



UNIVERSITA' DI PISA
DIREZIONE DEL PERSONALE E DEGLI AFFARI GENERALI

LE RIFORME DEL JOBS ACT

Part-time e tutela genitoriale nei decreti attuativi del Jobs Act

Pisa, 9 ottobre 2015

Paolo Maddaloni

PART TIME E TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Si tratta di due temi che si connettono solo quando sia nell'interesse del lavoratore prestare la propria opera per un tempo inferiore a quello del normale orario di lavoro

Il contratto di lavoro subordinato a tempo parziale risponde, principalmente, all'esigenza del datore di lavoro di utilizzare in modo flessibile la prestazione lavorativa, soprattutto in relazione agli incrementi – decrementi dell'attività produttiva (esempio Piaggio o Ikea)

Le norme che tutelano la genitorialità hanno come obiettivo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di padri e madri per la cura dei figli, non solo con riferimento ai meri bisogni

LA NUOVA DISCIPLINA DEL TEMPO PARZIALE

Il D.Lgs. 15/06/2015, n. 81 detta la «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»

Il Capo II del decreto è dedicato al «lavoro a tempo parziale» (articoli da 4 a 12)

La nuova disciplina riscrive integralmente la materia del rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale mediante l'abrogazione espressa della precedente disciplina (d.lgs. 61/2000).

LA NUOVA DISCIPLINA DEL TEMPO PARZIALE

Art. 4

Nuova definizione di lavoro a tempo parziale

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale

SPARISCE DALLA LEGGE LA DISTINZIONE TRA PART TIME ORIZZONTALE VERTICALE O MISTO

Nel settore privato la nuova norma consente al datore di lavoro privato di richiedere lavoro supplementare anche in caso di part time verticale

Art. 5

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

Forma scritta con indicazione puntuale dell'articolazione dell'orario anche mediante rinvio a turni programmati nel caso in cui l'organizzazione

Articolo 6

Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

INDIPENDENTEMENTE DALL'ARTICOLAZIONE DEL PART TIME

- E' consentito al datore di lavoro chiedere prestazioni di lavoro supplementare nel rispetto dei contratti collettivi (V. cci);
- È consentito la svolgimento di lavoro straordinario;
- E' consentita la pattuizione di clausole elastiche nel rispetto dei contratti collettivi

NON SI APPLICANO AL PUBBLICO IMPIEGO I COMMI 2 E 6 (LAVORO SUPPL. E CLAUSOLE ELASTICHE SENZA CCL)

Art. 7.

Trattamento del lavoratore a tempo parziale

PRINCIPIO DI PARI TRATTAMENTO E DI PROPORZIONALITA'

I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8

Trasformazione del rapporto

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto da full-time a part-time e viceversa, i lavoratori:

- 1) affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;
- 2) Che abbiano diritto a fruire dei congedi parentali in luogo del congedo stesso, nei limiti della durata del congedo e per un impegno non inferiore al 50%.

PRIORITA' PER PASSAGGIO PART TIME
- L 104/1992
- FIGLI MINORI DI 13 ANNI O CON HANDICAP

LA NUOVA DISCIPLINA DEL TEMPO PARZIALE

Art. 9 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno

Art. 10 Sanzioni

- In caso di carenza di forma scritta;
- In caso di indeterminazione della collocazione del part time;
- In caso di flessibilità oltre i limiti stabiliti e concordati.

NB
LE SANZIONI NON SI
APPLICANO AL
PUBBLICO IMPIEGO

Articolo 11 Disciplina previdenziale

Criteri di calcolo di:

- contributi dovuti in caso di part-time;
- Assegni famigliari;
- INAIL;
- Anzianità contributiva (riconosciuta per intero se superiore a un certo minimo).

Articolo 12 Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

Le disposizioni in materia di part-time del d.lgs. 81/2015 si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia

LA NUOVA DISCIPLINA DEL TEMPO PARZIALE

LA NUOVA DISCIPLINA DEL PART – TIME CONTIENE UNA NORMA TESA A CONSENTIRE AL LAVORATORE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO, LADDOVE INDIVIDUA IL DIRITTO A CHIEDERE IL PART – TIME IN LUOGO DEI CONGEDI PARENTALI (ARTICOLO 8 COMMA 5) E IL DATORE DI LAVORO DEVE DAR CORSO ALLA RICHIESTA NEL TERMINE DI 15 GIORNI.

N. B. IL PASSAGGIO PART TIME PUO' ESSERE CHIESTO UNA SOLA VOLTA

IL PASSAGGIO PART – TIME VIENE CHIESTO «IN LUOGO» DEL CONGEDO ANCORA SPETTANTE. CIO' SIGNIFICA CHE IL PERIODO DI PART TIME E' SOSTITUTIVO DEL CONGEDO.

CHE SENSO HA LA NORMA?

**IL DECRETO LEGISLATIVO 80 DEL 15 GIUGNO
2015 <<MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE
ESIGENZE DI CURA, VITA E LAVORO>>
ESTENDEVA DAL 25 GIUGNO 2015 LE TUTELE
GENITORIALI PER MATERNITA' E PATERNITA'**

MA..... IN VIA SPERIMENTALE

SOLO FINO AL 31/12/2015

LE NUOVE TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI

LA

**AL FINE DI CONFERMARE LA VALIDITA' DELLE NUOVE
DISPOSIZIONI DOVEVANO ESSERE INDIVIDUATE LE COPERTURE
FINANZIARIE**

**INFATTI LA FRUIZIONE DI CONGEDI PER MATERNITA' –
PATERNITA' E PARENTALI RETRIBUITI GRAVA COMUNQUE SULLE
FINANZE PUBBLICHE**

**IL MINISTERO DEL LAVORO AVEVA PRECISATO CON NOTA DEL 23
GIUGNO 2015 CHE LE RIFORME SAREBBERO DIVENTATE
STRUTTURALI IN VIA DEFINITIVA CON IL DECRETO DI RIFORMA
DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

LE NUOVE TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI

LA

L'ARTICOLO 42 C. 2 DEL D.LGS. 148/2015 «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183»

HA ESTESO I BENEFICI PREVISTI DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 80/2015 ANCHE AGLI ANNI SUCCESSIVI AL 2015, CONFERMANDO LA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA DELL'ART. 27 DELLO STESSO SEGRETO, OSSIA LA FACOLTA' DEI MINISTRI DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO DI RIMODULARE I BENEFICI, A SEGUITO DI MONITORAGGIO, IN CASO DI IMPATTO FINANZIARIO NON SOSTENIBILE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

LE NUOVE TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI

LA

**SI TRATTA DI UNA RIFORMA ORA STABILE MA RIMODULABILE
CON DECRETO INTERMINISTERIALE FINO AI PRECEDENTI LIVELLI
DI TUTELA**

Il decreto Legislativo 80/2015 contiene misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, principalmente attraverso la modifica degli istituti della L 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)

LA

RIFORMA DEL CONGEDO DI MATERNITA'

VIENE ESTESO IL DIVIETO DI ADIBIRE LE DONNE AL LAVORO
(ARTICOLO 2 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 16 D.LGS. 151/2015)

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) **durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.**

LA

RIFORMA DEL CONGEDO DI MATERNITA'

**VIENE INTRODOLTA LA POSSIBILITA' DI INTERROMPERE O SOSPENDERE IL
CONGEDO PER MATERNITA'**

**(ARTICOLO 2 D.LGS. 80/2015 CHE INTRODUCE L'ART. 16 BIS NEL D.LGS.
151/2015)**

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo successivo al parto e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. La sospensione opera anche in caso di adozione (art. 4 d.lgs. 80 che integra l'articolo 26 del d.lgs. 151/2001).

LA

RIFORMA DEL CONGEDO DI MATERNITA'

**ESTENSIONE DEL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA DI MATERNITA'
(ARTICOLO 3 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 24 DEL D.LGS. 151/2015)**

L'indennità di maternità è riconosciuta per l'intero periodo dell'astensione obbligatoria anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per:

- a) Licenziamento per colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;**
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;**
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.**

LA

RIFORMA DEL CONGEDO DI PATERNITA'

ESTENSIONE DEL CONGEDO

(ARTICOLO 5 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 28 DEL D.LGS. 151/2015)

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

CON L'INTRODUZIONE DEL COMMA 1 BIS ALL'ARTICOLO 28 DEL D.LGS. 151
TALE DIRITTO SPETTA ANCHE:

Qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità prevista dall'articolo 66, ossia, coltivatrice diretta, mezzadra e colona, artigiane, imprenditrici agricola a titolo principale, pescatrice autonoma della piccola pesca marittima. IL LEGISLATORE SEMBRA IPOTIZZARE CHE IN TALI CASI IL PADRE SI SOSTITUISCA ALLA MADRE NELL'ATTIVITA' LAVORATIVA.

LA

RIFORMA DEL CONGEDO DI PATERNITA'

ESTENSIONE DEL CONGEDO

(ARTICOLO 6 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 31 DEL D.LGS. 151/2015)

IN CASO DI ADOZIONE INTERNAZIONALE IL DIRITTO A FRUIRE DI UN CONGEDO NON RETRIBUITO PER LA PERMANENZA ALL'ESTERO SPETTA AL PADRE LAVORATORE ANCHE QUANDO LA MADRE NON SIA LAVORATRICE

LA

RIFORMA DEL CONGEDO PARENTALE

ESTENSIONE DELL'ETA' DEL FIGLIO PER CUI SI PUO' FRUIRE DEL CONGEDO (ARTICOLO 7 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 32 DEL D.LGS. 151/2015)

Per ogni bambino, nei primi suoi **dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per la durata GIA' PREVISTA, OVVERO:**

- **I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi (undici se il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi);**
- **alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;**
- **al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, o sette nel caso già citato;**
- **qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.**

LA RIFORMA DEL CONGEDO PARENTALE

POSSIBILE FRUIZIONE SU BASE ORARIA DEL CONGEDO (ARTICOLO 7 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 32 DEL D.LGS. 151/2015)

Con la Legge di stabilità 2013 (L 228/2012) era stata introdotta (art. 32 c. 1 bis L 151/2001) la possibilità per i CCL di regolare la fruizione oraria dei congedi parentali. In assenza di regolamentazione collettiva era possibile godere dei congedi solo in modalità giornaliera. Il decreto 80 introduce (art 32 c. 1 ter l 151/2001) un meccanismo surrogatorio - residuale, nel caso in cui non vi sia regolamentazione da parte della contrattazione collettiva:

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al Testo Unico (leggi allattamento)

LA RIFORMA DEL CONGEDO PARENTALE

NUOVI TERMINI DI PREAVVISO

(ARTICOLO 7 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 32 DEL D.LGS. 151/2015)

Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria

LA RIFORMA DEL CONGEDO PARENTALE

**PROLUNGAMENTO CONGEDO PER FIGLI PORTATORI DI HANDICAP
(ARTICOLO 8 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 33 DEL D.LGS. 151/2015)**

IN COERENZA CON LA RIFORMA VIENE PORTATA A 12 ANNI L'ETA' DEL FIGLIO, PORTATORE DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA' ACCERTATA, ENTRO LA QUALE E' POSSIBILE AI GENITORI PROLUNGARE IL CONGEDO PARENTALE PER UNA DURATA COMPLESSIVA DI TRE ANNI A CONDIZIONE CHE IL BAMBINO NON SIA RICOVERATO A TEMPO PIENO PRESSO ISTITUTI SPECIALIZZATI, SALVO CHE, IN TAL CASO, SIA RICHIESTA DAI SANITARI LA PRESENZA DEL GENITORE

LA RIFORMA DEL CONGEDO PARENTALE

**ESTENSIONE DEL DIRITTO ALL'INDENNIZZO PER CONGEDO PARENTALE
(ARTICOLO 9 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 34 DEL D.LGS. 151/2015)**

**L'INDENNIZZO E' DOVUTO PER UN PERIODO COMPLESSIVO DI 6 MESI PER ENTRAMBI I
GENITORI:**

- **INDIPENDENTEMENTE DALLE CONDIZIONI ECONOMICHE FINO AL SESTO ANNO DI VITA DI OGNI FIGLIO (in precedenza il terzo);**
- **NEL CASO DI REDDITO INFERIORE A 2,5 VOLTE L'IMPORTO DEL TRATTAMENTO MINIMO DI PENSIONE A CARICO DELL'ASSICURAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA FINO ALL'OTTAVO ANNO DI VITA DI OGNI FIGLIO (in precedenza il sesto)
(L'IMPORTO PER IL 2015 $6.531,07 \times 2,5 = 16327.67$)**

**IN BASE AL CCNL DEL COMPARTO UNIVERSITA' L'IMPORTO DELL'INDENNITA' E' DEL
100% PER I PRIMI 30 GIORNI DEL 30% PER I RESTANTI 5 MESI**

LA RIFORMA DEL CONGEDO PARENTALE

**NUOVI LIMITI DI ETÀ' ANCHE PER I GENITORI ADOTTIVI
(ARTICOLO 10 D.LGS. 80/2015 CHE MODIFICA L'ART. 36 DEL D.LGS. 151/2015)**

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età

L'indennità entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia SEMPRE NEL LIMITE COMPLESSIVO DI 6 MESI PER ENTRAMBI I GENITORI

II DECRETO LEGISLATIVO 80 HA ESTESO LA POSSIBILITA' DI RIFIUTARE IL LAVORO NOTTURNO ANCHE PER «la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa» (ART. 11 che modifica art. 53 L 151/2001)

LE NUOVE TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI

ALTRE DISPOSIZIONI

- DIRITTO ALL'INDENNITA' PER MATERNITA' E NIENTE PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI VOLONTARIE NEL PERIODO IN CUI E' PRECLUSO IL LICENZIAMENTO (art. 12 d.lgs. 80/2015 che modifica l'art. 54 della L 151/2001);
- DIRITTO ALL'INDENNITA' PER MATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO PER LE LAVORATRICI ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA ANCHE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI (art. 13 d.lgs. 180 che introduce gli articoli 64 bis e 64 ter nel corso della L 151/2001);
- PARIFICAZIONE DEI LAVORATORI AUTONOMI E I LIBERI PROFESSIONISTI IN CASO DI PREMORIENZA, GRAVE INFERMITA' O ABBANDONO DELLA MADRE (articoli 14 e seguenti);

TELELAVORO

I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

(ARTICOLO 23 DEL DECRETO LEGISLATIVO 80/2015)

LE NUOVE TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (ARTICOLO 24 DEL DECRETO LEGISLATIVO 80/2015)

Le lavoratrici dipendenti o titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio (DL 93/2012) hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Possibilità di fruizione giornaliera o oraria alla stregua dei congedi parentali

La lavoratrice di cui al comma ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.