

The logo consists of a green square with the word "UNISIN" in white, bold, uppercase letters. Below the square, the text "UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA" is written in a smaller, black, uppercase font.

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

I "QUADERNI" UNISIN

Approfondimenti tematici a cura del Gruppo Formazione

QUADERNO n° 3 - 2015

IL LAVORO AI TEMPI DEL JOBS ACT

I secondi due decreti: conciliazione vita-
lavoro; riordino dei contratti di lavoro e
disciplina delle mansioni

Jobs Act

Luglio 2015

UNISIN
www.unisin.it

Indice

<u>Il lavoro ai tempi del Jobs Act</u>	<u>pag. 2</u>
--	---------------

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

<u>Disciplina delle mansioni</u>	<u>pag. 3</u>
<u>Lavoro a tempo parziale</u>	<u>pag. 5</u>
<u>Lavoro intermittente</u>	<u>pag. 7</u>
<u>Lavoro a tempo determinato</u>	<u>pag. 9</u>
<u>Somministrazione di lavoro</u>	<u>pag. 11</u>
<u>Apprendistato</u>	<u>pag. 13</u>
<u>Lavoro accessorio</u>	<u>pag. 15</u>
<u>Varie</u>	<u>pag. 15</u>

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

<u>Maternità e congedi</u>	<u>pag. 16</u>
<u>Telelavoro</u>	<u>pag. 17</u>
<u>Violenze di genere</u>	<u>pag. 18</u>

IL LAVORO AI TEMPI DEL JOBS ACT

Con l’emanazione dei secondi due decreti legislativi attuativi della Legge Delega 10 dicembre 2014, n° 183, pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 24 giugno 2015, va avanti la Riforma del Lavoro nota come “Jobs Act”.

Questi due decreti legislativi si occupano, rispettivamente, della revisione dei contratti di lavoro e della normativa in tema di mansioni (D.Lgs. n° 81 del 15.06.2015 - *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*), e della conciliazione vita-lavoro (D.Lgs. n° 80 del 15.06.2015 - *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n° 183*).

Di seguito si illustrano i contenuti dei due decreti.

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

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, entrata in vigore 25/06/2015.

Il decreto di cui sopra esordisce affermando che la forma comune di rapporto di lavoro è il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Con tale norma si interviene su una serie di forme contrattuali.

Dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione caratterizzati da prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche relativamente ai tempi ed al luogo di lavoro, si applicherà quindi la disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato¹.

Alla norma generale sono sottratte:

- ✓ le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono, in riferimento alle esigenze produttive ed organizzative del relativo settore, discipline specifiche in merito al trattamento economico e normativo;
- ✓ le collaborazioni nell'ambito delle professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione in appositi albi professionali;
- ✓ le attività dei componenti gli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni;
- ✓ le collaborazioni a fini istituzionali in associazioni e società sportive dilettantistiche.

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Novità di rilievo è costituita dalla revisione della disciplina delle mansioni. Viene infatti modificato strutturalmente l'art. 2103 del codice civile.

Innanzitutto si afferma il principio del demansionamento nella parte in cui si norma che *"in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore"*: in tali circostanze, infatti, il lavoratore *"può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale"*.

Si prevede un "obbligo formativo" in caso di mutamento delle mansioni, ma quest'obbligo è affievolito dal fatto che l'eventuale inadempimento non costituisce di per sé motivo di nullità dell'assegnazione alle nuove mansioni.

Si apre inoltre alla possibilità di disciplinare, nei contratti collettivi, ulteriori ipotesi di demansionamento.

Nei casi di assegnazione a mansioni inferiori è prevista la comunicazione per iscritto, a pena di nullità, e la conservazione del livello di inquadramento e della retribuzione, ad eccezione di quegli elementi retributivi riferiti alle modalità di svolgimento della precedente attività.

La nuova disciplina prevede che, al fine di salvaguardare il posto di lavoro, di acquisire una diversa professionalità o di conseguire un miglioramento delle condizioni di vita, si possano stipulare accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione. La stipula di questi accordi avviene in sede conciliativa o innanzi alle commissioni di certificazione, ed il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

¹ Tale nuova disciplina non è applicata nelle pubbliche amministrazioni fino al completo riordino della disciplina dei contratti di lavoro flessibile. Dal 1° gennaio 2017 le pubbliche amministrazioni non potranno, comunque, stipulare contratti di collaborazione così caratterizzati.

Viene confermato il diritto, in caso di assegnazione a mansioni superiori, al trattamento economico relativo all'attività svolta. Varia, invece, il criterio temporale affinché l'assegnazione diventi definitiva (sempre che l'assegnazione non sia dovuta per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio): il criterio precedentemente fissato in 3 mesi viene sostituito da un demando alla contrattazione collettiva, in assenza della quale viene innalzato a 6 mesi.

**Art. 2103 codice civile
previgente.**

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.

Art. 2103 codice civile modificato dal D.Lgs. 81/2015.

Prestazione del lavoro. – Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

In tema di lavoro a tempo parziale viene abrogato il D.Lgs. 61/2000 e si chiarisce che:

- ✓ l'assunzione deve avvenire in forma scritta;
- ✓ deve essere indicata puntualmente la durata della prestazione lavorativa e la sua collocazione temporale;
- ✓ quando si sia in presenza di lavoro su turni, l'indicazione della durata e della collocazione oraria può avvenire anche con un rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Viene affermato il principio di **non discriminazione**: il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento sfavorevole rispetto al collega a tempo pieno di pari inquadramento ed ha gli stessi diritti. La retribuzione ed il trattamento normativo sono riproporzionati all'effettiva durata della prestazione lavorativa. Si demanda ai contratti collettivi la possibilità di modulare la durata del periodo di prova, del preavviso in caso di licenziamento o di dimissioni, e del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio.

Si chiarisce che non è un valido motivo di licenziamento l'eventuale rifiuto del lavoratore a trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Si afferma il diritto per i lavoratori affetti da patologie oncologiche o cronico-degenerative ingravescenti, con ridotta capacità lavorativa, alla trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale ed al ripristino del tempo pieno. È riconosciuta, inoltre, priorità nella trasformazione del rapporto in tempo parziale, nel caso:

- ✓ in cui le patologie summenzionate riguardino il coniuge, i figli o i genitori;
- ✓ in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità e che abbia necessità di assistenza continua;
- ✓ di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o portatori di handicap.

Viene riconosciuto al lavoratore il cui rapporto si sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale, un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per le stesse mansioni.

Nel caso di assunzioni a tempo parziale, il datore di lavoro deve informare (anche semplicemente con una comunicazione affissa nei locali aziendali, in luoghi accessibili a tutti) il personale full time delle unità produttive site nello stesso comune ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione del rapporto in part time.

Le prestazioni di **lavoro supplementare** possono essere richieste dal datore di lavoro, conformemente a quanto previsto dai contratti collettivi ed entro i limiti del normale orario di lavoro. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale (comprensiva dell'incidenza della stessa sulle retribuzioni indirette e differite). Vengono fissati dei limiti al lavoro supplementare nei casi in cui esso non sia disciplinato dal contratto collettivo di riferimento: il limite è individuato nel 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoratore può rifiutare di prestare lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. È chiarito che viene consentito il **lavoro straordinario** nel rapporto a tempo parziale.

È possibile prevedere tra le parti **clausole elastiche** (conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo o, in assenza di previsioni nello stesso, a quanto concordato tra le parti innanzi alle commissioni di certificazione, ove il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro) sulla variazione della collocazione temporale della prestazione (con diritto per il lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale, comprensiva dell'incidenza della stessa sulle retribuzioni indirette e differite) o dell'incremento della durata della prestazione stessa entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. In tali circostanze, e se non

diversamente previsto tra le parti, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di 2 giorni ed a compensazioni. Le modalità secondo cui tali variazioni possono essere apportate dal datore di lavoro devono essere previste dalle stesse clausole elastiche.

Il lavoratore può revocare il consenso prestato nella clausola elastica nei casi:

- ✓ di lavoratori affetti da patologie oncologiche o cronico-degenerative ingravescenti, con ridotta capacità lavorativa,
- ✓ in cui tali patologie riguardino il coniuge, i figli o i genitori,
- ✓ in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità e che abbia necessità di assistenza continua,
- ✓ di figli conviventi di età non superiore a 13 anni o portatori di handicap,
- ✓ di difetto di prova relativa alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro.

Viene introdotta la facoltà di richiedere, per una sola volta, il part time con una riduzione massima dell'orario di lavoro pari al 50%, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo residuo. Tale richiesta deve essere attuata entro 15 giorni.

Per tutte le previsioni normative i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto.

Viene previsto un sistema di **sanzioni**.

In assenza di prove che confermino il carattere a tempo parziale del contratto, così come nel caso in cui nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione, verrà dichiarata dal giudice, su richiesta del lavoratore, la sussistenza di un rapporto a tempo pieno a far data dalla sua pronuncia (con diritto, nel primo caso, per il periodo antecedente, alla retribuzione ed alla contribuzione previdenziale per le prestazioni effettivamente rese).

Se non è indicata nel contratto, la sola collocazione temporale dell'orario di lavoro a tempo parziale, sarà il giudice a determinarla, tenendo conto degli aspetti familiari e della necessità di integrazione del reddito attraverso altra attività lavorativa, e delle esigenze dell'azienda. Per il periodo precedente la pronuncia, il lavoratore avrà diritto ad un risarcimento, oltre che alla retribuzione per le prestazioni rese effettivamente. Stesso diritto al risarcimento il lavoratore lo avrà nell'eventualità in cui, in presenza di clausole elastiche, non siano rispettate le condizioni, le modalità ed i limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi.

Vengono previsti i criteri per la determinazione della retribuzione minima oraria che rappresenta la base di calcolo per la contribuzione previdenziale.

Gli assegni per il nucleo familiare spettano in misura intera settimanale quando la prestazione lavorativa settimanale non sia inferiore a 24 ore (computando anche diversi rapporti). Negli altri casi spettano assegni giornalieri in misura corrispondente alle giornate di lavoro effettivamente prestate, indipendentemente dal numero di ore di lavoro giornaliero. Nei casi di più rapporti, se non è individuabile l'attività principale, gli assegni sono corrisposti direttamente dall'INPS.

Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per le malattie professionali, la retribuzione è uguale a quella tabellare prevista dal contratto collettivo per il tempo pieno.

Nei casi di trasformazione del rapporto, da tempo pieno a parziale e viceversa, ai fini della determinazione dei trattamenti pensionistici, l'anzianità si computa interamente per i periodi a tempo pieno e, per i periodi di lavoro part time, in proporzione all'orario effettivo di lavoro.

LAVORO INTERMITTENTE

Vengono abrogate le relative disposizioni contenute nel D.Lgs. 276/03.

Precisiamo che le previsioni di seguito esposte non si applicano alle pubbliche amministrazioni.

Anche per il lavoro intermittente è fissato il principio di **non discriminazione**: il lavoratore non deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni, un trattamento sfavorevole rispetto al collega di pari livello. Il trattamento economico, normativo e previdenziale (in particolare per la retribuzione globale e le singole componenti, le ferie, la malattia, l'infortunio, il congedo di maternità e parentale) è riproporzionato alla prestazione effettivamente svolta.

In assenza di previsioni nella contrattazione collettiva, i casi di utilizzo del contratto di lavoro intermittente sono individuati con decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Questo contratto è stipulato in forma scritta e deve indicare: durata ed ipotesi oggettiva e soggettiva che ne consentono l'utilizzo; luogo e modalità della disponibilità e del preavviso di chiamata (non inferiore comunque ad un giorno lavorativo); forme e modalità della prestazione e modalità della sua rilevazione; tempi e modalità di pagamento di retribuzione ed indennità di disponibilità; misure di sicurezza.

Questa tipologia contrattuale può essere stipulata solamente con soggetti di età inferiore a 24 anni (purché le prestazioni siano svolte entro il 25° anno di età), e superiore a 55 anni.

Viene individuato un limite alla durata, per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro, fissato in 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari (ad eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo). In caso di superamento di tale limite il rapporto si trasforma in tempo indeterminato full time.

Nei periodi in cui non svolge la prestazione, il lavoratore intermittente non matura trattamenti economici e normativi a meno che non abbia garantito al datore di lavoro la disponibilità a rispondere alle chiamate: in tal caso ha diritto all'indennità di disponibilità.

Tale indennità di disponibilità è determinata dal contratto collettivo, è mensile e divisibile in quote orarie. Non può, in ogni caso, essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che avrà consultato i Sindacati. Essa non è computabile per alcun istituto di legge o contratto collettivo, mentre è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo ammontare effettivo. Il lavoratore non ha diritto all'indennità in caso di malattia o altro impedimento temporaneo a rispondere alla chiamata (in tali casi è tenuto ad informare il datore di lavoro, anche in riferimento alla durata dell'impedimento; in caso di omissione perderà il diritto all'indennità per 15 giorni, salvo diverse pattuizioni nel contratto individuale).

Il rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore di rispondere alla chiamata può dar luogo al licenziamento ed alla restituzione dell'indennità relativa al periodo successivo al rifiuto.

Il lavoro intermittente è vietato:

- ✓ per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ✓ presso unità produttive in cui nei 6 mesi precedenti ci siano stati licenziamenti collettivi (a norma degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991) di lavoratori adibiti alle stesse mansioni, o in cui siano in corso sospensione del lavoro o riduzione di orario in regime di cassa integrazione guadagni per lavoratori nelle stesse mansioni;
- ✓ ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

L'azienda deve informare il sindacato con cadenza annuale (salvo previsioni migliorative della contrattazione nazionale) sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente. Deve, inoltre, comunicare (con sms o posta elettronica o con altre modalità previste da un decreto ministeriale) alla direzione territoriale del lavoro, prima del relativo inizio, la durata della prestazione o di un ciclo di prestazioni non superiore a 30 giorni. In caso di violazione di tali obblighi sono previste sanzioni amministrative da € 200,00 ad € 2.400,00 relativamente a ciascun lavoratore per il quale non si sia provveduto alla comunicazione.

Per tutte le previsioni normative i lavoratori intermittenti sono computati in proporzione all'orario svolto in ciascun semestre.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In tema di lavoro a tempo determinato il decreto abroga il D.Lgs. 368/2001, confermandone in gran parte la disciplina vigente per come era stato modificato dal cosiddetto Decreto Poletti (D.L. 34/2014, convertito nella L. 78/2014).

Per il principio di **non discriminazione** il lavoratore a tempo determinato ha diritto al trattamento economico e normativo riconosciuto nell'azienda ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili (inquadriati nello stesso livello in virtù della contrattazione collettiva) ed in proporzione al periodo lavorativo.

Viene confermato il limite di durata in 36 mesi, anche nei casi di successione di più contratti relativi allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione (salvo diverse previsioni dei contratti collettivi). Concorrono al computo della durata i periodi svolti con rapporto di somministrazione di lavoro a tempo determinato in mansioni di pari livello e categoria legale. Al superamento del limite dei 36 mesi, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data del superamento. A parziale eccezione di tale limite, si può stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato, di durata massima di 12 mesi, innanzi alla direzione territoriale del lavoro. In caso di superamento di questo ulteriore limite o di mancato rispetto della procedura citata, il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

È richiesto l'atto scritto per la stipulazione di contratti a termine (ad eccezione di quelli di durata fino a 12 giorni): in assenza di atto scritto, l'apposizione del termine è priva di effetto. Copia del contratto sottoscritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio del rapporto.

I contratti collettivi devono definire le modalità secondo cui l'azienda deve informare i lavoratori a tempo determinato ed i Sindacati relativamente ai posti vacanti disponibili.

Non è consentito il contratto a tempo determinato:

- ✓ per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ✓ presso unità produttive in cui nei 6 mesi precedenti ci siano stati licenziamenti collettivi (a norma degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991) di lavoratori adibiti alle stesse mansioni (eccetto i casi in cui il contratto sia relativo alla sostituzione di lavoratori assenti, in mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi);
- ✓ presso unità produttive in cui siano in corso sospensione del lavoro o riduzione di orario in regime di cassa integrazione guadagni per lavoratori nelle stesse mansioni;
- ✓ ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

La violazione di tali divieti comporta la trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato.

Il rapporto può essere prorogato, col consenso del lavoratore, solo se la durata iniziale è inferiore a 36 mesi e comunque per massimo 5 volte, nell'arco degli stessi 36 mesi, indipendentemente dal numero di contratti. Ulteriori proroghe rispetto alle 5 consentite trasformano il contratto in rapporto a tempo indeterminato.

In caso di stipula di un nuovo rapporto a termine, tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, deve intercorrere un periodo di sospensione dalla scadenza del precedente contratto, fissato in:

- ✓ 10 giorni nel caso il contratto precedente sia stato di durata fino a 6 mesi;
- ✓ 20 giorni nel caso il contratto precedente sia stato di durata superiore a 6 mesi.

In caso di mancata osservanza di tali termini temporali, il secondo rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Tali limiti non si applicano ai lavori stagionali ed alle start-up innovative (a queste ultime per un periodo di 4 anni dalla loro costituzione o per un periodo più limitato per le società già costituite).

In caso di continuazione di fatto del rapporto oltre la scadenza fissata inizialmente, od oltre la proroga concordata, il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione del 20% per ciascun giorno fino al decimo giorno e del 40% per ogni giornata ulteriore. Se il rapporto continua oltre i 30 giorni, per i contratti di durata fino a 6 mesi, od oltre i 50 giorni per i rapporti di durata superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza di tali termini.

Il limite al numero di contratti a tempo determinato in ciascuna azienda è fissato, salvo diverse previsioni del contratto collettivo, nel 20% del complesso dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (o al momento dell'assunzione nei casi di inizio dell'attività nel corso dell'anno). Per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a tempo determinato. Tali limiti numerici non valgono nella fase di avvio di nuove attività, per le start-up, per le attività stagionali, per specifici spettacoli, programmi radiofonici o televisivi, per sostituzione di lavoratori assenti, per lavoratori ultracinquantenni.

In caso di violazione sono previste sanzioni amministrative, riferite a ciascun lavoratore, pari al:

- ✓ 20% della retribuzione per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di durata del rapporto se lo sforamento è di un solo rapporto di lavoro;
- ✓ 50% della retribuzione per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni di durata del rapporto se lo sforamento è di più di un rapporto di lavoro.

I contratti collettivi definiscono i contenuti delle informazioni, relative all'utilizzo del lavoro a tempo determinato, dovute al Sindacato e le relative modalità.

È riconosciuto, al lavoratore che abbia prestato attività presso la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi in relazione od uno o più rapporti a tempo determinato, un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi, e riferite alle mansioni già espletate (i contratti collettivi possono disciplinare diversamente). Per le lavoratrici il congedo di maternità fruito durante il rapporto a termine presso lo stesso datore di lavoro concorre a determinare il periodo utile a conseguire il diritto di precedenza. Il diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto scritto e, per esercitarlo, il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto.

I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti finalizzati ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ed adeguate opportunità di formazione per consentirne un aumento della professionalità, progressi di carriera e per una migliore mobilità occupazionale.

Per tutte le previsioni normative, e salvo diverse pattuizioni, i lavoratori a tempo determinato sono computati tenendo conto del loro numero medio mensile, compresi i dirigenti, negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Il termine per l'impugnazione del contratto a tempo determinato è di 120 giorni dalla cessazione del rapporto. Nei casi di trasformazione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato, il giudice condanna l'azienda al risarcimento del danno mediante un'indennità onnicomprensiva, compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR (tale indennità è dimezzata qualora i contratti collettivi prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine in graduatorie dedicate).

Sono esclusi dalla disciplina di cui al D.Lgs. 81/2015, tra gli altri, i contratti dei dirigenti che non possono avere durata superiore a 5 anni.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Vengono abrogate le relative previsioni contenute nel D.Lgs 276/2003.

Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato od indeterminato (quest'ultimo non è utilizzabile nelle pubbliche amministrazioni). Possono essere somministrati a tempo indeterminato solo i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

I lavoratori somministrati hanno diritto, per il già citato principio di **non discriminazione**, a parità di mansioni, a trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli dei lavoratori dipendenti dell'utilizzatore di pari livello, ed a fruire degli stessi servizi sociali ed assistenziali (con l'esclusione di quelli derivanti dall'iscrizione ad associazioni o cooperative o dall'anzianità di servizio).

Deve avere forma scritta e contenere:

- ✓ gli estremi dell'autorizzazione rilasciata dal somministratore;
- ✓ il numero dei lavoratori da somministrare;
- ✓ l'indicazione dei rischi per la salute e sicurezza e le misure di prevenzione;
- ✓ la data di inizio e la durata;
- ✓ le mansioni e l'inquadramento;
- ✓ il luogo, l'orario di lavoro ed il trattamento economico e normativo.

Tali informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile del rapporto, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato tra il lavoratore ed il somministratore il rapporto è disciplinato dalle norme sul rapporto a tempo indeterminato. Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto secondo le previsioni del contratto collettivo applicato dal somministratore.

Il limite al numero di lavoratori somministrati a tempo indeterminato, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, è fissato in ciascuna azienda utilizzatrice nel 20% del complesso dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula (o al momento dell'assunzione nei casi di inizio dell'attività nel corso dell'anno). Il limite al numero di lavoratori somministrati a tempo determinato è individuato dai contratti collettivi.

I lavoratori somministrati devono essere informati dall'utilizzatore relativamente ai posti vacanti disponibili, anche mediante avviso affisso nei locali dell'azienda utilizzatrice.

Non è consentito il contratto di somministrazione:

- ✓ per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- ✓ presso unità produttive in cui nei 6 mesi precedenti ci siano stati licenziamenti collettivi (a norma degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991) di lavoratori adibiti alle stesse mansioni (eccetto i casi in cui il contratto sia relativo alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi);
- ✓ presso unità produttive in cui siano in corso sospensione del lavoro o riduzione di orario in regime di cassa integrazione guadagni per lavoratori nelle stesse mansioni;
- ✓ ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

L'utilizzatore ed il somministratore sono obbligati in solido al pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali (con diritto di rivalsa verso il somministratore). I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri delle erogazioni economiche collegate ai risultati ed all'andamento economico dell'impresa.

Se il lavoratore viene adibito a mansioni di livello superiore od inferiore a quelle previste nel contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore e consegnarne copia al

lavoratore. Se non adempie a tale obbligo, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore adibito in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Il potere disciplinare è esercitato dal somministratore, cui l'utilizzatore comunica gli elementi che saranno oggetto delle contestazioni ai sensi dell'art. 7, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per tutte le previsioni normative, ad eccezione delle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro, i lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore. I lavoratori disabili somministrati con missione di durata non inferiore a 12 mesi sono computati nella quota di riserva (ex art. 3, L. 68/1999).

Sono nulle le clausole tese a limitare la possibilità per l'utilizzatore di assumere direttamente il lavoratore al termine della missione (a meno che non sia riconosciuta al lavoratore un'adeguata indennità secondo le previsioni del contratto collettivo applicabile al somministratore).

I lavoratori delle agenzie di somministrazione sono titolari dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970). I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale, compreso il diritto di partecipare alle assemblee del personale dell'utilizzatore.

L'utilizzatore deve comunicare al Sindacato, ogni 12 mesi, il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori.

Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali sono a carico del somministratore (l'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale).

In assenza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore è considerato alle dipendenze dell'utilizzatore. In caso di inosservanza di altri significativi aspetti della presente disciplina, il lavoratore può chiedere, anche solo nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto alle sue dirette dipendenze a far data dall'inizio della somministrazione. In tali circostanze i termini per l'impugnazione sono di 60 giorni a decorrere dalla data di cessazione della missione. In caso di accoglimento della domanda da parte del giudice, il datore di lavoro è condannato al risarcimento del danno mediante un'indennità onnicomprensiva, compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR.

APPRENDISTATO

Viene abrogato il D.Lgs. 167/011 (Testo Unico dell'Apprendistato).

Il contratto di apprendistato è sempre articolato nelle tre tipologie:

- ✓ apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, destinato ai giovani dai 15 ai 25 anni di età e che può avere durata non superiore a 3 anni (4 nel caso di diploma professionale quadriennale); può essere prorogato fino ad un anno;
- ✓ apprendistato professionalizzante destinato ai giovani dai 18 ai 29 anni di età e che può avere durata non superiore a 3 anni o 5 per i profili artigianali;
- ✓ apprendistato di alta formazione e ricerca destinato ai giovani dai 18 ai 29 anni di età la cui durata è stabilita dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano.

Deve essere stipulato in forma scritta e contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale (anche sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva). Nella prima e nella terza tipologia di apprendistato, il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Ha una durata minima non inferiore a 6 mesi (salvo quanto previsto dalle province autonome di Trento e Bolzano e per le attività in cicli stagionali).

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, con preavviso. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per tutte le altre fattispecie, la disciplina dell'apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali o a contratti collettivi, secondo i seguenti principi:

- ✓ divieto di retribuzione a cottimo;
- ✓ possibilità di sottoinquinare il lavoratore fino a 2 livelli o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura proporzionata all'anzianità di servizio;
- ✓ presenza di un tutore o referente aziendale;
- ✓ possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti mediante fondi paritetici interprofessionali;
- ✓ possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi e dei percorsi di istruzione degli adulti;
- ✓ registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale acquisita nel libretto formativo;
- ✓ possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria, superiore a 30 giorni;
- ✓ possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio.

Gli apprendisti hanno diritto all'applicazione delle norme sulla previdenza ed assistenza sociale obbligatoria che si estende a: assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, assicurazione contro le malattie, assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, maternità, assegno familiare, assicurazione sociale per l'impiego.

Il numero complessivo di apprendisti che un'azienda può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate (100% per le aziende con meno di 10 dipendenti). Non possono essere assunti apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Nelle aziende con almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è possibile a condizione che almeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti

siano stati stabilizzati con il rapporto a tempo indeterminato (in caso di mancato rispetto di tale quota, è possibile l'assunzione di un solo nuovo apprendista). I contratti di apprendistato professionalizzante stipulati senza in violazione di tale limite sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Gli standard formativi dell'apprendistato sono definiti con decreto ministeriale. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa.

In caso di inadempimento degli obblighi formativi per responsabilità esclusiva del datore di lavoro, esso è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento all'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine dell'apprendistato, maggiorata del 100%.

È possibile assumere con apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori in mobilità o in trattamento di disoccupazione.

A tutti i fini, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva, gli apprendisti non sono computati nell'organico.

LAVORO ACCESSORIO

Vengono abrogate le relative previsioni del D.Lgs. 276/2003.

Si tratta di attività che non danno luogo a compensi superiori ad € 7.000 annui (riferiti alla totalità dei committenti) rivalutati annualmente. Fermo tale limite, relativamente ai committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun committente per compensi non superiori ad € 2.000. Si può, inoltre, avere lavoro accessorio da titolari di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di € 3.000 di compensi annui.

È vietato il ricorso al lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto ministeriale, sentite le parti sociali.

Per utilizzare lavoro accessorio, i committenti imprenditori o professionali acquistano (attraverso modalità telematiche) carnet di buoni orari il cui valore nominale è fissato con decreto ministeriale. I committenti non imprenditori o professionisti possono acquistare i buoni anche presso le rivendite autorizzate.

I committenti imprenditori o professionali devono comunicare, prima dell'inizio della prestazione (attraverso modalità telematiche, compresi sms e posta elettronica), alla direzione territoriale del lavoro i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore, indicando il luogo della prestazione in un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

Il lavoratore accessorio riceve il compenso dal concessionario (che provvede anche al versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi), successivamente all'accreditamento dei buoni da parte del beneficiario della prestazione. Il compenso è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione.

VARIE

Vengono abrogati il lavoro a progetto, il lavoro ripartito ed l'associazione in partecipazione.

Si prevedono misure per la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA.

MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n° 183 entrata in vigore 25 giugno 2015.

MATERNITÀ E CONGEDI

Il decreto legislativo 15 giugno 2015 n.80, introduce una serie di modifiche al D.Lgs. n° 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.

Per gli anni successivi al 2015 quindi, il riconoscimento dei benefici è subordinato alla effettiva entrata in vigore di decreti legislativi che individuino la relativa copertura finanziaria. Qualora non entrino in vigore i previsti provvedimenti per le previsioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 è specificato che verrà applicato il testo vigente prima dell'entrata in vigore del decreto in esame.

E' utile suddividere, pertanto, le previsioni del decreto in due sezioni: quelle che si applicano in via sperimentale per il 2015 e quelle ricomprese nei restanti articoli.

Applicazione in via sperimentale per il solo anno 2015.

Il testo del decreto all'art. 2 chiarisce che, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto alla data presunta, i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di congedo di maternità già fruiti prima (due mesi) e dopo (tre mesi) il parto superino il limite complessivo di cinque mesi.

Viene introdotto il diritto per la madre di chiedere, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la sospensione del congedo di maternità per il periodo successivo al parto e di godere così del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. È richiesta attestazione medica comprovante la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale opportunità è riconosciuta anche nei casi di adozione ed affidamenti.

In caso di perdita del posto di lavoro, l'indennità di maternità è dovuta - oltre che nei casi di cessazione dell'attività dell'azienda e di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o per scadenza del termine apposto al rapporto di lavoro - anche in caso di licenziamento per giusta causa per colpa grave della lavoratrice (art. 3).

Viene riconosciuto al padre - anche se lavoratore autonomo - il diritto al congedo di paternità (astensione del lavoro da parte del padre 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 di affidamento esclusivo del bambino al padre), anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma che abbia diritto alla specifica indennità (ex art. 66, D.Lgs. 151/2001). (art. 5)

L'art. 7 del decreto modifica l'arco temporale di fruizione del congedo parentale. Il congedo potrà essere fruito fino al compimento dei **12** anni di età del figlio (e non più fino agli **8** anni). Viene introdotta, inoltre, la previsione secondo cui, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione aziendale della possibilità di fruire del congedo parentale ad ore, ciascun genitore potrà scegliere tra la fruizione su base giornaliera e quella oraria. Quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero per il periodo di paga mensile (o quadrisettimanale) immediatamente precedente. In assenza di una regolamentazione disciplinata dalla contrattazione collettiva, la fruizione ad ore del congedo parentale non è cumulabile con altri riposi o permessi (previsti dal D.Lgs. n° 151/2001).

Per poter fruire del congedo parentale, la lavoratrice od il lavoratore è tenuta/o a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità ed i criteri definiti dalla contrattazione collettiva, con un termine non inferiore a 5 giorni per il congedo parentale su base giornaliera ed a 2 giorni per quello su base oraria.

L'art. 8 prevede che il prolungamento del congedo parentale riconosciuto nei casi di figli con handicap in situazione di gravità potrà essere fruito entro il compimento dei **12** anni di età (e non più **8** anni).

Con l'art. 9 viene esteso fino ai **6** anni di età del figlio (e non più fino ai **3** anni) l'arco temporale in cui viene riconosciuta l'indennità per il congedo parentale pari al 30% della retribuzione; la possibilità di fruire del congedo parentale e della relativa indennità per i redditi meno abbienti (fino a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione) è estesa fino agli **8** anni di età del figlio.

Nei casi di adozione ed affidamento (art. 10) il decreto in oggetto amplia l'arco temporale entro cui fruire del congedo parentale, portandolo fino ai 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e fino al raggiungimento della maggiore età, e la relativa indennità (entro il limite massimo di 6 mesi e nella misura del 30%) è dovuta fino ai 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Alle lavoratrici iscritte alla gestione separata (ex art. 2, comma 26, L. n° 335/1995) e non iscritte ad altre forme obbligatorie è riconosciuta, in caso di adozione, nazionale od internazionale, un'indennità per i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. Questa indennità è riconosciuta (con estensione anche ai lavoratori iscritti alla gestione separata) anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali da parte del committente (art. 13).

L'indennità giornaliera di maternità per le lavoratrici autonome ed imprenditrici agricole viene riconosciuta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre o per la parte residua in caso di morte o di grave infermità della stessa o di abbandono e nel caso di affidamento esclusivo al padre (art. 16).

Uguualmente, per la stessa durata e nei medesimi casi, l'indennità riconosciuta alle madri libere professioniste viene estesa al padre libero professionista.

TELELAVORO

L'art. 23 introduce disposizioni in materia di telelavoro, a seguito di accordi sindacali, prevedendo per le aziende che lo attuano la possibilità, relativamente alle lavoratrici ed ai lavoratori ammessi al telelavoro, dell'esclusione degli stessi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

VIOLENZA DI GENERE

L'articolo 24 introduce misure per le donne vittime di violenza di genere:

- ✓ la lavoratrice dipendente di azienda pubblica o privata (escluso il lavoro domestico), inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, che devono essere certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n.119 ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi connessi ai suddetti percorsi, con un preavviso non inferiore a 7 giorni, salvo i casi di oggettiva impossibilità.
Ha diritto, inoltre, a poter trasformare il suo rapporto di lavoro in part time, verticale od orizzontale, ove disponibile in organico, ed alla successiva trasformazione, su richiesta della lavoratrice, in tempo pieno;
- ✓ la lavoratrice che abbia rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n.119, ha diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi collegati ai suddetti percorsi, per il periodo dell'astensione la cui durata massima è di tre mesi, con un preavviso non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e il termine del periodo di congedo;
- ✓ durante il congedo, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (voci fisse e continuative) ed alla contribuzione figurativa. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del TFR;
- ✓ la lavoratrice dipendente da datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico può fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni sulla base di quanto sarà previsto da accordi collettivi nazionali. In caso di mancanza di tali accordi la lavoratrice potrà scegliere tra la fruizione oraria e quella giornaliera. La fruizione oraria è consentita per la metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (mensile o quadrisettimanale) precedente;
- ✓ vengono comunque fatte salve eventuali disposizioni più favorevoli previste dai contratti collettivi.

Ulteriori misure ricomprese negli articoli esclusi dalla sperimentazione per il 2015.

Il decreto riconosce al lavoratore padre, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice, il congedo non retribuito senza diritto ad indennità per il periodo di permanenza all'estero nei casi di adozioni internazionali (art. 6).

Il decreto interviene, inoltre, sul D.Lgs. n° 66/2003 riconoscendo l'esenzione dall'obbligo di prestare lavoro notturno anche alla lavoratrice madre adottiva o affidataria - o in alternativa al lavoratore padre convivente con essa - di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre i 12 anni di età (art. 11).

In relazione alle dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro e fino al compimento di un anno di età del bambino) l'art. 12 prevede che, oltre al diritto alle indennità di legge e contrattuali previste in caso di licenziamento, la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono non sono tenuti al preavviso.

Con gli articoli 18-19-20 sono regolamentate le previsioni relative alle libere professioniste.

L'art. 18 riconosce il diritto del padre libero professionista a percepire l'indennità riconosciuta alle madri libere professioniste per il periodo in cui questa sarebbe spettata alla madre o per la parte residua in caso di morte o di grave infermità della stessa, o di abbandono o di affidamento esclusivo al padre del bambino.

L'indennità è erogata dal competente ente previdenziale previa domanda corredata dalla documentazione prevista (art. 19).

In caso di adozione o affidamento l'indennità di maternità spetta in base a quanto stabilito dall'art. 26 del D. Lgs. 151/01. La domanda deve essere presentata dalla madre libero professionista all'ente previdenziale di riferimento entro e non oltre 180 giorni dall'ingresso del minore in famiglia, corredata da idonea documentazione (art. 20).

In materia di adibizione a lavoro notturno il decreto stabilisce all'art. 22 che la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e fino al compimento del dodicesimo anno di età non può essere adibita a lavoro notturno.

In alternativa, analogamente e con le stesse condizioni, la previsione si applica al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la madre del minore.

Il messaggio Inps n. 4576 fissa le modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio.