

Tutela della maternità, della paternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

**Anche il lavoro autonomo tutelato con il jobs act.
di Sara Vizin [*]**

Tra i 5 obiettivi che la strategia Europa 2020 si è prefissata, uno riguarda il raggiungimento del tasso di occupazione del 75% per la popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Tale obiettivo – strettamente connesso agli altri legati all'istruzione e alla lotta alla povertà e all'emarginazione – pone nuovamente l'attenzione sulla difficoltà di trovare un equilibrio tra vita familiare e professionale di lavoratrici e lavoratori, problematica che ostacola principalmente l'accesso al mercato del lavoro delle donne o comunque la loro permanenza in presenza di persone che necessitano di esigenze di cura, che siano figli o genitori.

Il [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80](#) reca 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 (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) e modifica il [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#) (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. 5).

Il dispositivo interviene sul congedo di maternità, agendo sul divieto di adibire al lavoro le donne durante i giorni non goduti prima del parto, rinviandolo o sospendendolo qualora il neonato sia ricoverato e prolungando il diritto di corresponsione del trattamento economico in alcuni casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verificano durante il periodo di congedo sopra accennati. La maggiore novità consiste nell'ampliare il congedo alle situazioni di adozione o affidamento.

Le modifiche interessano anche il congedo di paternità per cui il padre lavoratore può usufruire dell'indennità che sarebbe spettata alla madre in caso di sua morte o grave infermità, abbandono o affidamento esclusivo. Inoltre, nel caso di affidamento o adozione, il padre può usufruirne per la durata del periodo di permanenza all'estero, anche se la madre non risulti lavoratrice. L'interessante novità riguarda l'estensione del diritto a lavoratori autonomi o professionisti.

Inoltre, il congedo parentale diviene usufruibile nei primi 12 anni di vita del bambino (ovviamente anche in caso di adozione o affidamento) e permesso in parte anche su base oraria mentre il lavoro notturno viene esteso alla madre adottiva o affidataria o, in alternativa, al padre.

Un'altra importante novità riguarda il diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali spettanti nel caso di dimissioni volontarie che possono essere fornite anche senza preavviso.

Alle lavoratrici iscritte alla gestione separata viene riconosciuto il diritto all'indennità di maternità, anche nel caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

Al fine di incentivare l'utilizzo della modalità di telelavoro come soluzione temporanea alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, viene fornita ai datori di lavoro privati la possibilità di escludere i lavoratori e le lavoratrici che ne usufruiscono dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Infine, il decreto introduce il congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Recentemente l'INPS ha fornito chiarimenti utili e istruzioni contabili in merito ai seguenti argomenti:

- indennità di paternità per lavoratori autonomi in caso di madre lavoratrice dipendente o autonoma, periodi di maternità per lavoratrici autonome in caso di adozione e affidamento e congedo di paternità per lavoratori dipendenti in caso di madre lavoratrice autonoma ([Circolare 11 luglio 2016, n. 128](#)) periodi di congedo post partum nei casi di parto prematuro, rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato e conservazione del diritto all'indennità di maternità in caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice dipendente (Circolare 28 aprile 2016, n. 69).

Ampliare il diritto ai congedi e alle relative indennità a lavoratrici e lavoratori autonomi e professionisti rappresenta – finalmente – un'importante presa di coscienza di una modalità lavorativa che non può più essere considerata atipica ma che rispecchia la variabilità dell'attuale contesto economico e che, frequentemente, rappresenta una scelta obbligata proprio in risposta alla problematica del work-life balance. ■



[*] Psicologa del lavoro e delle organizzazioni. Interessata particolarmente a orientamento al lavoro, pari opportunità e stress occupazionale. Attualmente ricopre la carica di Consigliera di Parità della provincia di Gorizia.

