



DIRITTO DEL LAVORO

Prof.ssa Elisa Palermo

Articolo 37 Cost. – Donne e Minori

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità della retribuzione.

LA TUTELA DELLA MATERNITA'

La maternità è tutelata nel nostro sistema in ossequio anche all'art. 37 Costituzionale, visto sopra.

Ogni Contrattazione Collettiva di settore può meglio specificare eventuali situazioni lavorative, come quelle dei mestieri più pericolosi o faticosi, ma ci sono una serie di indicazioni universalmente applicabili alle lavoratrici dipendenti.

L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Storicamente la lavoratrice gode del diritto di assentarsi dal lavoro:

due mesi prima della data presunta del parto

o, a scelta, 1 mese prima a condizione che questo non comporti rischi per il nascituro o per la madre

La novità 2020

Con la circolare Inps numero 148 del 12 dicembre 2019, che fa riferimento a quanto previsto dalla legge di bilancio 2019, viene prevista la possibilità per le donne in gravidanza di **lavorare fino al giorno del parto** e usufruire del congedo di maternità obbligatorio di cinque mesi tutto nel periodo successivo. Viene così a cadere la regola dell'**astensione obbligatoria** dal lavoro fino a 30 giorni prima del parto.

LE CONDIZIONI

La condizione è che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Le certificazioni conterranno il solo riferimento alla data presunta del parto e saranno ritenute idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino al giorno antecedente alla data presunta del parto, con conseguente inizio del congedo di maternità dalla data presunta stessa e per i successivi cinque mesi.

L'astensione anticipata

L'astensione obbligatoria dal lavoro è obbligatoriamente anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto, per le lavoratrici occupate in lavori che, in rapporto all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi e pregiudizievoli.

Ad esempio:

lavori pesanti: trasporto e sollevamento pesi;

SEGUE.....

L'astensione anticipata

lavori di assistenza ed insegnamento in centri per handicappati;

-lavori a contatto con bambini di assistenza, insegnamento e ausiliari negli asili nido e scuole materne;

-insegnamento di educazione fisica;

-attività del personale medico e paramedico a contatto diretto con i malati in ASL, ospedali, case di cura private, servizi socio sanitari per anziani.

E' inoltre fatto divieto di adibire al lavoro le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in attività che implicano l'esposizione ad agenti chimici o biologici ed a condizioni di lavoro insalubri.

L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, fin dall'inizio della gestazione, l'astensione anticipata dal lavoro per uno o più periodi, in caso di gravi complicanze della gestazione.

CONGEDI PARENTALI

Le modalità e i tempi di fruizione dei congedi parentali sono stati recentemente modificati da due decreti legislativi (il n. 80 e il n. 81 del 2015), entrambi emanati per dare attuazione al c.d. Jobs Act. A seguito delle novità introdotte dai decreti attuativi del Jobs Act, la legge ora prevede che i genitori lavoratori, nei **primi 12 anni di vita del figlio** (8 anni, nella disciplina pre-riforma), possono astenersi dall'attività lavorativa per un totale di **10 mesi**, frazionati o continuativi; i mesi sono 11, se il padre si astiene almeno per 3 mesi. Ciascun genitore può usufruire del congedo parentale per un massimo di **6 mesi**, elevabili a 7, per il padre lavoratore che esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

CONGEDI PARENTALI

Nel caso di parto plurimo, il diritto al congedo parentale sussiste per ciascun bambino.

Il diritto all'astensione facoltativa è riconosciuto anche ai **genitori adottivi e affidatari**, che possono usufruire dei congedi parentali **entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia** (art. 36 del d.lgs. 151/2001, così come modificato dal d.lgs. 80/2015).

Le lavoratrici autonome hanno invece diritto di fruire del congedo parentale per un massimo di tre mesi entro l'anno di vita del bambino.

Il frazionamento dell'astensione

I periodi di astensione facoltativa non possono essere frazionati in distinti periodi di cinque giorni ciascuno (dal lunedì al venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (se giorni non lavorativi). Perché si possa parlare di frazionamento dei periodi, è necessario che ciascun periodo di astensione dal lavoro sia seguito da almeno un giorno di servizio. (Verbale ARAN 26.11.1997).

PERMESSI ALLATTAMENTO

Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri o, in alternativa il padre, hanno diritto a due periodi di riposo retribuiti di un'ora ciascuno nell'arco della giornata, anche cumulabili fra loro.

I periodi di riposo spettano al padre nel caso che i figli gli siano stati affidati e nel caso che la madre non abbia diritto all'astensione facoltativa in quanto lavoratrice domestica e a domicilio.

Spettano sempre al padre nel caso che la madre non sia lavoratrice dipendente, cioè sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.

PERMESSI ALLATTAMENTO

E' escluso il diritto ai riposi da parte del padre nel caso che la madre non sia lavoratrice dipendente

(casalinga). Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.

Nelle giornate in questione sono vietate prestazioni straordinarie.

I permessi in questione spettano anche ai genitori adottivi o affidatari, sempre fino ad un anno di età del bambino.

In caso di parti plurimi i permessi sono raddoppiati e possono essere divisi tra i due genitori. Tali permessi possono essere fruiti dal padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

D.LGS. 105/2022

le novità introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 in materia di maternità, paternità e congedo parentale e fornisce le prime indicazioni utili per il riconoscimento delle relative indennità, che entreranno in vigore dal 13 agosto 2022.

Le nuove disposizioni normative promuovono un miglioramento della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per tutti i lavoratori che svolgono ruoli di cura come genitori o prestatori di assistenza, puntando anche al raggiungimento di una effettiva parità di genere sia sul lavoro che in famiglia.

La retribuzione nell'astensione

Nei periodi di astensione obbligatoria compete il 100% della retribuzione per i dipendenti dei comparti pubblici e l'80% per quelli privati.

Nei periodi di astensione facoltativa i primi 30 giorni sono retribuiti al 100%, interamente coperti da contribuzione figurativa.

I restanti cinque mesi sono retribuiti al 30%, interamente coperti da contribuzione figurativa.

Il D.lgs n. 105/2022 ha introdotto dal 13 agosto 2022 una serie di novità in materia di congedi parentali

Congedo obbligatorio del padre

Il padre lavoratore, nell'arco di tempo che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai cinque mesi successivi, può astenersi dal lavoro per un periodo di n. 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, ma che possono essere utilizzati a giorni (o anche volendo in via continuativa). Le relative indennità e gli oneri previdenziali sono interamente a carico dell'Inps.

Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità così detto "alternativo", che spetta solo nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Il D.lgs n. 105/2022 ha introdotto dal 13 agosto 2022 una serie di novità in materia di congedi parentali

Congedo obbligatorio del padre

Per l'esercizio del diritto il padre deve presentare un'apposita richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni.

Dal 13/08/2022 sono previste specifiche sanzioni amministrative pecuniarie per il datore di lavoro che rifiuti tale richiesta o ostacoli l'esercizio del diritto al congedo

Il D.lgs n. 105/2022 ha introdotto dal 13 agosto 2022 una serie di novità in materia di congedi parentali

Per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera è ora riconosciuto anche nei periodi antecedenti i due mesi prima del parto, in caso di “gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza”, accertate dalla ASL.

Il D.lgs n. 105/2022 ha introdotto dal 13 agosto 2022 una serie di novità in materia di congedi parentali

Congedo parentale

Le novità riguardano l'indennizzabilità del congedo. Viene previsto che:

- aumenta da 6 a 12 anni il limite di età entro cui a ciascun genitore spetta per n. 3 mesi un'indennità pari al 30% dello stipendio.
- aumenta da 6 a 9 mesi il periodo coperto da congedo parentale retribuito al 30%

Il D.lgs n. 105/2022 ha introdotto dal 13 agosto 2022 una serie di novità in materia di congedi parentali

Congedo parentale

I periodi di congedo vengono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e/o 13° mensilità

Il D.lgs n. 105/2022 ha introdotto dal 13 agosto 2022 una serie di novità in materia di
SMART WORKING

L'istituto ha carattere prioritario in favore del lavoratori e lavoratrice che abbiano figli fino a 12 anni di età, o con disabilità, a prescindere dalla età.

PRIMA

Nessuna previsione post-Covid

ADESSO

Priorità a richieste di lavoratori con figli fino a 12 anni

FINO AL 12 AGOSTO

CONGEDO PARENTALE

- Periodi indennizzabili: 6 mesi
- Età del bambino: 8 anni per indennità
- Genitore solo: durata congedo max 10 mesi-indennità max 6 mesi

CONGEDO OBB. PADRE

- Fruizione: entro 5 mesi dal parto
- Richiesta scritta: vedi Ccnl
- Nessuna sanzione

DAL 13 AGOSTO

CONGEDO PARENTALE

- Periodi indennizzabili: 3 mesi ciascuno +3 mesi alternativi
- Età del bambino: 12 anni per indennità
- Genitore solo: durata max 11 mesi-indennità max 9 mesi

CONGEDO OBB. PADRE

- Fruizione: da 2 mesi prima a 5 mesi dopo il parto
- Richiesta scritta: almeno 5 giorni prima
- Sanzione: da 516 a 2.582 euro