"LE MISURE A TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' E GLI INTERVENTI VOLTI A FAVORIRE LE OPPORTUNITA' DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO".

Relazione per Convegno – Milano, 1 luglio 2015

ABSTRACT

Il presente *abstract* si propone di affrontare, in maniera sintetica e tuttavia ricognitiva, i principali istituti e le relative modifiche recentemente apportate dalla riforma del "Jobs Act" in materia di maternità, paternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Congedo obbligatorio.
Il congedo obbligatorio di maternità nel nostro ordinamento è pari all'incirca a 21 settimane (5 mesi), a fronte di una previsione minima di 14 settimane da parte della direttiva 92/85/CEE. Esso è fruibile (art. 16 D.Lgs. 151/2001) due mesi prima e tre dopo il parto, oppure un mese prima e quattro dopo (c.d. "flessibilità" prevista dall'art. 20).
In relazione ad esso, il decreto legislativo n. 80/2015 *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* (G.U. n. 144 del 24/06/2015), ha previsto un'importante novità, consistente nella possibilità di frazionarlo, sospendendolo in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, e di riprenderne la fruizione al momento in cui il bambino viene dimesso, a condizione che la lavoratrice produca una attestazione medica che dichiari la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio (nuovo art. 16-bis T.U. 151/01).
Con specifico riguardo ai parti prematuri, il decreto ha modificato il predetto articolo 16, esplicitando che – qualora il **parto sia gravemente prematuro**, tanto da anticipare addirittura l'inizio del congedo obbligatorio – i giorni di congedo non goduti si aggiungono al periodo *post partum* **anche qualora la loro somma superi il limite complessivo dei cinque mesi.**

Astensione anticipata e prorogata.
I casi di astensione anticipata e prorogata dal lavoro sono disciplinati dall'art. 17 D.Lgs. n. 151/2001. A seguito delle modifiche ad esso introdotte dal D.l. n. 5/2012 (convertito dalla l. n. 35/2012), nel caso di gravidanza a rischio, unico organo competente alla verifica e all'emissione del provvedimento di astensione anticipata è la ASL, mentre gli uffici territoriali del Ministero (**DTL**) sono competenti ad emanare il provvedimento di astensione anticipata e/o prorogata dal lavoro (fino a sette mesi del figlio) soltanto nei casi previsti dall'**art**. **17, comma 2, lettere b) e c)**, ovvero:

- in cui le **condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino;
- in cui la **lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni**.

Nei predetti casi la Direzione territoriale del lavoro emette il relativo provvedimento, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima (art. 17, c. 4). Se invece la lavoratrice è adibita a mansioni inferiori a quelle abituali, conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale (art. 7, c. 5, T.U. 151). Se è adibita a mansioni equivalenti o superiori l'assegnazione diventa definitiva, salvo diversa volontà della lavoratrice, 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 (art. 3, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015 *"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"*, G.U. n. 144 del 24/06/2015, che modifica l'art. 2103 c.c.).

Congedo di paternità.
In Italia non esiste ancora un vero e proprio congedo di paternità "parallelo" a quello di maternità e sganciato da esso: tuttavia, la **legge n. 92/2012** (art. 4, comma 24) ha introdotto, in via **sperimentale** per gli anni **2013-2015**, **l'obbligo**, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi dal lavoro per **un giorno** entro cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché **la facoltà**, sempre entro lo stesso lasso di tempo, di astenersi dal lavoro per **due giorni** lavorativi, questi due a condizione che la madre rinunci a due giorni di congedo obbligatorio a lei spettanti. In entrambi i casi (giorno obbligatorio e giorni facoltativi) il lavoratore ha diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.
Inoltre, **l'art. 28 D.Lgs. n. 151/01** accorda al padre il *"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"*. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23 (80% della retribuzione). La disposizione di cui all'art. 28, originariamente riservata al solo padre lavoratore subordinato, oggi è stata ampliata anche in favore del padre lavoratore autonomo e libero professionista, in sostituzione della madre lavoratrice autonoma o libera professionista (artt. 15 e 18 D.Lgs. n. 80/2015).

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Voucher *"baby-sitting"* .
La legge 92/2012 ha previsto, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, la possibilità di concedere alla madre lavoratrice subordinata, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di ***voucher*** per l'acquisto di **servizi di *baby-sitting***, ovvero per far fronte agli **oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia** o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro. Con D.I. 28 ottobre 2014 (in G.U. n. 287 dell'11/12/2014) è stata estesa la possibilità di fruizione del beneficio anche alle lavoratrici dipendenti da amministrazioni **pubbliche**, che prima ne erano escluse, ed è stato aumentato l'importo del voucher originariamente previsto, da 300 a **600 euro mensili**. Inoltre, è stato introdotto, quale requisito per l'erogazione del beneficio, l'ordine di presentazione delle domande e non più l'ISEE, che viene ora valutato solo in via eventuale se le risorse non siano ritenute sufficienti.

Bonus bebè.
Tra le ulteriori misure di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare si menziona, inoltre, la ormai nota misura sperimentale del ***bonus* mensile di 80 euro** (960 euro annui) a carico dell'Inps (c.d. "*bonus bebè*"), per i nuovi nati o adottati a partire dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017, introdotta dalla legge di Stabilità 2015 (l. n. 190/2014). Il bonus è corrisposto ai nuclei familiari il cui Isee non sia superiore a 25.000 euro annui, fino al compimento del terzo anno di età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione, per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di cittadini di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno. Il bonus è elevato a 160 euro qualora l'Isee non superi i 7.000 euro.
Con D.P.C.M. 27 febbraio 2015 (G.U. 10 aprile 2015, n. 83), su proposta del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro della salute e con il MEF, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'attuazione della predetta misura.

Telelavoro.
In merito al telelavoro, il decreto 80 prevede (art. 23) che " *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"*.
Per quanto riguarda i pubblici dipendenti, l'art. 11 del "ddl Madia" (AC 3098) prevede il graduale inserimento del telelavoro, anche misto, nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, per la promozione di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Congedo parentale.
Fermo restando il limite massimo di **sei mesi** per ogni genitore e per ciascun figlio, il decreto 80 ne ha ampliato l'arco di tempo per la fruibilità, dai primi 8 ai **12 anni** di vita del bambino (art. 32 D.Lgs. 151/01). Il predetto ampliamento si estende anche al caso di prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni per il figlio portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 4, c. 1, della legge 104/92 (art. 33 T.U. 151).
Inoltre, il periodo entro cui è possibile fruire del congedo parentale **coperto da indennità, pari al 30%** della retribuzione, è stato ampliato – fermo restando il limite massimo di 6 mesi per genitore – dai primi 3 ai **primi 6 anni** del bambino. I congedi parentali dei genitori non possono superare, in totale, il limite di dieci mesi. Tuttavia, per incentivare la fruizione di questo istituto da parte del padre il legislatore (del 2001) ha previsto che, qualora egli fruisca di un periodo di congedo parentale pari ad almeno tre mesi, il limite massimo di congedo spettante, nel complesso, ai genitori, è elevato a undici mesi.
Ancora, la legge di stabilità n. 228/2012 ha introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale anche **su base oraria**, demandando alla contrattazione collettiva la declinazione di tale modalità di fruizione. Tuttavia, dal momento che fino al primo semestre del 2014 soltanto 14 CCNL avevano provveduto in tal senso, il decreto 80 ha disciplinato la modalità oraria anche nel caso in cui manchi tale previsione nel CCNL, con esclusione dei soli comparti sicurezza, difesa e vigili del fuoco, nella *"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"*. È inoltre esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al D.Lgs. 151/01.

Rapporto di lavoro part-time.
Ai sensi dell'art. 8, comma 5, del d. lgs n. 81/2015 già citato, di riordino delle forme contrattuali: "*In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l. 5/2/1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*." (la norma riproduce l'art. 12 bis del decreto 61/2000, oggi abrogato). In virtù di tale disposizione, la lavoratrice madre o il lavoratore padre che abbiano i detti requisiti hanno un ***diritto di precedenza*** **alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time** rispetto alle richieste avanzate da altri lavoratori, ma non un diritto assoluto ed inderogabile all'accoglimento della richiesta da parte del datore di lavoro, che invece la legge riconosce ai lavoratori affetti da patologie oncologiche.
Inoltre, il successivo comma 7 dell'art. 8 ha introdotto la previsione in base alla quale il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale** per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere.
L'art. 24 del decreto 80 introduce un congedo per le donne vittime di violenza di genere. Esso riconosce alle dipendenti pubbliche e private, con esclusione del solo lavoro domestico, e alle collaboratrici a progetto, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, il diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a tre mesi. Per le lavoratrici dipendenti il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. 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 (la formulazione ricalca quella relativa alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria). Il congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, comprese la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. La dipendente ha diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, e viceversa. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Riposi giornalieri: fino ad un anno di vita del bambino, spettano 1 o 2 ore al giorno di permesso, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o pari/superiore alle 6 ore giornaliere (art. 39 D.Lgs. 151/2001). Con circolare B/2009 del 12/05/2009, il Ministero del Lavoro e P.S. ha riconosciuto i suddetti riposi al padre, oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge (art. 40), anche nel caso in cui la madre svolga lavoro casalingo.

Congedo per la malattia del figlio: se ne può usufruire fino a 3 anni di età del bambino, per tutta la durata delle malattie; tra i 3 e gli 8 anni, per ogni figlio, competono cinque giorni lavorativi all'anno. I permessi non sono retribuiti, a meno che il contratto collettivo non lo preveda (art. 47 D.Lgs. 151/2001).

Lavoro notturno.
La legge (art. 53, D.Lgs. 151/2001, come mod. dall'art. 11 D.Lgs. 80/2015) prevede oggi il **divieto assoluto** di lavoro notturno per le lavoratrici madri **dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino,** ed un "**non obbligo**" a prestare lavoro notturno per le lavoratrici **madri di figli di età inferiore a tre anni**, per la lavoratrice/il lavoratore che sia **unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni,** e per la lavoratrice/lavoratore che abbiano **a proprio carico un soggetto disabile**, nonché 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**"*.
La novella legislativa è di grande importanza, in quanto colma una lacuna molto sentita da parte dei genitori adottivi, che spesso hanno sollecitato il Ministero ad estendere loro il non obbligo al lavoro notturno già previsto per i genitori biologici.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto.
L'art. 56 D.Lgs. n. 151/2001 prevede che al termine dei periodi di congedo, sia obbligatorio che facoltativo, la lavoratrice abbia diritto a conservare il posto di lavoro e – salvo che espressamente vi rinunci – di rientrare nella **stessa unità produttiva** ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o in **altra ubicata nel medesimo comune**, e di permanervi **fino ad un anno** di età del bambino. La lavoratrice ha altresì diritto di essere adibita alle **mansioni da ultimo svolte** o ad esse equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, che le sarebbero spettati durante l'assenza in base alla contrattazione collettiva, alla legge o ai regolamenti.

Il Ministero, con la risposta ad interpello n. 39 del 21 settembre 2011, aveva chiarito, recependo l'ormai consolidato orientamento della Cassazione (sentenze nn. 6552/2009 e 21700/2006), che era lecito il patto di demansionamento, comportante anche una diminuzione della retribuzione, tra datore di lavoro e lavoratrice rientrante dal periodo di maternità, solo in via d'eccezione, qualora esso rappresentasse *l'extrema ratio* per la salvaguardia del posto di lavoro (in quanto in tal caso corrispondeva all'interesse della stessa lavoratrice e pertanto non si poneva in contrasto con l'art. 2103 c.c. nella versione ante riforma).

Divieto di licenziamento.
L'art. 54, D.Lgs. n. 151/2001 stabilisce il divieto di licenziamento della lavoratrice **dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del bambino**, e del lavoratore padre che stia fruendo del congedo di paternità ex art. 28 (nei casi in cui sia l'unico genitore a potersi occupare del bambino).
Il licenziamento intimato in violazione della predetta disposizione **è nullo.** La nullità del licenziamento opera anche qualora esso sia stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice e del lavoratore, nonché in caso di **adozione e di affidamento**, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
Le uniche ipotesi in cui il divieto di licenziamento non opera sono tassativamente individuate dalla legge (art. 54, comma 3): **colpa grave** della lavoratrice; **cessazione dell'attività** dell'azienda; **ultimazione della prestazione** per la quale è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine; esito **negativo della prova**.

Dimissioni.
L'art. 55, 4° comma, D.Lgs. n. 151/01, come modificato dalla legge 92/2012, stabilisce che "*la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il* ***periodo di gravidanza****, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i* ***primi tre anni di vita del bambino*** *o nei* ***primi tre anni di accoglienza del minore*** *adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, devono essere* ***convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*** *competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro*".
È in tal modo ampliata notevolmente la tutela contro la prassi illegittima delle dimissioni in bianco, rispetto al testo precedente al 2012, che prevedeva l'obbligo di convalida delle dimissioni, per i genitori, soltanto fino al primo anno di età del bambino (o fino al primo anno dell'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato).
Anche in tema di dimissioni è intervenuto il legislatore della riforma, modificando il primo comma dell'art. 55, con la previsione che i lavoratori, nel periodo protetto, non sono tenuti al preavviso (art 12 del d. lgs 80) e abrogando così il 5° comma, con una previsione resasi necessaria per i dubbi interpretativi che erano sorti.

Assistenza al figlio con handicap grave.

- **Fino al terzo anno di vita** del figlio con handicap grave, la madre lavoratrice ha diritto a **due ore di riposo** giornaliero retribuito (art. 33, comma 2, L. 104/92).

- In alternativa a questa misura, e fino al compimento del **dodicesimo anno** di età del bambino, la lavoratrice madre – o alternativamente il lavoratore padre – hanno diritto al **prolungamento del congedo parentale** (art. 33 D.Lgs. 151/01, come mod. da art. 8 del decreto attuativo) per un periodo massimo di tre anni, fruibile in misura continuativa o frazionata, 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.

- Alternativamente, entrambi i genitori, anche adottivi, hanno diritto a **3 giorni di permesso** mensile (art. 33, c. 3, L.104/92)**,** retribuiti e coperti da contribuzione figurativa.

- Alternativamente, entrambi i genitori, anche adottivi, hanno diritto a fruire del **congedo retribuito, della durata massima di 2 anni,** sia in maniera continuativa che frazionata, per assistere il figlio con handicap grave che non sia ricoverato (**art. 42, c. 5,** D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 119/2011). L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e rimborsata poi dall'Ente previdenziale. Il periodo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità – pari all'ultima retribuzione – e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Tale importo è rivalutato annualmente a decorrere dal 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat. Il periodo di congedo **non** rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR.

Lavoratori autonomi.
Alle lavoratrici autonome è corrisposta una **indennità giornaliera** per il periodo di gravidanza (due mesi) e per quello successivo al parto (tre mesi) **pari all'80% del salario** minimo giornaliero, erogata dall'Inps (artt. 66-67-68 del D.Lgs. 151/01).
È altresì esteso loro il diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, ma limitatamente ad un periodo di **3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.** Tale congedo parentale spetta anche ai genitori adottivi ed affidatari (art. 69 D.Lgs. 151/01). Il decreto 80 (art. 15) introduce, in favore dei **padri lavoratori autonomi**, un'indennità di paternità, in analogia a quanto previsto dall'art. 28 D.Lgs. n. 151/01 per i lavoratori subordinati, per i casi di morte o grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre (artt. 66).
Inoltre, il decreto (art. 16) introduce in favore delle lavoratrici autonome che **adottino o prendano in affidamento** un minore, l'indennità di maternità secondo le modalità indicate dall'art. 26 (nuovo comma 2 dell'art. 67, che ricalca il congedo per adozione rivolto ai lavoratori subordinati).

Liberi professionisti.
Le libere professioniste iscritte ad una Cassa di previdenza hanno diritto ad un'indennità di maternità per i due mesi precedenti e i tre successivi al parto, pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento (art. 70, c. 1, D.Lgs. n. 151/01).
Il decreto 80 (art. 18) introduce anche in favore dei **padri liberi professionisti** un'indennità di paternità, in analogia a quanto previsto dall'art. 28 D.Lgs. n. 151/01 per i lavoratori subordinati, per i casi di morte o grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre (nuovo comma 3-ter dell'art. 70).
Nel caso di **adozione e affidamento**, il decreto dispone che l'indennità di cui all'art. 70 spetti, sulla base di idonea documentazione, secondo quanto previsto dall'art. 26 (congedo per adozione). La modifica si è resa necessaria in quanto la Corte Cost., con sentenza 371/03 ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 72 nella parte in cui prevedeva che l'indennità per adozione o affidamento spettasse soltanto nel caso in cui l'adottato non avesse superato i sei anni di età.

Lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, l.n. 335/95.
Alle lavoratrici madri iscritte alla g.s. Inps il **D.M. 12 luglio 2007** estende il diritto **all'indennità di maternità** per i periodi di astensione obbligatoria ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/01, a condizione che risultino loro attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Le lavoratrici iscritte alla gestione separata hanno diritto, in caso di maternità, alla **proroga del contratto per un periodo di almeno 180 giorni**, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
Ai lavoratori e alle lavoratrici appartenenti alla predetta categoria è altresì esteso (art. 13 D.Lgs. n. 80/2015, che introduce nel T.U. 151/01 il nuovo art. 64-ter) il **principio di automaticità delle prestazioni**, già previsto dall'ordinamento in favore delle lavoratrici subordinate (art. 2116 c.c.), consistente nel diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.
Inoltre, il comma 788 dell'art. 1 della Finanziaria 2007 ha esteso alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate, per i parti a decorrere dal 1° gennaio 2007, il diritto al **trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi nel primo anno di vita del bambino**, la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Libere professioniste iscritte alla gestione separata.
Tali lavoratrici possono accedere **all'indennità di maternità** a condizione che **l'astensione effettiva dal lavoro** nei periodi di cui all'art. 16 del D.Lgs. 151/2001 sia attestata da dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (art. 2 D.M. 12 luglio 2007).

Si evidenzia, infine, che (art. 25 del decreto n. 80) per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, è stata stanziata una quota pari al 10 per cento del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, i cui criteri di utilizzo saranno fissati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali . Il medesimo decreto individuerà ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.