ploma della formazione professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione superiore (il cosiddetto Ifts).

Infatti la nuova disciplina porta a regime la norma dell'articolo 8-bis del decreto legge 104/2013, convertito dalla legge 128/2013, per cui possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, con i giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali, per l'acquisizione di ulteriori com-

formativo individuale all'istituzione formativa, sebbene con il coinvolgimento dell'impresa.

Infine, la novità più rilevante riguarda l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte esternamente all'impresa, salvo diversa indicazione dei contratti collettivi. Invece, le nuove regole prevedono che sia corrisposta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

committenti, a compensi superiori a 7mila euro nel corso di un anno civile», rivalutati in base all'indice Istat. Di conseguenza la "natura" del lavoro accessorio, essendo oggi ricondotto dal decreto nell'alveo sia del lavoro subordinato che di quello autonomo fa venir meno la necessità di doverlo qualificare dal punto di vista tipologico, visto che lo scopo dichiarato è dare a tali rapporti un minimo di legalità (privilegiando il pragmatismo e la concretezza), attraverso una disciplina univoca.

che ipotesi definite dal ministero del Lavoro), mentre in passato tale limitazione era stata imposta dalla prassi pur in assenza di una specifica disposizione normativa.

Per quanto riguarda invece il limite economico, adeguato a 7mila euro annui (rispetto al precedente limite di 5.050 euro previsto per il 2014), nel secondo periodo del comma 1 dell'articolo 51 del decreto si aggiunge che «fermo restando il limite complessivo di 7mila euro, nei confronti dei committenti imprenditori sociali, per i quali il limite all'utilizzo dei voucher è mantenuto a 3mila euro annui e per l'agricoltura (confermata l'ammissibilità per pensionati e giovani studenti). Inoltre si conferma la possibilità di accedere al lavoro accessorio da parte degli enti locali, nel rispetto dei vincoli previsti per il contenimento delle spese del personale e del patto di stabilità interno.

Invece una novità è rappresentata dall'obbligo di tracciabilità della prestazione di lavoro

vore del concessionario che provvede al pagamento.

Il valore netto del buono così ottenuto continua a non essere imponibile a fini fiscali, né ad incidere sullo stato di disoccupazione del lavoratore e questo (unitamente al minor costo contributivo per il committente) continuerà a costituire un indubbio "appeal" per questa fattispecie contrattuale che, non a caso, negli ultimi tempi ha fatto registrare una crescita esponenziale in quanto a numero di rapporti stipulati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Conciliazione vita-lavoro. Le assenze potranno essere fruite in un arco di tempo più ampio, fino al dodicesimo anno del bambino

Congedi parentali possibili anche a ore

Lo schema di decreto legislativo in materia di conciliazione vita-lavoro esaminato in via preliminare dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio prevede molte modifiche al complesso dei diritti/doveri dei genitori. Tuttavia, per problemi di copertura finanziaria, gran parte delle disposizioni varrebbe solo per il 2015. Ci si chiede però quanto sia efficace un intervento per un periodo così limitato.

L'istituto maggiormente toccato dal provvedimento è il congedo parentale, la cui durata resta però invariata. Il periodo massimo di fruizione viene esteso dall'ottavo anno di vita del bambino al dodicesimo.

Questo nuovo termine vale anche in caso di adozioni (articolo 36 del Dlgs 151/2001) e al prolungamento del congedo parentale in presenza di figlio portatore di handicap (articolo 34). Si allunga anche il periodo in-

dennizzato dall'Inps nella misura del 30%: non più fino al terzo anno di vita del bambino, ma fino al sesto. Contestualmente però viene abrogata la disposizione che consentiva di continuare a percepire l'indennità dopo il ter-

TUTELA AUTOMATICA
Per le lavoratrici autonome iscritte alla Gestione separata diritto all'indennità di maternità anche se il committente non ha versato i contributi

zo anno a condizione che il reddito individuale dell'interessato fosse inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Il provvedimento contiene inoltre una spinta all'utilizzo del congedo a ore, possibilità introdotta dalla legge Fornero, e che doveva però essere regolamentata dalla contrattazione collettiva. Considerato che ciò fino a oggi è avvenuto in pochissimi casi, il legislatore ne consente l'uso anche senza disciplina contrattuale fissando alcune regole di carattere generale. In particolare il decreto prevede che ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Se pertanto l'orario medio giornaliero è di otto ore, la richiesta non può essere superiore a quattro ore. Ma implicitamente significa che si può chiedere un congedo di durata giornaliera anche inferiore, pari cioè a una o due ore. Viene esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo 151/2001.

Modificati anche i termini di preavviso per la richiesta del congedo: da 15 giorni viene ridotto a cinque se il congedo è a giorni e a due se viene richiesto a ore.

Due le modifiche più rilevanti per il congedo di maternità. La prima riguarda la possibilità per la madre di sospenderlo in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata. Se pertanto il bambino viene ricoverato nel periodo previsto per la cosiddetta astensione obbligatoria (tre o quattro mesi dopo il parto) il periodo può essere sospeso e riprenderà a decorrere dopo le dimissioni del figlio, a condizione che la lavoratrice produca una attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute

IN SINTESI

LA CONCILIAZIONE
Per il triennio 2016-2018 il 10% delle risorse destinate allo sgravio contributivo per incentivare la contrattazione di secondo livello è destinata a interventi in materia di conciliazione tra vita professionale e privata, anche con l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi anziendali

I CONGEDI
Possibili i congedi parentali a ore, possibile la fruizione fino al dodicesimo anno del bambino. Indennità di maternità anche alle cococo a prescindere dai contributi. Misure per il 2015

della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Il diritto della sospensione del congedo può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

La seconda novità è l'estensione del diritto a percepire l'indennità di maternità (direttamente dall'Inps) anche nel caso di risoluzione del rapporto per giusta causa, precedentemente escluso.

Di rilievo le modifiche relative alle lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata. Apprezzabile e soprattutto giusta la norma che estende loro il principio della automaticità dell'indennità di maternità. In questo modo, come per avviene per le dipendenti, non saranno costrette a subire le conseguenze derivanti dal mancato pagamento dei contributi da parte del committente.

Inoltre viene esteso anche a loro il diritto all'indennità per cinque mesi in caso di adozioni.

N. Bi.
B. Mas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA