

Le nuove regole sui congedi parentali

Sulla G.U. n. 144 del 24 giugno 2015 (S.O.) è stato pubblicato il D.lg. 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"**. con il quale il Governo, in attuazione del Jobs Act (art. 1, cc. 8 e 9 L. 10.12.14, n. 183), ha introdotte nuove misure a tutela della maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

La modifica più significativa del congedo parentale è l'aumento da 8 anni a 12 anni del periodo di fruizione ma vediamo, nel dettaglio le novità apportate al **D.lg. 26.03.01, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53**, per quanto riguarda i lavoratori pubblici.

Innanzitutto la donna non può lavorare nei giorni non goduti prima del parto se questo avviene in data anticipata rispetto a quella presunta e questi giorni si vanno ad aggiungere al periodo post partum anche se viene superato il periodo massimo di cinque mesi.**(Art. 16)**

In caso di ricovero del neonato durante i 3 mesi dopo il parto, la madre ha diritto alla sospensione del congedo di maternità, congedo che sarà goduto dalla data di dimissioni del bambino. Questa sospensione e questo rinvio, che si applicano anche nei casi di adozioni e di affidamenti **(Art. 26)**, però può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di un'attestazione medica che dichiara che la donna può riprendere il lavoro.**(Art. 16-bis)**

Un'importante novità riguarda anche le lavoratrici che sono assunte con contratto a tempo determinato, alle quali deve essere corrisposta per intero l'indennità di maternità qualora la risoluzione del rapporto di lavoro si verificasse durante i periodi di congedo di maternità **(Art. 24)**.

Novità ci sono anche per i "papà lavoratori". L'**art. 26, c. 1** stabilisce che il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla donna in caso di:

- Morte o di grave infermità della madre;
- Abbandono da parte della madre,
- In caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Le modifiche apportate all'art. 26 prevedono che:

- l'art. 26, c.1 si applica anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma;
- che il padre lavoratore che intende usufruire del congedo deve presentare al proprio datore di lavoro una certificazione relativa alle condizioni di cui al c. 1 e la verifica sulla veridicità di quanto dichiarato è di competenza dell'INPS.

Inoltre il padre lavoratore ha diritto di godere del congedo non retribuito, senza diritto ad indennità, durante la presenza all'estero in caso di adozione internazionale, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice. In questo caso, l'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione, certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del padre lavoratore **(Art. 31)**.

E' stato elevato periodo di congedo parentale estendendolo, dagli 8 anni originari, fino a 12 anni durante i quali ciascun genitore ha diritto di assentarsi per un periodo complessivo non superiore a 10 mesi, limite che è aumentato fino a 11 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il suo diritto per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. La fruizione dei congedi parentali su base oraria deve essere regolamentata in sede di contrattazione collettiva di settore ma in caso di mancata disciplina, anche in sede decentrata, 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 mensile ma non è possibile la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con agli altri permessi o riposi previsti dal D.lg. 151/01. Il contratto collettivo deve disciplinare anche le modalità e i criteri con i quali il genitore per poter usufruire del congedo parentale, deve preavvisare, salvo i casi di oggettiva impossibilità, il proprio datore lavoro, con un preavviso comunque non inferiore a 5 giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di assenza. Il termine di preavviso è di 2 giorni qualora il genitore usufruisca del congedo su base oraria. **(art.32)**. La durata fino a 12 anni di età del figlio è stata estesa anche nel caso di figlio minore con handicap accertato ai sensi dell'art. 104/92. **(art.33)**.

È altresì esteso fino a 6 anni del bambino, anche se adottato o affidato, il periodo di congedo parentale durante il quale ai genitori è dovuta l'indennità pari al 30% della retribuzione **(art.34)** così come viene elevato a 12 anni dall'ingresso in famiglia il periodo di congedo parentale in caso di adozione e affidamento **(art.35)**.

Sempre in materia di adozione e di affidamento, un'altra novità riguarda il lavoro notturno. Infatti, il novellato **art. 53** prevede che non è obbligata a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre i 12 anni, o, in alternativa e alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente. Analoga disposizione è stata inserita anche **all'art. 11 del D.lg. 08.04.03, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"**.

Il D.lg. 80/15, oltre a modificare la normativa sui congedi parentali, introduce particolari disposizioni per le donne vittime di violenza di genere **(Art. 24 D.lg. 80/15)** le quali, se inserite nei percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice interessata ai percorsi di protezione deve preavvisare della propria assenza il proprio datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e produrre la documentazione sopra indicata.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative ed al pagamento dei relativi contributi.

Il congedo può essere usufruito su base giornaliera o oraria, quest'ultima consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di pagamento mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale inizia il congedo.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time di ogni tipologia se il posto è disponibile nella dotazione organica. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la lavoratrice lo richieda, deve essere trasformato a tempo pieno.

Gran parte delle norme previste dalla nuova normativa però si applicano, per motivi finanziari, in via sperimentale solo nel 2015 mentre per gli anni a venire è necessaria la relativa copertura finanziaria in assenza della quale, a decorrere dal 1 gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dal 2016, si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del D.lg. 80/15.