

Tutela della maternità

Misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro



Contesto normativo di riferimento

- Legge n. 53/2000
- Decreto Legislativo n. 151/2001
- Decreto legislativo n. 80/2015 in attuazione della legge delega n. 183 del 2014 (*Jobs Act*)

Con decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 il Governo ha previsto una serie di modifiche al T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001).

La riforma interessa in particolare alcune disposizioni in materia di **congedo di maternità e paternità** (artt. 16, 24, 26, 28, 31, 64 bis e 64 ter, 66, 67 del T.U.), e di congedo parentale (artt. 32, 34 e 36 del T.U.).

L'art. 26 del decreto prevede che le nuove riforme si applichino in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015.

Quindi, le nuove disposizioni trovano applicazione per le giornate di astensione fruita dal 25 giugno al 31 dicembre 2015. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria

Astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice dipendente

Le lavoratrici dipendenti devono assentarsi dal lavoro per gravidanza da 2 mesi prima della data presunta del parto fino a 3 mesi dopo il parto.

Se lo desidera, la lavoratrice ha diritto alla *Flessibilità del periodo di congedo di maternità*, a condizione 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. In tal caso la lavoratrice può assentarsi dal lavoro da 1 mese prima della data presunta del parto fino a 4 mesi dopo il parto.

La lavoratrice deve inviare al datore di lavoro il **certificato di nascita**

In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia. Se il parto avviene in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto *per un totale massimo di 5 mesi*.

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'100% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

Congedi parentali

Dopo il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice ha la possibilità di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi.

Il padre ha la possibilità di assentarsi dal lavoro per un periodo non superiore a 6 mesi (elevabili a 7 nel caso in cui decida di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi).

*La durata del congedo parentale di entrambi i genitori **non può complessivamente eccedere il limite di 10 mesi** (11 mesi qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).*

Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non può essere superiore a 10 mesi.

Limiti temporali di indennizzo: elevazione da 3 a 6 anni

L'art. 34 del T.U. maternità/paternità prevede, a seguito della riforma, che *“Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al 6° anno di vita del bambino (e non più fino al 3° anno di vita del bambino), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi...”*

La riforma eleva, quindi, da 3 a 6 anni di vita del figlio il periodo entro il quale, nel limite massimo di 6 mesi, il genitore, che fruisce di periodi di congedo parentale, ha diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera.

La stessa disciplina si applica anche ai casi di adozione o affidamento; in particolare, il novellato comma 3 dell'art. 36 del T.U., prevede il diritto all'indennità per congedo parentale, a prescindere dalle condizioni di reddito, per i periodi fruiti entro i 6 anni (e non più i 3 anni) dall'ingresso in famiglia del minore.

Limiti temporali di fruibilità: elevazione da 8 a 12 anni

L'art. 32 del T.U. maternità/paternità prevede, a seguito della riforma, che *“per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita (e non più 8 anni di vita come previsto in precedenza), ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo”*.

La Riforma lascia **invariato il periodo massimo di fruizione** del congedo parentale:

- limite massimo individuale pari a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale;
- limite massimo complessivo tra i genitori pari a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre fruisca di congedo parentale per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- limite massimo di 10 mesi in caso di genitore solo.

In attuazione del nuovo art. 32 T.U., dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, ciascun genitore lavoratore o lavoratrice dipendente può fruire di periodi di congedo parentale residui fino a 12 anni di vita del figlio.

La stessa disciplina trova applicazione anche per i casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Riposi e permessi

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno anche cumulabili durante la giornata.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre

Congedo per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, lavoratori dipendenti hanno diritto, alternativamente di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del figlio. Fino al terzo anno del figlio i genitori hanno diritto ad un massimo di **30 giorni** per anno regolarmente retribuiti.

I restanti periodi di congedo non sono retribuiti, ma hanno la copertura contributiva

Dai 3 agli 8 anni di età ciascun genitore ha diritto a **5 giornate** all'anno.

Ai congedi per malattia di figli non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto

Modalità di richiesta

Per la richiesta dei congedi occorre presentare al datore di lavoro, con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni, **il modulo** disponibile sul sito web comunale al seguente link:

<http://www.comune.monopoli.ba.it/LinkClick.aspx?fileticket=TyXS9ml6Gq4%3d&tabid=891&mid=2531&language=it-IT>

Inoltre in caso di richiesta di congedo parentale occorre **allegare alla richiesta anche** una autodichiarazione con la quale il dipendente dichiara ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 e consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 che:

l'altro genitore Sig./Sig.ra _____ codice fiscale _____

non è lavoratore dipendente

è lavoratore dipendente _____ presso _____

ha fruito di congedo parentale per complessivi giorni ____ dal _____ al _____

non ha fruito di alcun giorno di congedo parentale.
