**INFORMA**

 **n. 3/2015**

 LUGLIO 2015

**LE NOVITA’ SUI CONGEDI A TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA’**

In attuazione della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014, meglio nota come jobs act, il Governo ha emanato il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, un provvedimento volto a sostenere le cure parentali attraverso misure finalizzate a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,.

Con il decreto legislativo n. 80, **entrato in vigore il 25 giugno 2015**, sono state introdotte una serie di modifiche al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità di cui al decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, che rendono più flessibile la fruibilità dei congedi obbligatori e parentali.

Per alcune disposizioni, riguardanti in particolar modo il congedo di maternità, non si tratta di novità sostanziali rispetto al diritto vigente in quanto si limitano a recepire precedenti pronunce della Corte costituzionale.

Le novità introdotte si applicano per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell’anno 2015.

**Tenuto conto che il decreto legislativo è entrato in vigore il 25 giugno u.s. le nuove disposizioni trovano applicazione dal 25 giugno al 31 dicembre 2015.**

Nell’esposizione che segue viene illustrata, in sintesi, la normativa sui congedi con le novità introdotte dal decreto legislativo n. 80/2015 evidenziate in azzurro.

**CONGEDO DI MATERNITA’ Art. 16 D.Lgs. 151/2001**

E’ vietato adibire al lavoro le donne:

1. nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
2. durante i tre mesi dopo il parto;
3. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto nel caso di parto prematuro. Tali giorni vanno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto **anche qualora la somma dei periodi ante e post partum, superi il limite complessivo di 5 mesi;**
4. la lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 gg., il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva.

**RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA’ ART. 16 BIS**

* **In caso di ricovero del neonato in struttura pubblica o privata, possibilità per la madre di chiedere la sospensione del congedo di maternità (post-partum);**
* **Il congedo può essere goduto in tutto o in parte dalla data di dimissione del bambino;**
* **Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio e previa attestazione medica sulla compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell’attività lavorativa**.

**FLESSIBILITA’ DEL CONGEDO DI MATERNITA’ Art. 20 D.Lgs. 151/2001**

* Consiste nella facoltà della lavoratrice di posticipare di un mese, rispetto al termine ordinario, l’inizio del congedo di maternità con possibile utilizzo dei restanti 4 mesi dopo il parto;
* Condizione per l’esercizio di tale facoltà è che vi sia la certificazione del medico specialista del S.S.N. e del medico competente (se previsto obbligo di sorveglianza sanitaria) che tale opzione non arrechi pregiudizio per la gestante e il nascituro;
* La lavoratrice che intende avvalersi della flessibilità del congedo deve presentare apposita domanda al datore di lavoro, corredata delle certificazioni necessarie, prima della scadenza del settimo mese di gravidanza;
* Il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto o su istanza della lavoratrice o, implicitamente, per fatti sopravvenuti (es. insorgenza di un periodo di malattia).

**CONGEDO DI PATERNITA’ Art. 28 D.Lgs. 151/2001**

* Il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua nei seguenti casi:
1. Morte o grave infermità della madre;
2. Abbandono da parte della madre;
3. Affidamento esclusivo del bambino al padre;
* **Le norme sul congedo di paternità si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma;**
* **Il lavoratore autonomo usufruisce dell’indennità di paternità, per i casi previsti, nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente**;

Il padre lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la certificazione attestante le predette condizioni. In caso di abbandono il padre rende dichiarazione sostitutiva (art. 47 D.P.R. 445/2000).

* La legge n. 92 del 28 giugno 2012 (legge Fornero) ha introdotto, in via sperimentale, per gli anni 2013-2015:
1. L’obbligo, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi dal lavoro entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, per un periodo di 1 giorno;
2. Possibilità di astenersi, entro il medesimo periodo, per un ulteriore periodo di 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria a lei spettante;
3. Per entrambi i periodi è dovuta un’indennità giornaliera a carico dell’INPS pari al 100% della retribuzione;
4. Il lavoratore dovrà fornire preventiva comunicazione scritta al datore di lavoro con l’indicazione dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro, almeno 15 giorni prima.

**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO DI MATERNITA’ Art. 22-24 D.Lgs. 151/2001**

* Durante il congedo di maternità spetta un’indennità giornaliera pari all’80% della retribuzione determinata con riferimento al periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente all’inizio del congedo;
* L’indennità di maternità è corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, che si verifichi durante

il periodo di congedo di maternità, nei seguenti casi: **a) per colpa grave della lavoratrice;** b) cessazione dell’attività dell’azienda; c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o per scadenza del termine del rapporto;

* Trattamenti economici di miglior favore possono essere previsti dai contratti collettivi.

**CONGEDO PARENTALE Art. 32 D.Lgs. 151/2001**

* Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per ogni bambino nei primi suoi **12 anni di vita**;
* Il diritto è riconosciuto anche se l’altro genitore non ne ha diritto;
* Entrambi i genitori possono assentarsi dal lavoro (anche contemporaneamente) a tale titolo in modo continuativo o frazionato per un periodo massimo di 6 mesi ciascuno ma per un totale complessivo fra i due genitori di 10 mesi;
* Il padre lavoratore che utilizzi il congedo per almeno 3 mesi, anche non continuativi, potrà godere di un mese in più rispetto al limite massimo (da 10 a 11 mesi);
* Qualora vi sia un solo genitore gli è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro per i complessivi 10 mesi;
* Il genitore è tenuto, ai fini dell’esercizio del diritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvertire il datore di lavoro secondo le modalità previste dai contratti collettivi. Il preavviso non può essere comunque inferiore
* a **5 giorni e deve indicare l’inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è di 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria;**
* Il D.L. n. 216 del 11.12.2012, convertito nella legge n. 228 del 24.12.2012, ha introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale a ore con modalità che dovranno essere definite dalla contrattazione collettiva.
* **La fruizione del congedo ad ore è possibile per ciascun genitore anche in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche aziendale;**
* **La fruizione ad ore 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;**
* **E’ esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo.**

**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO PARENTALE Art. 34 D.Lgs. 151/2001**

* Durante il congedo parentale al lavoratore e alla lavoratrice spetta fino al **6° anno** di vita del bambino un’indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.
* I periodi di congedo sono computati nell’anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13° mensilità;
* Dopo il **6° anno di età e fino al 8° anno**, il diritto all’indennità del 30% spetta (ove non sia stato esaurito il limite di 6 o 10 mesi), qualora il reddito individuale del richiedente il congedo sia inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione a carico dell’AGO. Per l’anno 2015 detto limite è di Euro 16.327,67.

**PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE Art. 33 D.Lgs. 151/2001 modificato dal D.L.gs. 119/2011**

* Nel caso di minore con handicap accertato ai sensi della legge 104 la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale da fruirsi entro il compimento del **12° anno di vita del bambino**, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni;
* Per fruire del prolungamento del congedo il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che la presenza dei genitori non sia richiesta dai sanitari;
* Il prolungamento decorre dal termine del periodo di congedo parentale spettante al richiedente;
* In alternativa al prolungamento del congedo i genitori, alternativamente, possono richiedere, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, due ore
* di riposo giornaliero retribuito che possono essere cumulate con il congedo parentale ordinario o con il congedo per malattia del figlio.

**ADOZIONI E AFFIDAMENTI Artt. 26 e 36 D.Lgs. 151/2001**

**CONGEDO DI MATERNITA**’

* Spetta alle lavoratrici che abbiano adottato un minore per periodo massimo di 5 mesi;
* In caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi 5 mesi successivi all’effettivo ingresso del minore nella famiglia;
* In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell’ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all’estero per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Diversamente può essere fruito entro i 5 mesi successivi all’ingresso del minore in Italia.
* Durante la permanenza all’estero in alternativa all’utilizzo del congedo o per la parte residua di esso, la lavoratrice, può fruire di un congedo non retribuito.
* Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro 5 mesi dall’affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi;
* **Le disposizioni previste per il rinvio e la sospensione del congedo di maternità trovano applicazione anche in questi casi.**

**CONGEDO PARENTALE**

* Può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l’età del minore, entro **12 anni** dall’ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre la maggiore età;
* L’indennità (30%) è dovuta, per il periodo massimo previsto, entro i **6 anni** dall’ingresso del minore in famiglia.

**LAVORO NOTTURNO Art. 53 D.Lgs.151/2001**

* Divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall’accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
* Possono essere esonerati dal lavoro notturno:

a) La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni, o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) La lavoratrice o il lavoratore che sia l’unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

**c) La lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall’ingresso del minore in famiglia, e non oltre il dodicesimo anno di età, o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;**

d) La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

**Congedo parentale: trasmissione online delle domande**

La domanda di congedo parentale può essere trasmessa in via telematica all’ INPS anche per l’utilizzo su base oraria utilizzando il link specifico.

Per la trasmissione delle domande è possibile rivolgersi al patronato INCA Cgil

www.inca.it

 A cura di Giovanna Piccoli – responsabile Ufficio vertenze legale

Gli orari degli uffici vertenze legale della Cgil Monza e Brianza sono i seguenti:

Desio

Lunedì dalle ore 15,00 alle 18,30

Giovedì dalle ore 9.00 alle 12.30

Cesano Maderno

Mercoledì dalle ore 15,00 alle 18,30

Giovedì-Venerdì dalle ore 9.00 alle 12.30

Carate Brianza

martedì dalle ore 9,00 alle 12,30

giovedì dalle ore 15.00 alle 18.30

Vimercate

lunedì-mercoledì- dalle ore 15,00 alle 18,30

giovedì-venerdì dalle ore 9,00 alle 12,30

Monza

lunedì-mercoledì-giovedì dalle ore 15,00 alle 18,30

martedì-venerdì dalle ore 9,00 alle 12,30