

Sostegno alla genitorialità e al lavoro: le novità dal 2016

Le recenti norme hanno introdotto alcune novità sul tema "*genitorialità e lavoro*".

Ecco tutto quello che c'è da sapere dal congedo di paternità/parentale al *voucher baby sitting - asili nido*

Congedo obbligatorio sperimentale

In via sperimentale, per il triennio 2013-2015, sono state introdotte le seguenti misure a sostegno della genitorialità:

Congedo obbligatorio

Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro dal 2016 per un periodo di due giorni. Tale diritto si configura come un **diritto autonomo** rispetto a quello della madre e può essere fruito dal padre lavoratore anche durante il periodo di congedo obbligatorio post partum della madre.

La richiesta dell'unico giorno di congedo obbligatorio deve essere **inoltrata al datore di lavoro** con un **anticipo di almeno quindici giorni**. Non è prevista alcuna richiesta all'INPS. Se il giorno viene richiesto in previsione della nascita, i tempi della richiesta devono essere calcolati in base alla **data presunta** del parto.

Congedo facoltativo

Il congedo facoltativo del padre, di uno o due giorni anche continuativi, da usufruirsi entro i cinque mesi dalla nascita del figlio **non è un diritto autonomo** e comporta la rinuncia della madre ad uno o a due giorni secondo la richiesta del suo congedo obbligatorio.

Anche per poter richiedere il giorno o i due giorni di congedo facoltativo è previsto il **termine di "almeno quindici giorni"**.

Inoltre, a differenza del congedo obbligatorio, nella domanda il padre deve **allegare una dichiarazione della madre che si impegna a non usufruire dei giorni a lei spettanti**, rinunciandovi a favore del padre.

Per la fruizione del congedo obbligatorio e/o del congedo facoltativo, al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione, anticipata dal datore di lavoro per conto INPS. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo utilizzate, attraverso il flusso

UniEmens.

Si ha diritto all'accredito figurativo che avviene nelle stesse modalità e misura del congedo obbligatorio della madre.

Art. 1 c.205 L.208/2015.

IMPORTANTE

La misura resta ad oggi di **carattere sperimentale** ed è stata **prorogata per il 2016 con la legge di stabilità**.

Congedo parentale

Per usufruire del congedo parentale bisogna avere un rapporto di lavoro in atto: **non spetta alle lavoratrici o lavoratori sospesi o disoccupati**, in quanto è necessario che nel periodo suddetto sia prevista effettiva prestazione lavorativa.

La normativa riconosce al padre lavoratore dipendente il diritto autonomo al congedo, anche nel caso in cui la madre non ne abbia diritto (ad esempio perché disoccupata).

Pertanto entrambi i genitori hanno diritto al congedo parentale per i primi dodici anni del figlio/a, per un periodo complessivo massimo di 11 mesi secondo questa modulazione:

Art. n.8 D.Lgs n.80/2015

- alla **madre lavoratrice**, dopo il termine del congedo di maternità, per un periodo, frazionato o continuativo, **massimo di 6 mesi**;
- al **padre lavoratore**, per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi ovvero di 7 mesi, qualora usufruisca del congedo per un periodo, frazionato o continuativo, non inferiore a tre mesi: in questo caso, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori diventa 11 mesi;
- qualora vi sia **un solo genitore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In caso di **parto gemellare** ciascun genitore per ciascun figlio ha diritto, indipendentemente quindi dal loro numero, ai periodi di congedo parentali previsti. Questo vale non solo per i figli naturali, ma anche per gli adottati o gli affidati.

È data la possibilità della fruizione contemporanea del congedo parentale da parte dei due genitori.

Inoltre il padre può utilizzare il proprio periodo di congedo durante il periodo di congedo di maternità della madre e mentre la madre usufruisce dei riposi giornalieri (non è possibile l'ipotesi inversa).

Art. n.43 c.2 D.Lgs n.148/2015

Da segnalare che le modifiche al congedo parentale, previste inizialmente in via sperimentale,

sono state ora rese **strutturali**.

Voucher baby sitting – asili nido

In via sperimentale, per il triennio 2013-2015, è stata introdotta la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, 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** per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare **qui** l'apposita pagina "Voucher baby sitting – asili nido" dedicata a quanto disposto dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012.

La legge di stabilità 2016 **proroga anche per il 2016** questa opportunità con un impegno di spesa di 20 milioni.

Il beneficio è riconosciuto, in via sperimentale, nel limite di spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2016, anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici.

I criteri di accesso e le modalità di utilizzo del beneficio sono stabiliti con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità 2016.

Part-time in alternativa al congedo parentale

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in alternativa al congedo parentale** od entro i limiti del congedo ancora spettante, la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto in tempo parziale**, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Per un'attenta valutazione di convenienza consigliamo di tenere conto dei seguenti elementi:

- la trasformazione del rapporto può essere chiesta anche in misura inferiore al 50% del normale orario di lavoro, mentre, la fruizione in modalità oraria del congedo è fissata in misura pari al 50% dell'orario medio giornaliero;
- la trasformazione del rapporto in part-time rende compatibile l'utilizzo dei permessi per ex allattamento (due ore o una se l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore) che non sono compatibili in caso di fruizione del congedo in modalità oraria;
- a riduzione d'orario per trasformazione del rapporto di lavoro non è retribuita mentre il congedo usufruito in qualsiasi modalità è indennizzato al 30% della retribuzione fino ai 6 anni di vita del figlio;

- i termini per la decorrenza del congedo sono diversi. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione del rapporto di lavoro entro quindici giorni dalla richiesta, contro i due giorni per la richiesta di congedo ad ore

IMPORTANTE

La possibilità di richiedere il part-time in alternativa al congedo parentale, prevista inizialmente in via sperimentale, è stata ora resa strutturale.

Congedo parentale ad ore

Con la legge di stabilità del 2013 (legge 228/2012) venne introdotta la possibilità, per i genitori lavoratori dipendenti, di usufruire del congedo parentale a ore ma solo nel caso in cui il contratto collettivo applicato ne definisse le modalità di fruizione.

Tale previsione impediva l'effettiva fruizione del congedo con modalità oraria non essendo di fatto prevista da nessun contratto collettivo.

Il **Dlgs 80/2015** ha modificato ulteriormente il Testo Unico sulla maternità e paternità introducendo un **criterio generale** di fruizione del congedo in modalità oraria anche laddove vi sia assenza di previsione contrattuale collettiva nazionale o aziendale.

IMPORTANTE

Il congedo parentale ad ore, previsto inizialmente in via sperimentale, è stata ora resa strutturale.