

JOBS ACT/ Le misure previste in via sperimentale per il 2015 dal dlgs sulla conciliazione

Più tempo per stare con i figli

Congedo parentale fino a 12 anni (con indennità fino ai 6

DI DANIELE CIRIOLI

Cicogne fortunate quelle tra il 2003 e il 2007. Quest'anno, infatti, i genitori potranno di nuovo fruire del congedo parentale per i figli nati in quegli anni, con l'estensione del diritto fino ai 12 d'età (invece di otto). Cicogne d'oro quelle tra il 2009 e il 2012. Sempre quest'anno, infatti, i genitori avranno diritto all'indennità di congedo parentale, senza vincoli di reddito, fino all'età di sei anni (e non tre) dei figli nati in quegli anni. A stabilirlo, tra l'altro, è la bozza di decreto attuativo del Jobs Act, approvato in via preliminare venerdì dal consiglio dei ministri.

Misure sperimentali. Le misure sono sperimentali e finalizzate a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. In pratica, introducono una serie di modifiche al dlgs n. 151/2001 (T.u. maternità) che incentivano ulteriormente le tutele ai lavoratori (dipendenti, autonomi e collaboratori). Le novità si applicano per il solo anno corrente (2015) e per le sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno al prezzo di 222 milioni di euro.

Congedo di maternità. Spetta alle lavoratrici dipendenti e dura cinque mesi: due mesi prima e tre dopo il parto, salvo flessibilità. La principale modifica è l'introduzione del diritto, a favore della lavoratrice, di bloccare la decorrenza del congedo in caso di ricovero del bimbo in una struttura pubblica o privata. In pratica, se il neonato viene ricoverato durante il periodo di astensione post parto, la lavoratrice potrà riprendere il lavoro nell'attesa del ritorno a casa del figlio. La sospensione, che opera solo sul congedo post parto (tre mesi in assenza di flessibilità più eventuali giorni in caso di parto prematuro), può essere chiesta una sola volta. Per avvalersene, la lavoratrice deve produrre un'attestazione medica sulla compatibilità del suo stato di salute con la ripresa del lavoro. La sospensione dura fino alle dimissioni di ricovero del bimbo.

Congedo parentale. La novità consiste nella dilatazione dei tempi di fruizione, vincolati all'età del figlio. Si ricorda che

il congedo spetta a mamma e papà, che siano lavoratori dipendenti, per la durata di sei mesi ciascuno entro il limite di 10 mesi tra entrambi ovvero 11 mesi se il papà ne fruisce per almeno quattro mesi (al genitore single spetta per dieci mesi). La disciplina vigente prevede che il congedo:

a) può essere richiesto durante i primi otto anni di vita del figlio;

b) è coperto da un'indennità del 30% della retribuzione per i periodi fruiti nei primi tre anni di vita del figlio;

c) è coperto dalla stessa indennità, per i periodi fruiti tra il quarto e l'ottavo compleanno del figlio, subordinatamente a condizioni di reddito.

La riforma prevede, rispettivamente, che il congedo (nel 2015):

a) può essere richiesto durante i primi 12 anni di vita del figlio;

b) è coperto da un'indennità del 30% della retribuzione per i periodi fruiti nei primi sei anni di vita del figlio;

c) non spetta alcuna indennità per i periodi di congedo fruiti successivamente (tra il settimo e il dodicesimo compleanno del figlio).

Nati con la camicia. All'atto pratico, le novità andranno a beneficio dei genitori di figli d'età oltre gli otto e fino ai dodici anni; molto in più a quelli di figli d'età oltre i tre e fino a sei anni, vale a dire ai figli nati rispettivamente tra il 2007 e

il 2012 e tra il 2009 e il 2012. I primi, infatti, beneficeranno di una sorta di «riapertura» dei termini per fruire del congedo parentale: se non sfruttato per i sei mesi entro gli otto anni di vita del figlio, papà e/o mamma potranno richiederlo nel 2015 fino allo spegnimento delle dodici candeline. I genitori di figli d'età tra i quattro e i sei anni, invece, oltre a poter richiedere il congedo fino ai dodici anni del figlio, si trovano anche con la possibilità di ricevere l'indennità, senza alcuna condizione di reddito.

Le principali novità per i dipendenti

Congedo maternità	In caso di ricovero del neonato, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che decorrerà al rientro del bambino a casa Esteso il diritto all'indennità anche in caso di licenziamento per giusta causa (grave colpa della lavoratrice)
Congedo paternità	Esteso il diritto al congedo di paternità all'ipotesi in cui la madre (il coniuge) sia lavoratrice autonoma con diritto alla relativa indennità di maternità
Congedo parentale	Fruizione del congedo estesa fino ai 12 anni (anziché 8) del bambino Se manca una regolamentazione contrattuale, riconosciuto il diritto autonomo, ai genitori, di scegliere se fruire del congedo in forma giornaliera o oraria (in misura del 50% dell'orario medio giornaliero) Esteso il diritto all'indennità economica (30% della retribuzione per massimo sei mesi) per il congedo parentale fruito entro il sesto anno (anziché terzo) di vita del bambino, compresa l'ipotesi di bambino con grave handicap (prolungamento del congedo parentale) Eliminato il diritto all'indennità economica (30% della retribuzione), a condizione di reddito, per ulteriori periodi di congedo parentale
Assistenza disabili	Per il figlio affetto da grave handicap, il genitore (madre o padre) ha diritto al prolungamento del congedo parentale fino alla durata di tre anni da godere entro i primi 12 anni (anziché 8) del bambino
Lavoro notturno	Esonerati dall'obbligo di prestare lavoro notturno, la lavoratrice madre adottiva o affidataria di minore nei primi tre anni d'ingresso in famiglia, non oltre comunque i 12 anni del bambino, o, in alternativa, al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la madre
Parasubordinata (co.co.co. e co.co.pro.)	Le collaboratrici iscritte alla Gestione separata hanno diritto all'indennità di maternità anche se il committente non ha versato i contributi all'Inps