

## Lavori in Corso



### INFORMATIVA SETTIMANALE DEGLI INCONTRI SINDACALI DI GRUPPO

#### *Speciale novità in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*

Mancano ancora le circolari applicative INPS, ma con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legislativo 80 del 15 giugno 2015, le novità in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono entrate in vigore. Ecco cosa cambia per i genitori lavoratori, al momento solo per questo 2015 e solo per le giornate di astensione riconosciute nel medesimo anno.

**CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITA'.** In caso di **parto prematuro**, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità *post partum*, anche qualora la somma dei periodi *ante e post partum* superi il limite complessivo dei cinque mesi. In caso di **ricovero del neonato** in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità, con conseguente ripresa dell'attività lavorativa, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

**CONGEDO PARENTALE.** Il congedo parentale (la cosiddetta astensione facoltativa) viene estesa ai **primi 12 anni di vita del bambino** anziché ai primi 8 anni. Per quanto riguarda l'indennità, i genitori lavoratori potranno beneficiare del **congedo retribuito al 30%** dello stipendio fino ai **6 anni di vita del bambino** e non più fino ai 3 anni, con conseguente spostamento fino **all'ottavo anno di vita del bambino** della fruizione dell'indennità in caso di redditività individuale minima. Le medesime previsioni valgono anche per i **genitori adottivi o affidatari**, ampliando ai primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale qualunque sia l'età del minore (ma comunque fino al raggiungimento della maggiore età) ed estendendo il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa entro i primi 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia. Il decreto attuativo estende inoltre ai primi 12 anni di vita del bambino invece degli attuali 8 anni, il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il **diritto al prolungamento del congedo parentale**, per il caso in cui il **minore presenti una situazione di handicap grave**. Di particolare rilievo la parte riguardante la fruizione del **congedo parentale su base oraria**: in assenza di previsioni derivanti dal CCNL o da accordi aziendali, ogni genitore lavoratore può scegliere la fruizione su base oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga che ha preceduto immediatamente quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Per la fruizione del congedo parentale, il **preavviso** da dare al datore di lavoro passa dagli attuali 15 giorni a 5, che diventano 2 nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria.

**CONGEDO DI PATERNITA'.** Si estende il diritto al congedo di paternità alle ipotesi nelle quali la madre sia **lavoratrice autonoma** (coltivatrice diretta, mezzadra e colona, imprenditrice agricola a titolo principale, artigiana, esercente attività commerciale, pescatrice autonoma della piccola pesca marittima e delle acque interne). Non è chiaro, tuttavia, dato che il testo normativo non lo esplicita, se analoga estensione sia riconosciuta anche in caso di adozione o affidamento in cui la madre lavoratrice autonoma non ha fatto richiesta dell'indennità di maternità. Per quanto riguarda invece il congedo di paternità in caso di **adozione internazionale**, viene confermato il diritto ad un congedo non retribuito e privo di indennità per il periodo di permanenza all'estero anche quando la madre non è lavoratrice.

**DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO.** Resterà in vigore anche oltre il 2015, invece, il nuovo divieto di lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) a tutela dei **genitori adottivi o affidatari** nei primi 3 anni di ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il dodicesimo anno di età.

**CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA.** Le donne vittime di violenza di genere potranno richiedere un congedo trimestrale retribuito dal lavoro fruibile anche su base oraria. Per l'utilizzo di questo congedo, le dipendenti dovranno risultare inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

**Fisac-CGIL Gruppo Banco Popolare**

