

Fonte: PMI.it

Congedo parentale fino a 12 anni nel Jobs Act

I genitori possono chiedere il congedo parentale nei primi 12 anni di vita del figlio, non più solo nei primi otto, e il congedo a ore può essere utilizzato anche se non è previsto dal contratto collettivo di riferimento.

Barbara Weisz - 2 marzo 2015



La novità più rilevante in materia di congedo parentale introdotta dal decreto sulla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia attuativo del Jobs Act è che i genitori possono chiederlo nei primi 12 anni di vita del figlio e non più nei primi otto anni. Ma ci sono anche altre modifiche che, ad esempio, codificano il diritto al congedo parentale a ore, mettendo regole precise, anche nei casi in cui non ci siano previsioni specifiche nei contratti collettivi nazionali di lavoro o in quelli decentrati o aziendali. Vediamo in sintesi come cambia il congedo parentale in base al decreto, che come è noto introduce misure di maggior flessibilità anche per quando riguarda il congedo di maternità obbligatorio e la possibilità per il padre di chiederlo in alternativa alla madre.

Conciliazione lavoro-famiglia Jobs Act: maternità più flessibile

Congedo parentale fino a 12 anni

La lettera a del comma 1 dell'articolo 7 del decreto sui tempi di conciliazione lavoro-famiglia modifica il comma 1 dell'articolo 32 del DL 151/2001 ampliando la possibilità di chiedere il congedo parentale ai primi 12 anni di vita del figlio, dai precedenti otto. Ricordiamo che il congedo parentale prevede la retribuzione al 30% dello stipendio, può arrivare complessivamente a dieci mesi cumulando i periodi presi dai due genitori (elevabile a 11 se il padre prende almeno tre mesi), con un tetto di sei mesi per la madre e di sette per il padre (se c'è un solo genitore, può prendersi tutti i dieci mesi).

Congedo parentale: a ore, durata e indennità

Congedo parentale a ore

La successiva lettera b dell'articolo 7 introduce invece il comma 1-ter al medesimo articolo 32 del DL 151/2001, prevedendo il congedo parentale a ore anche nei casi in cui non ci sia regolamentazione specifica nel contratto nazionale o aziendale. La norma stabilisce che ciascun genitore può sempre scegliere di prendere il congedo parentale a ore piuttosto che su base giornaliera. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quaresettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Da sottolineare, tuttavia, che non si può cumulare il congedo a ore con permessi o riposi. Prima, la fruizione su base oraria del congedo parentale era demandata alla contrattazione collettiva (comma 1-bis dell'articolo 32), quindi in pratica questo diritto non era esercitabile in mancanza di riferimenti nel contratto.

Congedi parentali: guida alla domanda INPS online

Il genitore deve comunicare all'azienda l'intenzione di andare in congedo parentale con l'anticipo previsto dal contratto, e comunque con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo: anche questa è una novità, prima il preavviso minimo era di 15 giorni. Se il congedo parentale è su base oraria, il preavviso minimo è invece di due giorni.

Prolungamento del congedo parentale

Anche il prolungamento del congedo parentale che i genitori possono prendere nel caso in cui il figlio sia portatore di handicap passa ai primi 12 anni di vita del bambino, dai precedenti otto: viene modificato l'articolo 33 del DL 151/2001. Ricordiamo che si tratta di un congedo che può durare fino a tre anni (compresi i dieci mesi ordinari).

Trattamento economico

Per quanto riguarda il trattamento economico, la retribuzione al 30% che prima era assicurata solo in caso di godimento nei primi tre anni di vita del bambino viene ora portata a sei anni. Decade la norma in base alla quale, dopo questo periodo (i primi sei anni del figlio) il diritto successivo in caso di reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (in pratica viene abolito il comma 3 dell'articolo 34 del DL 151/2001).

Adozione o affidamento

Le stesse modifiche valgono anche in caso di adozione o affidamento.

L'alternativa del part-time

Ricordiamo infine che una novità in materia di congedo parentale è inserita anche nel decreto sul Riordino dei Contratti attuativo del Jobs Act, che consente ai genitori di chiedere il part-time in alternativa al congedo parentale, per un periodo analogo, al termine del quale l'orario torna a tempo pieno.