

Fonte: PMI.it

Part-time: alternativo al congedo parentale

I genitori possono chiedere il lavoro part-time con una riduzione massima di orario del 50% in luogo del congedo parentale per un periodo di tempo corrispondente: la Riforma dei Contratti del Jobs Act.

Barbara Weisz - 24 febbraio 2015



La riforma dei contratti approvata dal Governo in esercizio della delega del Jobs Act introduce nuovi strumenti di conciliazione lavoro famiglia: entrambi i genitori possono chiedere al posto del congedo parentale la trasformazione temporanea del contratto di lavoro in part-time, ossia a tempo parziale. Lo prevede il comma 7 dell'articolo 6 del decreto approvato il 20 febbraio dal Consiglio dei Ministri.

Jobs Act: come cambiano i contratti e lavoro

Scelta del part-time

Ecco come funziona: il lavoratore può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente e una riduzione di orario non superiore al 50%. Il congedo parentale, regolamentato dagli articoli 32 e seguenti del Dlgs 151/2001 (il testo unico dei diritti a sostegno della genitorialità dei lavoratori), può durare per i due genitori al massimo 10 mesi, con un tetto di 6 mesi per ciascuno di essi. Se ne deduce che i limiti temporali di questa alternativa: 10 mesi complessivi da dividere fra i due genitori, con limite di 6 ciascuno.

Guida al Congedo parentale: durata e indennità

Conciliazione lavoro-famiglia

Un altro dei decreti approvati dal Governo in attuazione del Jobs Act, quello sulla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, prevede una serie di novità sul congedo parentale che hanno impatto anche sulla norma relativa alla possibilità alternativa di scegliere il part-time. In particolare, il congedo parentale, prima limitato ai primi 8 anni di vita del bambino, si può chiedere fino al compimento dei 12 anni del figlio. Quindi, anche il part-time alternativo può essere utilizzato nei primi 12 anni di vita del figlio.

Priorità

C'è poi un'altra disposizione, contenuta nel comma 5 del decreto, in base alla quale il lavoratore o lavoratrice con un figlio convivente di età superiore a 13 anni, o portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 104 del 1992, hanno la priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a part-time. Anche questo, dunque è una nuova possibilità di utilizzo del part-time per andare incontro a particolari esigenze legate alla genitorialità.

Come cambiano i congedi di maternità e paternità con il Jobs Act

Il decreto prevede anche che, in tutti i casi in cui il lavoratore abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, ha il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Questa disposizione non ha effetto sulla norma che prevede il part-time in luogo del congedo parentale, perché in quel caso la trasformazione a tempo parziale deve durare solo per il periodo corrispondente al congedo parentale (quindi per dieci mesi complessivi per i due genitori). Ma, negli altri casi in cui il lavoratore chiede il part-time per esigenze familiari, scatta invece questo diritto di precedenza.

Il decreto prevede il diritto di chiedere prioritariamente il part-time per una serie di esigenze di carattere familiare legate non solo alla presenza di figli: lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti che riducano la capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, necessità di assistenza di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%.

Fonte: il decreto sulla Riforma dei Contratti