

## Al via i nuovi congedi parentali “sperimentali”. Ecco cosa cambia con il Jobs Act

*Dai 3 ai 6 anni di età del bambino per i congedi facoltativi retribuiti al 30% e fino ai 12 anni per quelli non retribuiti. Spazio anche a “tagesmutter” e nidi*

**di Marina Crisafi** - Più spazio per i **congedi parentali facoltativi** che potranno essere fruiti, con una **retribuzione al 30%, fino ai 6 anni** di età del bambino e **fino ai 12 senza retribuzione**, con la possibilità anche di trasformare il congedo in **part-time al 50%**. Sono queste le principali novità introdotte dal **decreto attuativo** sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che **venerdì ha ricevuto l’ok definitivo del Consiglio dei Ministri** insieme agli altri provvedimenti a completamento della delega sul Jobs Act (leggi...).

Le misure, che scatteranno a partire dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, quindi a brevissimo termine, andando a rivoluzionare la disciplina dei congedi parentali, **saranno applicate solo “in via sperimentale per l’anno 2015”** mentre per gli anni successivi occorreranno altri decreti legislativi, una volta valutata la copertura finanziaria (che per il 2015 ammonta a 104 milioni di euro), altrimenti si torna alle norme originarie.

Prevista anche, ma solo **a titolo di “impegno”**, in accoglimento dei suggerimenti emersi dai pareri delle commissioni parlamentari, la valutazione da parte del Governo della **possibilità di finanziare asili pubblici e servizi di baby sitting** nei pressi dei luoghi di lavoro o di residenza della madre lavoratrice o in alternativa, di **incentivare i servizi innovativi della “tagesmutter”** (c.d. madre di giorno) **o del “nido di famiglia”**:

**Ecco, dunque, le novità** previste dal decreto che entreranno in vigore tra pochi giorni:

**- Congedi retribuiti fino a 6 anni del bambino**

Passa dagli attuali **tre ai 6 anni** del bambino il diritto di fruire del congedo parentale per le mamme e i padri lavoratori, con una **retribuzione parziale pari al 30%**.

Nel decreto è prevista, inoltre, l'estensione del beneficio fino agli **otto anni di età** del figlio ma solo **per le famiglie meno abbienti**.

L'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità vale anche nelle ipotesi di adozione e affidamento.

**- Congedi non retribuiti fino a 12 anni del bambino**

Il congedo parentale non retribuito (la cui durata rimane comunque pari a 6 mesi, salvo determinati casi in cui sale fino a 10 estendibili a 11 nella coppia) **viene esteso invece dagli 8 ai 12 anni di vita del bambino**.

Anche in tal caso, le misure si applicano analogamente per adozioni e affidamenti.

**- Congedi part-time al 50%**

Una delle grandi novità del decreto, in mancanza di determinazioni contrattuali, è la possibilità per ogni genitore di **scegliere di fruire del congedo parentale su base oraria (piuttosto che giornaliera)**, *“in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quodrisettimanale o mensile immediatamente precedente”*.

La fruizione ad ore (in realtà già prevista dalla legge di stabilità del 2013 ma rimasta pressoché inattuata) non si cumula con permessi o riposi.

### - **Congedi di paternità estesi a tutti**

Il decreto interviene anche in materia di congedi di paternità, **estendendo a tutte le categorie di lavoratori** (e non solo quindi come avviene oggi ai soli lavoratori dipendenti) la possibilità di fruire dei congedi da parte del padre, **nelle ipotesi in cui la madre sia impossibilitata** a farlo per motivi naturali o contingenti.

### - **Ridotti i termini di preavviso**

Scende **da quindici a cinque giorni** il termine minimo di preavviso al datore di lavoro per l'esercizio del diritto del congedo parentale. Se il congedo è richiesto su base oraria il termine è ulteriormente ridotto a due giorni.

Rimane ferma, comunque, la possibilità per i contratti collettivi di contemplare periodi più ampi.

### - **Maternità obbligatoria anche oltre 5 mesi**

Si allunga anche la maternità obbligatoria nei casi dei **parti prematuri**, andando a sommare i giorni di astensione non goduti prima a quelli spettanti per il periodo di congedo post-parto, anche laddove la somma di entrambi i periodi **superi il limite massimo di 5 mesi.**

Sempre in ambito maternità viene esteso l'istituto dell'automaticità delle prestazioni (ossia l'erogazione della relativa indennità anche nel caso di omesso versamento dei contributi) sia ai lavoratori che alle lavoratrici iscritte alla gestione separata.

**- Incentivi al telelavoro e congedi per le vittime di violenza di genere**

**Previsti benefici per i datori di lavoro privati che ricorrono al telelavoro andando incontro alle esigenze di "cura parentale" dei propri dipendenti e introdotto il congedo (per un massimo di tre mesi garantendo retribuzione e altri istituti connessi) per le donne vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.**

(13/06/2015 - Marina Crisafi)