

DIREZIONE GENERALE
SERVIZIO NORMATIVA STUDI E PROGETTI DI RICERCA

Catanzaro, 13 agosto 2015

Alla Direzione Amministrativa

Al Servizio Giuridico Contenzioso e Normativa del Lavoro

Al Servizio Economico e Politiche di Sviluppo

p.c.

Al Direttore Generale
Dott.ssa Sabrina Santagati

Sede

Amm: Arpacal

Aoo: Arpacal

SEDE CENTRALE

Protocollo nr.29182 del 13/08/2015 (INTERNO)



* 1 - 2 1 3 7 6 9 *

Oggetto: Tutela della maternità e della paternità. Modifiche legislative.

In data 24 giugno 2015 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 144, Supplemento Ordinario n. 34, il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 (*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*) entrato in vigore il giorno dopo la pubblicazione, il 25 giugno 2015, che reca alcune modifiche al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Con la presente circolare si forniscono chiarimenti sulle modificazioni intervenute, relativamente agli istituti giuridici interessati dalla riforma. A tale proposito si evidenzia che le nuove norme hanno carattere sperimentale, per cui si applicheranno esclusivamente per il solo 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015. Il riconoscimento per gli anni successivi al 2015 è condizionato all'entrata in vigore dei decreti legislativi attuativi dei criteri previsti dalla legge delega 10 dicembre 2014, n.183, che individuino adeguata copertura finanziaria (art. 26, commi 2 e 3, d.lgs. n. 80 del 2015). Dal 1° gennaio 2016, e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno medesimo, in assenza dei decreti attuativi di cui sopra le norme del d.lgs. n. 151/2001, indicate nella presente circolare, si applicheranno nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 80/2015.

Le modifiche legislative riguardano i seguenti istituti:

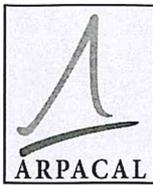
- 1. CONGEDO DI MATERNITA';**
- 2. CONGEDO PARENTALE;**
- 3. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO PARENTALE;**
- 4. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE;**
- 5. ADOZIONE E AFFIDAMENTO.**

Le novità verranno evidenziate **in grassetto** e successivamente approfondite

Le firme autografe sono sostituite da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi dell'art. 3 c. 2 del D. Lgs. 12/02/1993 n° 39

via (indicare la sede del Dipartimento/Centro) – CAP (solo il numero del CAP) - Città – tel. (il centralino) – fax (il fax del centralino)
P. IVA 02352560797 www.arpacal.it

LETT_REV 0 31.12.12



DIREZIONE GENERALE
SERVIZIO NORMATIVA STUDI E PROGETTI DI RICERCA

1. CONGEDO DI MATERNITA'

A. La dipendente è collocata in congedo di maternità anche durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga prima della data presunta; detti giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità successivo al parto, anche qualora la somma dei periodi di astensione obbligatoria superi il limite complessivo di cinque mesi.

L'art. 16, comma 1, lett. d) del d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 2, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 80/2015] stabilisce che i giorni di congedo non goduti prima del parto -qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta- si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto, anche se la somma dei due periodi (prima e dopo il parto) superi il limite dei cinque mesi. La modifica legislativa specifica che la somma complessiva dei periodi di astensione obbligatoria può superare i cinque mesi.

B. E' possibile chiedere la sospensione del congedo di maternità - una sola volta per ogni figlio - in caso di ricovero del neonato e fruire del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

L'art. 16-bis del d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 80/2015] riconosce il diritto per la madre, nel caso di ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, di chiedere la sospensione del congedo di maternità per riprendere l'attività lavorativa e di potere fruire del medesimo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ciascun figlio su istanza della madre, ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

La disposizione recepisce la sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2011.*

2. CONGEDO PARENTALE

A. La fruibilità del congedo parentale viene estesa dai previgenti primi otto anni di vita ai primi dodici anni di vita del bambino.

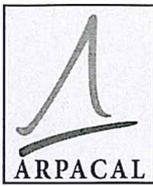
L'attuale comma 1 dell'art. 32 d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 7, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 80/2015] amplia l'ambito temporale entro il quale i genitori possono fruire del diritto al congedo parentale, estendendolo fino al dodicesimo anno di vita del minore, fermi restando i limiti temporali già stabiliti dal medesimo art. 32..

B. In mancanza di apposite disposizioni rinvenibili nella contrattazione collettiva, è possibile fruire del "congedo parentale a ore" sulla base dei parametri contenuti nel novellato art. 32 del T.U. n. 151 del 2001.

Il comma 1-ter, del medesimo art. 32 d. lgs. n. 151/2001 [inserito dall'art. 7, comma 1, lett. b) d. lgs. n. 80/2015] introduce un'innovazione, prevedendo che il congedo parentale possa essere fruito su base oraria. Il legislatore ha cioè stabilito che, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione del congedo parentale su base giornaliera o su base oraria.

Le firme autografe sono sostituite da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi dell'art. 3 c. 2 del D. Lgs. 12/02/1993 n° 39

via (indicare la sede del Dipartimento/Centro) – CAP (solo il numero del CAP) - Città – tel. (il centralino) – fax (il fax del centralino)
P. IVA 02352560797 www.arpacal.it



DIREZIONE GENERALE
SERVIZIO NORMATIVA STUDI E PROGETTI DI RICERCA

Quella su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente al periodo in cui abbia inizio il congedo parentale.

La novella esclude la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi contemplati dal Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

**(V. C. Cost. Sent. n. 116/2011 (G.U. 13.04.2011, n. 16) con la quale la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 16, lett. c) del d. lgs. n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) "...nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare".)*

C. I termini di preavviso al datore di lavoro per poter fruire del congedo parentale vengono ridotti da quindici a cinque giorni e, nel caso di fruizione su base oraria, a due giorni.

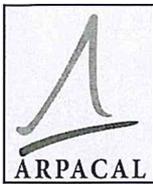
Il comma 3 dello stesso art. 32 d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 7, comma 1, lett. c) d. lgs. n. 80/2015] prevede che il genitore che intenda fruire del congedo parentale debba preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi (come già previsto) e comunque con un termine di preavviso **non inferiore a cinque giorni**, indicando sia l'inizio che la fine del periodo di congedo, salvo casi di oggettiva impossibilità. Tale termine di preavviso, nelle ipotesi di fruizione su base oraria, è invece stabilito in due giorni.

3. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO PARENTALE

A. Il trattamento economico nella misura del trenta per cento della retribuzione spetta fino al sesto anno di vita del minore, per un periodo massimo complessivo di fruizione tra i genitori di sei mesi.

Il novellato art. 34, comma 1, d.lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 9, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 80/2015] eleva da tre a sei anni di vita del minore il periodo entro il quale il genitore che fruisce del congedo parentale ha diritto all'indennità pari al trenta per cento della retribuzione, fermo restando il riconoscimento di tale indennità per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

h



DIREZIONE GENERALE
SERVIZIO NORMATIVA STUDI E PROGETTI DI RICERCA

B. Nei casi di reddito individuale dell'interessato non superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione, l'indennità del trenta per cento è corrisposta fino all'ottavo anno di vita del bambino.

L'art. 34, comma 3, d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 9, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 80/2015], pone una norma di coordinamento con i commi precedenti per i periodi di congedo ulteriori rispetto a quanto previsto dai commi 1 e 2 dell'articolo in esame, estendendo fino ai primi otto anni di vita del bambino la corresponsione al lavoratore dell'indennità del trenta per cento della retribuzione*, a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

*(Annualmente l'INPS pubblica l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti, incluso il trattamento minimo di pensione. Per l'anno 2015, v. INPS circ. n. 11 del 23.01.2015.)

4. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Il prolungamento del congedo parentale -per i figli con disabilità in situazione di gravità- per un periodo massimo di tre anni può essere richiesto entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino.

L'art. 33, comma 1, d. lgs. n. 151/2001 (modificato dall'art. 8 del d. lgs. n. 80/2015) estende fino ai primi dodici anni di vita del bambino la possibilità di fruire del prolungamento del congedo parentale.

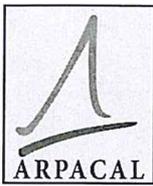
Restano invariate le restanti disposizioni in materia.

5. ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Talune previsioni introdotte dalla novella legislativa valgono anche per i casi di adozione e affidamento.

Il comma 6-bis dell'art. 26 d. lgs. n. 151/2001 (introdotto dall'art. 4 del d.lgs. n. 80/2015) estende la *sospensione del congedo di maternità* in caso di ricovero, anche ai casi di adozione e affidamento (v. precedente punto 1).

L'art. 31, comma 2, d. lgs. n. 151/2001 (sostituito dall'art. 6 del d. lgs. n. 80/2015) prevede che il congedo non retribuito di cui all'art. 26, comma 4, d. lgs. n. 151/2001 (previsto per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva) spetti al lavoratore alle medesime condizioni anche qualora la madre non sia lavoratrice, L'art. 36, comma 2, d.lgs. n 151/2001 [modificato dall'art. 10, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 80/2015] riconosce anche ai genitori adottivi o affidatari l'estensione dell'arco temporale di fruibilità del detto congedo parentale entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, fermo restando che il congedo stesso non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.



Regione Calabria

ARPACAL

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria



DIREZIONE GENERALE

SERVIZIO NORMATIVA STUDI E PROGETTI DI RICERCA

In relazione al *trattamento economico del congedo parentale*, l'art. 36, comma 3, d. lgs. n. 151/2001 [sostituito dall'art. 10, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 80/2015], prevede che l'indennità pari al trenta per cento della retribuzione sia dovuta per un periodo massimo complessivo tra entrambi i genitori di sei mesi, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Il Dirigente

Dott. Vincenzo Iati

Le firme autografe sono sostituite da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi dell'art. 3 c. 2 del D. Lgs. 12/02/1993 n° 39

via (indicare la sede del Dipartimento/Centro) – CAP (solo il numero del CAP) - Città – tel. (il centralino) – fax (il fax del centralino)
P. IVA 02352560797 www.arpacal.it

LETT_REV 0 31.12.12

4