

BANCHE ABI - CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO **LE NOVITÀ DI LEGGE - L'ACCORDO CON ABI DEL 15 DICEMBRE 2015 - CHE COSA È CAMBIATO**

In data 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 80/2015, riguardante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro". Il provvedimento è intervenuto sul Testo Unico sulla **maternità** e sulla **paternità**, rendendo più flessibili le misure in esso previste o prevedendone l'estensione (anche a seguito di alcune sentenze della Corte Costituzionale). Al decreto ha fatto seguito il 15 dicembre 2015 un **accordo sottoscritto con l'ABI e le Organizzazioni sindacali del settore bancario** riguardante la fruizione ad ore del congedo parentale (c.d. maternità facoltativa). In questa nota proponiamo una sintesi complessiva delle principali misure in vigore.



CONGEDO DI MATERNITÀ (C.D. ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

GENERALITÀ

Il congedo di maternità (c.d. maternità obbligatoria) è il periodo durante il quale è vietato adibire al lavoro le donne e corrisponde a:

- **2 mesi precedenti la data presunta del parto**, salvi i casi di gravidanza a rischio e quanto previsto in tema di **flessibilità**¹;
- **3 mesi dopo il parto**, sempre salvo quanto previsto in tema di flessibilità.

Durante il congedo di maternità spetta il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di 5 mesi. Qualora l'assenza dal lavoro fosse di durata superiore, l'indennità giornaliera per i periodi eccedenti il limite dei 5 mesi sarà pari all'80% della retribuzione.

La domanda di congedo maternità/paternità deve essere presentata all'INPS in **via** esclusivamente **telematica** utilizzando uno dei seguenti canali:

Internet:	attraverso il sito www.inps.it - servizio di Invio domande Prestazioni a sostegno del reddito
Patronati:	tra cui il Patronato INCA CGIL
Contact Center Multicanale:	attraverso il numero verde 803164

CHE COSA È CAMBIATO

PARTO PREMATURO

Nei casi di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi (antecedente e successivo alla nascita) determini il superamento del limite dei 5 mesi.

RICOVERO DEL NEONATO

Nei casi di ricovero ospedaliero del neonato, la madre, compatibilmente con il suo stato di salute e per una sola volta per ogni figlio, può chiedere la sospensione del congedo di maternità, rinviandone la fruizione (che potrà essere anche solo parziale) a partire dalla data di dimissione del bambino.

CONGEDO PARENTALE (C.D. ASTENSIONE FACOLTATIVA)

GENERALITÀ

Il congedo parentale è il periodo di **astensione facoltativa dal lavoro** al quale ciascun genitore ha diritto per ogni bambino. I genitori ne possono usufruire **anche contemporaneamente**; il padre lo può utilizzare

¹ Flessibilità: se le condizioni di salute lo consentono, la lavoratrice può decidere di posticipare l'inizio del congedo fino ad un mese prima la data presunta del parto, prolungando così il periodo successivo al parto.

anche durante il congedo di maternità e/o durante i riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) della madre.

Entrambi i genitori lavoratori dipendenti possono usufruire cumulativamente di un **periodo massimo di 10 mesi che possono diventare 11** se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo parentale.

Nell'ambito di tali limiti, il diritto ad astenersi dal lavoro spetta:

- alla **madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi**;
- al **padre lavoratore**, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **7 mesi**;
- qualora vi sia un **solo genitore**², per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **10 mesi**.

In caso di **madre lavoratrice autonoma** e di **padre lavoratore dipendente**, il periodo massimo non può superare complessivamente i 10 mesi, con un limite di 3 mesi spettanti alla madre da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino.

Il congedo parentale non spetta al padre lavoratore autonomo o alla madre casalinga.

La seguente tabella sintetizza i periodi massimi spettanti espressi in mesi:

Madre	Padre	Madre	Padre	Totale
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Casalinga	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3 da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino	7	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6

In caso di **parto plurimo** (c.d. parto gemellare) i mesi di congedo spettanti si moltiplicano per il numero dei bambini nati (questo criterio non vale per il congedo di maternità o di paternità).

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all'INPS in via esclusivamente telematica tramite uno dei canali già citati a proposito della domanda del congedo per maternità/paternità.

Per i periodi di congedo parentale è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione, generalmente per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi e con limitazioni legate all'età del bambino, come illustrato di seguito.

CHE COSA È CAMBIATO

PERIODO MASSIMO DI RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ

Fermo restando il pagamento per massimo 6 mesi (salvi i casi di reddito personale basso: - v. oltre), il riconoscimento dell'indennità del 30% è esteso ai periodi usufruiti **entro i 6 anni di età del bambino** (in precedenza il limite era 3 anni di età).

Inoltre, nel caso di reddito personale (lordo) non superiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione³, è previsto il pagamento dell'indennità del 30% anche per i periodi oltre i 6 mesi (fino al massimo di 10 o 11 mesi) se fruiti entro i primi 8 anni di vita (in precedenza entro i primi 6 anni).

PERIODO MASSIMO DI FRUIZIONE

Il congedo parentale può essere fruito fino ai 12 anni di età del bambino (in passato fino agli 8 anni).

In base a quanto precisato al paragrafo precedente in generale non sarà coperta da indennità la fruizione oltre il 6° anno (salvo il caso già citato di reddito basso).

CONGEDO PARENTALE ANCHE SU BASE ORARIA

Il decreto legislativo in esame ha introdotto (anche nel caso in cui i contratti non lo prevedano) la possibilità di **fruizione oraria del congedo parentale**, in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero**.

² La condizione di "genitore solo" si realizza nei seguenti casi:

- morte o grave infermità dell'altro genitore;
- abbandono del figlio da parte dell'altro genitore;
- affidamento esclusivo del figlio al solo genitore richiedente.

³ quindi inferiore, per il 2015, a € 6.530,94 X 2,5= 16.327,35

A seguito dell'accordo sindacale sottoscritto il 15/12/2015 tra l'Associazione Bancaria e le Organizzazioni sindacali, tale previsione di legge varrà nel settore delle banche ABI fino al 31 gennaio 2016.

LE NOVITÀ DELL'ACCORDO DI SETTORE

A partire dal 1° febbraio 2016, infatti, i dipendenti delle banche ABI potranno ricorrere ad una **fruizione effettivamente oraria**, ma con alcune **limitazioni**:

- la **somma** dei congedi ad ore nell'arco di ciascun **mese** di utilizzo dovrà corrispondere comunque a **giornate intere**;
- occorrerà presentare all'**azienda** - con un **preavviso di almeno 5 giorni lavorativi** - una **domanda in forma scritta** (accompagnata dalla documentazione inoltrata all'INPS), indicando la durata del periodo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione nella giornata. Nei casi in cui non fosse oggettivamente possibile preavvisare l'azienda nel termine di 5 giorni indicato, il preavviso minimo per la fruizione ad ore sarà di 2 giorni.
Per legge il datore di lavoro deve essere preavvertito almeno 5 giorni prima anche per i congedi su base giornaliera.
- Il congedo parentale fruito ad ore non potrà essere cumulato con altri permessi o riposi previsti dal Testo Unico sulla maternità e sulla paternità (per esempio i cosiddetti permessi per allattamento), né con i permessi o i riposi previsti dalla contrattazione collettiva (quindi, per esempio, non sarà consentito fruire di una o più ore di congedo unitamente ai permessi per allattamento o alla banca delle ore).

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN PART TIME

Ai sensi di un diverso decreto è stata prevista anche la possibilità di chiedere per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a part time per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Andrà tuttavia valutata l'effettiva convenienza anche in relazione alle norme di minor favore introdotte per il contratto a tempo parziale da questo ulteriore provvedimento.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER FIGLI DISABILI GRAVI

Il congedo parentale previsto per una durata massima di 36 mesi in caso di figli disabili in situazione di gravità può essere fruito in misura continuativa o frazionata fino al compimento dei 12 anni del figlio (in precedenza il limite erano gli 8 anni di età del bambino).

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Il decreto si pone l'obiettivo dell'**equiparazione tra genitori naturali e genitori adottivi o affidatari**.

Le modifiche già citate in tema di **congedo di maternità** (sospensione e rinvio in caso di ricovero del bambino) sono estese ai casi di adozione e affidamento.

Analogamente, sono elevati a 12, dal momento dell'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, gli anni entro cui godere del **congedo parentale** ed entro 6, sempre calcolati avendo a riferimento l'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, gli anni in cui il congedo nel limite dei 6 mesi è retribuito al **30%**.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Sono previste misure a favore delle donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. Le lavoratrici potranno:

- astenersi dal lavoro, per un massimo di 3 mesi, per motivi legati a tali percorsi, mantenendo - a carico dell'INPS - la retribuzione e gli altri istituti connessi;
- ottenere su richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale) sempreché nell'azienda siano disponibili ruoli a part time. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per ogni necessità potrete fare riferimento al Patronato INCA CGIL o al vostro sindacalista di riferimento.