

MATERNITA', PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

AVV. GABRIELE GIANDUIA
AVV. ALBERTO CARAVELLA

MATERNITA', PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI



Con il *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, entrato in vigore il *25 giugno 2015*, il Legislatore è intervenuto anche sul Testo Unico in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità** (*D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151*).

MATERNITA', PATERNITA' E CONGEDI PARENTALI



Le novità sono state rese strutturali dal *D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148*.

CONGEDO DI MATERNITA'

L'**art. 16 D.Lgs. 151/2001** fa espresso **divieto** di adibire al lavoro le donne lavoratrici:

- durante i **2 mesi precedenti** la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'**art. 20** (congedo flessibile);
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo **intercorrente tra la data presunta e la data effettiva** del parto;
- durante i **tre mesi dopo il parto**, salvo quanto previsto all'**art. 20** (congedo flessibile);
- durante gli **ulteriori giorni non goduti prima del parto**, qualora il parto avvenga in **data anticipata** rispetto a quella presunta.

CONGEDO DI MATERNITA'



Il **D.Lgs. 80/2015** ha modificato l'art. **16 T.U.**, precisando che i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, **sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di 5 mesi.**

CONGEDO DI MATERNITA'

Le lavoratrici **devono** consegnare al **datore di lavoro** e all'**istituto** erogatore dell'indennità di maternità il **certificato medico** indicante la data presunta del parto.

L'**art. 34, D.L. 69/2013** ha introdotto **l'obbligo di trasmissione in via telematica** dei certificati:

- **di gravidanza** (indicante la data presunta del parto);
- **di parto**;
- **di interruzione di gravidanza** direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

CONGEDO DI MATERNITA'



RIPRESA DEL SERVIZIO

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dal 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

CONGEDO DI MATERNITA'

CONGEDO FLESSIBILE

Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

CONGEDO DI MATERNITA'



CONGEDO FLESSIBILE

Le certificazioni mediche devono essere preventive.

Se la donna viene adibita al lavoro **oltre** il settimo mese in assenza di tale certificazione si applica la **sanzione** dell'articolo 18 T.U., sempre che chi adibisce la donna al lavoro sia **consapevole** dello stato di gravidanza. Non sono previste sanzioni a carico della **lavoratrice**.

CONGEDO DI MATERNITA'

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

L'art. 22 D.Lgs. 151/2001 riconosce alle lavoratrici il diritto ad un'**indennità giornaliera** pari all' **80%** della retribuzione per **tutto** il periodo del congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'**anzianità di servizio** a tutti gli effetti, salve le **condizioni di miglior favore** (in particolare l'eventuale integrazione economica a carico del datore di lavoro).

CONGEDO DI MATERNITA'



INDENNITA' DI MATERNITA' E GIUSTA CAUSA

L'art. 3 D.Lgs. 80/2015 ha modificato l'art. 24 del T.U., sostituendo il co. 1.

La modifica prevede che l'indennità di maternità sia corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità.

PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MATERNITA'



Obbligo per il datore di lavoro di **anticipare** l'indennità di maternità e di effettuare poi il **conguaglio** con i contributi a debito.

L'INPS provvede **direttamente** al pagamento agli aventi diritto delle prestazioni di maternità per i **lavoratori agricoli**, per i lavoratori assunti a **tempo determinato** per i **lavori stagionali**, per gli addetti ai **servizi domestici e familiari**, per i lavoratori **disoccupati o sospesi dal lavoro** che non usufruiscono del trattamento di Cassa integrazione guadagni.

Non esistono altre deroghe per il pagamento.

CONGEDO DI PATERNITA'



(**art. 28 D.Lgs. 151/2001**) Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del **congedo di maternità** o per la parte residua che **sarebbe spettata alla lavoratrice**, in caso di:

- morte**
- grave infermità della madre**
- abbandono,**
- affidamento esclusivo del bambino al padre.**

CONGEDO DI PATERNITA'



L'art. 5 D.Lgs. 80/2015 ha modificato l'art. 28 T.U. aggiungendo due nuovi commi (1-bis e 1-ter) per disciplinare il caso del lavoratore dipendente che usufruisce del congedo di paternità anche se la madre è lavoratrice autonoma, nonché, viceversa, il caso del lavoratore autonomo che usufruisce dell'indennità di paternità nel caso dove la madre è lavoratrice dipendente.

CONGEDO DI PATERNITA'



Il padre lavoratore deve **presentare** al datore di lavoro la **certificazione** relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore rende dichiarazione ai sensi dell'[art. 47 D.P.R. 445/2000](#) ([autocertificazione](#)).

CONGEDO DI PATERNITA'



Il trattamento previdenziale, economico e normativo spettante al padre è quello per il congedo di maternità.

CONGEDO DI PATERNITA'



In caso di **grave infermità della madre** il lavoratore dipendente ha **diritto** al congedo di paternità **indipendentemente** dal fatto che la madre sia lavoratrice e la durata di tale congedo è pari al periodo di astensione obbligatoria **non fruito in tutto o in parte** dalla madre (**Trib. Firenze 1169/2009**).

CONGEDO DI PATERNITA'



Il diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro **si interpreta** nel senso che **l'astensione si applica solo al periodo post partum** e non alla fase di astensione, pure obbligatoria, precedente il parto (**Corte App. Firenze 22.09.2011**).

NUOVO CONGEDO DI PATERNITA'

L'art. 4, co. 24, L. 92/2012 ha introdotto, in via sperimentale per gli anni 2013-2015 poi prorogandolo per i parti avvenuti anche nel 2016 (articolo 1, comma 282, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208), per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla **nascita del figlio**, l'**obbligo** di astenersi dal lavoro per un giorno.

NUOVO CONGEDO DI PATERNITA'



Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente **ha la facoltà** di assentarsi dal lavoro per un **ulteriore periodo di due giorni**, anche continuativi, **previo accordo** con la madre e in sua **sostituzione** in relazione al periodo di **astensione obbligatoria** spettante a quest'ultima.

NUOVO CONGEDO DI PATERNITA'



Per il periodo di due giorni **goduto** in **sostituzione** della **madre** è riconosciuta un'**indennità giornaliera** a **carico dell'INPS** pari al **100%** della retribuzione e per il **restante giorno** in **aggiunta all'obbligo di astensione della madre** è riconosciuta un'**indennità pari al 100%** della retribuzione.

NUOVO CONGEDO DI PATERNITA'



TRATTAMENTO ECONOMICO

Al padre lavoratore spetta, per il periodo del **congedo di paternità obbligatorio (un giorno) e facoltativo (due giorni)**, l'indennità giornaliera a **carico dell'INPS**, pari al **100%** della retribuzione.

NUOVO CONGEDO DI PATERNITA'



Il trattamento normativo e previdenziale è quello previsto per il congedo di paternità con il meccanismo dell'anticipazione.

NUOVO CONGEDO DI PATERNITA'



L'indennità è corrisposta direttamente dall'INPS in tutti i casi in cui le disposizioni vigenti prevedono **il pagamento diretto dell'indennità di maternità.**

CONGEDO DI PATERNITA'



Il padre **deve** comunicare al datore in **forma scritta** i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio e/o facoltativo con un anticipo **non inferiore** a 15 giorni e **se riferito all'evento nascita** sulla base della data presunta del parto (nel caso delle adozioni, si ritiene, che in quel caso sia riferito alla presunta data di ingresso in famiglia/Italia).

NUOVO CONGEDO DI PATERNITA'



Il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS con modalità telematiche (flusso Uniemens) le giornate di congedo fruito.

CONGEDO PARENTALE



L'art. 2 D. Lgs n. 151/2001 definisce il congedo parentale **come il diritto all'astensione facoltativa della madre lavoratrice o del padre lavoratore.**

Il T.U. n. 151/2001 aveva già riconosciuto a ciascun genitore il diritto di astenersi dal lavoro nei primi **8 anni di vita per ogni bambino.**

CONGEDO PARENTALE



L'art. 7 comma 1 D. Lgs n. 80/2015 ha modificato l'art. 32 del D. Lgs n. 151 /2001 e consente, a decorrere dal 25.06.2015, che il diritto di astensione possa essere esercitato dal lavoratore o dalla lavoratrice **nei primi 12 anni di vita del bambino**, anziché nei primi 8.

CONGEDO PARENTALE



L'art. 26 D. Lgs n. 80/2015 ha previsto che le nuove norme trovano applicazione per le giornate di astensione **fruite a decorrere dal 25 giugno 2015** (vedasi pure circ. INPS n. 139/2015).

Inoltre, le nuove norme troveranno applicazione anche per gli anni successivi all'entrata in vigore del decreto solo previa adeguata copertura finanziaria (già garantita per il 2016).

CONGEDO PARENTALE



I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi il predetto limite è elevato a 11 mesi.

CONGEDO PARENTALE



Il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui si astenga per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

CONGEDO PARENTALE



- In presenza in un solo genitore, il diritto è pari ad un periodo non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale, inoltre, spetta al genitore che lo richiede anche se l'altro genitore non ne abbia diritto.

CONGEDO PARENTALE



In base alla struttura del congedo parentale, come previsto dall'art. 32 D. Lgs n. 151/2001, lo stesso può essere fruito anche per un periodo di tempo frazionato.

La fruizione del congedo parentale si interrompe allorquando il lavoratore/lavoratrice rientra a lavoro e ricomincia a decorrere dal momento in cui lo stesso/stessa riprende il periodo di astensione.

CONGEDO PARENTALE



I giorni festivi che ricadono nel periodo di fruizione sono computati come giorni di congedo.

Nel caso invece in cui il congedo parentale sia ad esempio fruito dal lavoratore dal lunedì al giovedì, il sabato e la domenica non sono da includersi nel computo dei giorni (Cass. Civ. Sez. Lav. 07.05.2012 n. 6856).

CONGEDO PARENTALE



Conformemente alla direttiva 2010/18/UE, l'art. 3 D.L. n. 216/2012 prima e successivamente l'art. 1 comma 399 L. n. 228/2012 hanno apportato alcune modifiche all'art. 32 T.U. n. 151/2001 prevedendo la possibilità per la contrattazione collettiva di settore di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria.

CONGEDO PARENTALE



Oltre alla contrattazione collettiva nazionale, anche la contrattazione collettiva di secondo livello può determinare le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali Lav., Risposta a Interpello 22.07.2013).

CONGEDO PARENTALE



L'art. 7 D. Lgs n. 80/2015, inoltre, ha aggiunto il comma 1 ter all'art. 32 del T.U. prevedendo, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva anche di livello aziendale circa le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, che ciascun genitore possa scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

CONGEDO PARENTALE



In quest'ultimo caso, la fruizione oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile che precede il periodo nel corso del quale ha inizio il congedo.

CONGEDO PARENTALE



Per alcune tipologie di lavori, come ad esempio nell'ambito del comparto sicurezza e del soccorso pubblico non è prevista la possibilità per i lavoratori di usufruire dei congedi parentali ad ore.

CONGEDO PARENTALE



Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a dare un congruo preavviso al datore di lavoro secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

In mancanza di una previsione della contrattazione collettiva fino all'introduzione del D. Lgs n. 80/2015 il termine di preavviso era fissato in 15 giorni.

CONGEDO PARENTALE



A decorrere dal 25.06.2015 (data di entrata in vigore del decreto) il termine di preavviso, salvo una diversa previsione della contrattazione collettiva, non può essere inferiore a 5 giorni.

In ogni caso ove la contrattazione collettiva previgente all'entrata in vigore del Jobs Act richiamava al termine minimo previsto, lo stesso si intende di 15 giorni e non di 5, trovando quindi applicazione la disciplina previgente al D.Lgs n. 80/2015 (Interpello Ministero Lav. n. 13/2016).

CONGEDO PARENTALE



I genitori naturali, possono usufruire dell'indennità per il congedo parentale:

- entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (padre e/o madre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;

CONGEDO PARENTALE



- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (per l'anno 2015 Euro 16.327,68);

CONGEDO PARENTALE



- dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.

I periodi sono coperti da contribuzione figurativa

La disciplina è stata prevista anche per i genitori adottivi o affidatari.

CONGEDO PARENTALE



Laddove si accerti che il periodo di congedo venga utilizzato dal lavoratore o dalla lavoratrice per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento dalla funzione del diritto (congedo) che può essere valutato come una fattispecie di giusta causa di licenziamento indipendentemente dalla circostanza che lo svolgimento di tale attività contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia (Cass. Civ. Sez. Lav. n. 16207/2008).

CONGEDO PARENTALE



In alcuni casi, tuttavia, i giudici di legittimità hanno ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato, allorquando l'attività è stata resa dal lavoratore / lavoratrice durante il periodo di astensione in maniera sporadica e quando tale attività era estranea a quella svolta dal datore di lavoro (Cass. Civ. Sez. Lav. n. 7021/2011).

CONGEDO PARENTALE



E' in fase di discussione il testo sul lavoro autonomo che dovrebbe prevedere dal 01.01.2017 un periodo di congedo parentale per tutti i lavoratori autonomi nella misura di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.

Il testo, tuttavia, dovrà essere approvato dal parlamento.

CONGEDO PARENTALE



L'art. 69 D. Lgs n. 151/2001 dispone per le lavoratrici autonome (in particolare imprenditrici agricole, coltivatrici dirette, mezzadre e colone artigiani ed esercenti attività commerciale) un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

CONGEDO PARENTALE



Nel marzo 2016 l'OCSE ha pubblicato uno studio molto interessante sui congedi parentali sia delle madri che dei padri nei 27 paesi dell'OCSE

Se è pur vero che generalmente è la madre che usufruisce del congedo parentale, negli ultimi tempi anche i padri lavoratori hanno iniziato ad usufruire del diritto.

CONGEDO PARENTALE



In Giappone e Corea, ad esempio, esiste l'assegno più elevato per i padri che decidono di usufruire del periodo di congedo parentale.

Tuttavia, in questi Stati i padri lavoratori sono riluttanti ad usufruire del congedo, specie per periodi lunghi, in quanto, seppur ben pagati, temono di subire conseguenze negative per la loro carriera.