



Documento di analisi e proposte CISL
Legge 10.12.2014 n° 183 , G.U. 15.12.2014 (Jobs Act) - art. 1 commi 8, 9
Delega maternità e conciliazione famiglia/lavoro

In un contesto italiano che vede cinquemila nascite in meno nel 2014 rispetto all'anno precedente, con un incremento demografico dello 0,4 per mille che si distingue come il più basso degli ultimi dieci anni e una fecondità nazionale tornata a 1,4 figli e ben distante dalle medie europee, intervenire in misure che favoriscano la fiducia nelle famiglie e la possibilità di conciliare la famiglia con il lavoro diventa una priorità per lo stesso sviluppo del Paese.

L'obiettivo è puntare ad una sintesi tra i bisogni delle persone e quelli delle imprese, contribuendo a determinare quelle condizioni di benessere organizzativo che possono concorrere anche al conseguimento di maggiore efficienza e produttività. Con la convinzione che, come afferma l'Avviso Comune siglato il 7 Marzo 2011: «il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale».

L'occasione dell'esercizio della delega potrebbe quindi rappresentare l'interessante occasione in cui aprire una riflessione sulle lacune di tutela in essere per le madri e i padri lavoratori, nei diversi versanti. Lasciando sullo sfondo le proposte puntuali di intervento, che solo in apposito tavolo potrebbero adeguatamente venire presentate, si intende proporre tre interventi ritenuti prioritari e non comportanti oneri aggiuntivi per le finanze pubbliche:

1. **Estendere il periodo di fruibilità del congedo parentale (anche prolungato per figli con handicap in condizione di gravità) fino ai diciotto anni di vita del figlio.** Non esistono oggi congedi utilizzabili da padri e madri per dedicare tempo ai figli adolescenti.
2. **Introdurre legislativamente la previsione del godimento frazionato del congedo parentale, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva di settore.** La fruizione frazionata del congedo parentale può rispondere a innumerevoli esigenze delle famiglie con figli minori al proprio interno, e la contrattazione collettiva potrebbe poi intervenire per calibrare maggiormente la previsione nelle diverse realtà.
3. **Prevedere la piena compatibilità tra i diversi istituti volti a tutelare i diversi aspetti della cura per i lavoratori:** rivolti a figli, congiunti con handicap in condizione di gravità, non-autosufficienti, o rivolti agli stessi lavoratori disabili.

Nel dettaglio:

1. Estendere il periodo di fruibilità del congedo parentale (anche prolungato per figli con handicap in condizione di gravità) fino ai diciotto anni di vita del figlio.

Da tempo si sottolinea la pesante assenza, nella legislazione italiana, di un sistema di flessibilità che consenta al genitore lavoratore di dedicare del tempo al figlio nella delicata fase adolescenziale. Si propone dunque di estendere la possibilità di fruizione dei congedi parentali, dagli otto anni oggi previsti, sino ai diciotto anni del figlio, mantenendo gli ulteriori limiti oggi posti dalla legge.

Disciplina del congedo parentale: nei primi 8 anni di vita del bambino, i genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente. La madre può farlo per sei mesi, frazionati o continuativi, il padre per sette. Le astensioni dal lavoro, se utilizzate da entrambi i genitori, non possono superare il limite complessivo di 11 mesi. Il genitore solo può usufruire di un periodo di

assenza pari a dieci mesi. Il genitore, durante il periodo di congedo parentale, avrà diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo di tempo pari a 6 mesi complessivi tra i genitori, fino ai 3 anni di vita del bambino (oppure, in caso di adozione e affidamento, fino a 3 anni dall'ingresso in famiglia). Successivamente ai 6 mesi di congedo e fino all'ottavo anno di vita del bambino, l'indennità spetta solo se il reddito annuo del genitore richiedente non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore quell'anno.

2. Introdurre legislativamente la previsione del godimento frazionato del congedo parentale, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva di settore.

L'applicazione della previsione dell'articolo 32, comma 1-bis, TU - che prevede la delega alla contrattazione collettiva di settore per la definizione di modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, criteri di calcolo della base oraria e equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa ó sta incontrando notevoli rallentamenti legati alla complessa situazione del sistema delle relazioni industriali nel Paese. Inoltre, nei diversi casi in cui puntualmente la contrattazione è intervenuta, tali diritti risultano ancora non fruibili dalle lavoratrici e dai lavoratori a causa di difficoltà tecniche legate al calcolo e alla modulistica.

Si propone dunque di intervenire in via legislativa proponendo un indirizzo di calcolo coerente con l'algoritmo già utilizzato amministrativamente per la fruizione frazionata dei permessi mensili a motivo di handicap ex legge 104/92 (cfr. Messaggi INPS Nn. 15995/2007 e 16866/2007), che renda immediatamente applicabile il diritto, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva di settore.

3. Sancire la compatibilità tra i cd. Riposi di allattamento e il prolungamento di congedo parentale fruito in modalità frazionata, in caso di figlio con handicap in condizione di gravità.

L'occasione dell'intervento legislativo di disciplina del godimento frazionato del congedo parentale, potrà contestualmente essere la sede idonea per chiarire la compatibilità di tale istituto con quello dei cd. Riposi di allattamento, che, pur potendosi collocare nelle medesime giornate e nei medesimi mesi, rispondono a diverse ratio e esigenze di tutela.

4. Prevedere il diritto al congedo non retribuito per gravi motivi familiari (ex art. 4, comma 2, legge 53/2000) anche al lavoratore che assiste un parente non-autosufficiente e ha già utilizzato l'intero periodo di due anni di congedo straordinario indennizzato di cui all'articolo 42, co. 5, Dlgs 151/2001.

La fruizione del congedo straordinario non deve ridurre il periodo massimo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari di cui all'articolo 4, legge 53/2000.

5. Riconoscere al lavoratore con handicap in situazione di gravità il diritto al congedo non retribuito per gravi motivi familiari (ex art. 4, comma 2, della legge 53/2000) in caso di documentabili e gravi necessità legate allo stato di salute, da fruire al termine del periodo di comperto.

Oggi il diritto al congedo non retribuito è riconosciuto dalla legge al lavoratore che presta assistenza a un familiare non-autosufficiente, ma non al disabile stesso, con handicap in condizione di gravità, che lavora. Pur essendo un istituto completamente non retribuito, consentirebbe al disabile una maggiore tutela rispetto al mantenimento del posto di lavoro, in caso di lunghe assenze legate ad esigenze di cura.

6. Estendere i benefici previsti dalla legge (permessi, riposi e congedi di cui agli articoli 42, comma 5, Dlgs 151/2001 e art. 33. Legge 104/1992) al tutore o all'amministratore di sostegno convivente che si fa carico della cura della persona con disabilità, anche senza vincoli di parentela, nel caso in cui non vi siano altri parenti o affini entro il terzo grado abili a prestare assistenza.

Il diritto alla cura e all'assistenza è in capo alla persona con disabilità, ma, in caso di assenza di una rete parentale entro il terzo grado, non viene riconosciuta la possibilità dei benefici lavorativi previsti dalla legge (congedi, riposi e permessi per l'assistenza) a persone conviventi che siano stati nominati dal giudice tutore o amministratore di sostegno e si facciano nei fatti carico della cura della persona con disabilità. Si propone dunque di modificare tale previsione discriminatoria verso i disabili soli.

7. Prevedere che ai fini del computo dei 60 giorni di sospensione che causano la perdita del requisito di accesso per il diritto al trattamento economico di maternità, non si tiene conto, in aggiunta delle eccezioni oggi elencate dalla legge, del periodo di congedo straordinario indennizzato per un familiare disabile grave o del congedo per gravi motivi familiari (ex art. 4, co. 2, legge 53/2000). Prevedere inoltre la sospensione automatica di qualsiasi congedo in corso di fruizione per tutto il periodo di congedo di maternità/paternità.

Oggi quando si verifica una gravidanza durante il periodo di congedo straordinario grave o del congedo per gravi motivi familiari per la cura di un parente non-autosufficiente, se la lavoratrice è sospesa da più di 60 giorni, perde il diritto al trattamento economico di maternità.

Inoltre, di particolare rilievo, ai fini della verifica della coerenza degli effetti, l'implementazione del **sistema di valutazione** previsto dal legislatore all'articolo 1, comma 13, L. 183/2014, partecipato dalle parti sociali. Il monitoraggio dovrà riguardare i lavoratori genitori, i lavoratori che assistono un familiare disabile ed i disabili che lavorano. Sarà opportuno, ai fini di ulteriori valutazioni e proposte di modifica, pubblicare i dati della serie storica completa sul sito istituzionale del Ministero del lavoro, in formato aperto.

Roma, 17 febbraio 2015