



L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO: I CONGEDI PARENTALI

Introduzione

Benvenuti! In questa lezione andiamo ad approfondire il tema della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro e i più recenti dispositivi normativi collegati.

In particolare, vedremo:

- Il congedo di maternità
- Il congedo di paternità
- I congedi parentali

Bene, non ci resta che cominciare!

Una nuova concezione del tempo

Agli arbori del nuovo millennio si è imposta una nuova considerazione dei tempi di vita dei lavoratori.

Il legislatore comunitario ha preso consapevolezza del fatto che nella tradizionale divisione in tempo di lavoro e tempo libero doveva trovare ingresso il riconoscimento giuridico di un tempo di non lavoro che il lavoratore genitore potesse impegnare nella cura dei figli. Si tratta, infatti, di un impiego del tempo della vita che non solo non è libero, ma che viene impiegato nell'assolvimento di un'imprescindibile funzione sociale: la funzione genitoriale.

Nei suoi provvedimenti legislativi l'Unione Europea non prende in considerazione la famiglia nella concezione tradizionale, ma nell'ottica dell'assolvimento della responsabilità genitoriale, ovvero, nel rapporto diretto di cura genitore – anche affidatario o adottivo – e figlio.

Attraverso la normativa sulla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, l'Unione Europea intende conseguire l'attuazione del principio di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di accesso, di carriera e di trattamento sul mercato del lavoro.

Il superamento della discriminazione di genere è un principio fondamentale dell'Unione, tuttavia, le donne ancora non hanno pari opportunità rispetto agli uomini sia nell'accesso al lavoro che nelle opportunità di carriera e di trattamento retributivo. Il divario di genere oltretutto genera una notevole perdita economica.



Il Parlamento Europeo e il Consiglio sono nuovamente intervenuti sulla disciplina tempi di vita e di lavoro con la Direttiva n. 2019/1158 ribadendo, nelle premesse, tra gli altri, gli obiettivi di perseguire la parità di genere, la tutela del fanciullo, di contrastare l'invecchiamento della popolazione causato anche dalla mancata crescita demografica.

La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. L'articolo 3, paragrafo 3, secondo comma del trattato sull'Unione europea (TUE) prevede che l'Unione promuove la parità tra donne e uomini. Come riportato nel testo europeo infatti:

L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Così l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che recita:

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Un equilibrio tra attività professionale e vita privata consente ai cittadini di non essere obbligati a scegliere tra vita familiare e carriera lavorativa creando opportunità di lavoro e di carriera.

Questo principio antidiscriminatorio viene agevolato dall'Ue, in buona sostanza, attribuendo al genitore il diritto di fruire di congedi e di accedere a modalità di lavoro flessibile.

Afferma il legislatore comunitario al punto 10:

l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, in particolare a causa della crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano, il che ha un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari.

Quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite. È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e porta alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro.

Il riconoscimento di diritti soggettivi dei lavoratori ai congedi, soprattutto se retribuiti, e una maggiore flessibilità aiutano il life-work balance. L'equilibrio vita-lavoro può, secondo le intenzioni



del legislatore comunitario, efficacemente contrastare il calo demografico che è considerato uno dei fattori di rischio della decrescita economica.

Con la direttiva n.1158/2019, pertanto, l'UE ha stabilito *"... prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza disponendo diritti individuali relativi:*

- *al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza*
- *a modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza"*.

La direttiva n.1158/2019 è stata recepita dal Parlamento italiano con il Decreto Legislativo n.105/2022, pubblicato sulla G.U. n.176 del 29.7.2022, entrato in vigore il 13.8.2022.

Le nuove disposizioni si integrano nel precedente ordito con cui il legislatore italiano era già intervenuto in materia e precisamente con il testo unico sui congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità (D.Lgs. n. 151/2001), la disciplina per l'assistenza dei soggetti con disabilità Legge n.104/1992, la disciplina del lavoro a tempo parziale (D.Lgs. n. 81/2015).

Attraverso il D.Lgs. n. 105/2022 il Parlamento italiano persegue lo scopo di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, mediante il riconoscimento dei diritti alla genitorialità, all'assistenza, attraverso congedi e permessi e gli altri istituti della flessibilità, direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

La disciplina dei congedi in base al coordinamento delle disposizioni di legge sopra richiamate è quella che andremo a esaminare nel dettaglio.



Congedo di maternità:

La lavoratrice ha diritto ad un congedo obbligatorio (astensione dalla prestazione lavorativa di cinque mesi) retribuito in misura pari all'80% dell'ultima retribuzione media mensile, che inizia due mesi prima la data presunta del parto, salvo opzione da parte della lavoratrice di fruizione nei cinque mesi dopo il parto, dietro certificazione medica che attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

L'astensione della prestazione lavorativa può riguardare periodi della gestazione anche antecedenti ai due mesi in base all'accertamento dell'Azienda Sanitaria Locale che la gravidanza sia a rischio o le mansioni siano incompatibili con lo stato di gravidanza (interdizione anticipata).

Il congedo, pertanto, cessa normalmente da tre mesi dopo la data del parto oltre i giorni eventualmente non goduti prima del parto, fino a cinque mesi successivi, nel caso di esercizio dell'opzione.

L'interdizione può essere prorogata, su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del lavoro, anche dopo il parto quando le condizioni di lavoro siano pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino.

In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.

L'interruzione della gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o il decesso del bambino alla nascita equivale al parto ai fini della fruizione del congedo di maternità.

Il congedo di maternità di cinque mesi spetta anche al genitore in caso di adozione o affidamento preadottivo a partire dall'ingresso in famiglia del minore.

Congedo di paternità alternativo:

Il congedo di paternità alternativo, della durata di cinque mesi, retribuito in misura pari all'80% dell'ultima retribuzione media mensile, è riconosciuto al padre nei casi: di morte o grave infermità della madre, di abbandono o mancato riconoscimento del figlio da parte della madre, di affidamento esclusivo al padre per provvedimento giudiziale.

In caso di adozione o affidamento di minori, il padre ha diritto al congedo di paternità alternativo, oltre che nei casi sopra indicati, anche in caso di rinuncia totale o parziale da parte della madre lavoratrice.



Il congedo decorre dalla data in cui si verificano gli eventi che danno diritto.

Congedo di paternità obbligatorio

Anche nel caso in cui la madre fruisca integralmente del congedo di maternità al padre spettano comunque 10 giorni di congedo di paternità retribuiti nella misura del 100% dell'ultima retribuzione media e fruibili entro il periodo di 5 mesi di astensione obbligatoria della madre (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto).

In caso di parto plurimo il congedo obbligatorio del padre è prorogato di 20 giorni.

Il congedo per adozione o affidamento di minore, nel caso in cui non sia stato chiesto dalla madre lavoratrice, spetta al lavoratore padre alle medesime condizioni.

Congedi parentali

Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di 10 mesi elevato ad 11 nel caso vi sia un solo genitore, anche per provvedimento dell'autorità giudiziaria di affidamento esclusivo.

Il congedo parentale può essere fruito per un periodo continuativo o frazionato, anche su base oraria, ma per una frazione di periodo, comunque, non superiore a sei mesi, a decorrere dalla nascita del bambino (la madre trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio).

Al fine di incentivare il padre ad esercitare il diritto al congedo parentale facoltativo è stato previsto che *"qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi"*.

Il lavoratore ha l'onere di comunicare al datore di lavoro l'intenzione di fruire con un preavviso di almeno cinque giorni. Il congedo parentale spetta a ciascun genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto fino al concorso del limite massimo.

Per i periodi di congedo parentale, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi un'indennità pari al 30% della retribuzione (elevata per un solo genitore e per un solo mese fino al sesto anno di vita del bambino alla misura dell'80%)

I genitori possono tuttavia optare, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.



Il diritto a questi congedi spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.

Congedi parentali per minori con handicap

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati o salvo che, in tal caso specifico, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il congedo è retribuito per l'intera durata con il 30% dell'ultima retribuzione media mensile.

Il diritto a questi congedi spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.

Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, qualunque sia la durata della malattia, e per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

I periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti, salvo che la contrattazione collettiva preveda norme di miglior favore, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti il limite di età, tuttavia, è elevato da tre a sei anni, fermo il limite dei cinque giorni di astensione oltre i sei anni di età del bambino. Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia già un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare senza limiti.

Il monitoraggio

Come abbiamo visto, l'introduzione del D.Lgs. n. 105/2022 ha permesso una più larga applicazione della direttiva europea. Uno degli obiettivi è appunto ridurre la sottorappresentanza femminile nel mercato del lavoro attraverso degli istituti che supportino la funzione genitoriale e il lavoro di cura in generale. Per seguire l'andamento del fenomeno e per verificare l'adesione ai nuovi dispositivi introdotti il decreto prevede un monitoraggio annuale.



Nel testo, infatti, si legge che sarà l'Inapp, l'istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche a redigere e presentare con cadenza annuale una relazione che illustri i dati sulla fruizione delle nuove forme di congedo per consentirne il monitoraggio e la valutazione, con particolare riguardo agli impatti sulla parità di genere nel mercato del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di vita e della condivisione dei carichi di cura. L'indagine sarà realizzata dall'Inapp con il supporto della base dei dati forniti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri e al Parlamento. Il Decreto precisa, infine, che la relazione di monitoraggio a cura dell'Inapp deve contenere uno studio sull'interazione tra i diversi tipi di congedo previsti dall'ordinamento (tra i quali figurano il congedo di adozione ed i congedi per motivi familiari riconosciuti ai lavoratori autonomi).

Conclusioni

Bene, siamo giunti alla fine di questa videolezione! Ti ricordo che abbiamo approfondito:

- il congedo di maternità
- il congedo di paternità
- i congedi parentali

Grazie per l'attenzione!