Il Decreto Legislativo n.80 del 15 giugno 2015 ha introdotto alcune novità sui congedi parentali, intervenendo sul Testo Unico a tutela della maternità (D.Lgs. 151/2001), che valgono anche per i periodi residui di congedo che spettino a genitori di bimbi nati prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina (vigente dal 25.06.2015). Le nuove norme, che nel D.Lgs. 80/2015 erano sperimentali per il solo anno 2015, sono state rese definitive dall'art.43, comma 2 del D.Lgs. 148/2015.

TEMPI DI FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI e INDENNIZZABILITA'

Restano invariate la durata complessiva ed il limite massimo di congedo indennizzato. Si modificano, invece, i tempi di fruizione, portandoli:

> da 8 a 12 anni di vita del bambino o di ingresso del minore adottato o affidato, per la fruizione del congedo non retribuito, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo di 6 mesi, utilizzabili singolarmente da ciascun genitore, anche in più periodi frazionati, con un limite complessivo massimo, fra entrambi i genitori, di 10 mesi (elevabili a 11 mesi, nel caso in cui il padre usufruisca del congedo parentale per un periodo non inferiore a 3 mesi consecutivi, potendo così utilizzarne singolarmente 7 anziché 6);

> da 3 a 6 anni di vita del bambino o di ingresso del minore, per la fruizione del congedo retribuito al 30%.

L'indennità pari al 30% della retribuzione (in caso di congedo utilizzato entro i 6 anni di età o di ingresso del minore), come in precedenza, spetta per un periodo massimo complessivo, tra entrambi genitori, di 6 mesi. Peraltro, tale trattamento economico del 30% può essere percepito anche oltre i 6 mesi complessivi (tra i due genitori), nonché tra i 6 e gli 8 anni del bambino (o tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) nel caso in cui il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (per il 2015, il valore provvisorio di tale importo risulta pari a 16.327,68 € – cfr. Circ. INPS n.78 del 16.04.2015).

MODALITA' DI FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI in UNICREDIT

Mentre resta invariata la possibilità di fruizione a giornate intere, il D.Lgs. 80/2015 ha sancito che, quando la contrattazione collettiva e/o aziendale non prevede una diversa regolamentazione – come nel caso del Gruppo Unicredit – la fruizione oraria del congedo parentale è possibile solamente nella misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello d'inizio dei congedi (così, nel caso di orario "standard", pari a 37,5 ore settimanali, la metà dell'orario medio giornaliero, pari a 7 ore e 30 minuti, è di 3 ore e 45 minuti).
Tali congedi fruiti su base oraria non sono cumulabili con altri permessi o i riposi sanciti dal T.U. sulla maternità/paternità, quindi il congedo parentale ad ore non può essere usufruito nelle stesse giornate in cui il genitore già fruisce dei riposi e permessi per i figli con handicap grave e dei riposi giornalieri ex-allattamento.
Peraltro, il congedo su base oraria è, invece, compatibile con permessi o riposi disciplinati da altre disposizioni normative, quali, ad es., i permessi di cui all'art.33, commi 2 e 3, della Legge 104/1992.
Da ciò ne consegue che, nel caso si decida di utilizzare il congedo ad ore nel primo anno di vita del bambino/a, si perde il diritto alle 2 ore di riposo giornaliero (ex allattamento) che sono retribuite integralmente e non al 30% come, invece, il congedo parentale. Va quindi opportunamente considerato l'aspetto economico di una scelta di tale tipo.

La procedura, gestita dall'INPS, prevede che il totale delle ore di congedo richieste (anche nel caso di congedo parentale ad ore) sia calcolato in giornate lavorative intere, pertanto in ogni richiesta dovrà essere contenuto un numero pari di "mezze giornate di permesso".
Per fruire dei periodi di congedo parentale è previsto un preavviso al datore di lavoro non inferiore a 5 giorni, in caso di fruizione giornaliera, che si riduce a 2 giorni, in caso di fruizione su base oraria.

Al riguardo, ricordiamo che le domande di congedo parentale vanno presentate all'INPS in via telematica, tramite uno dei seguenti canali:

WEB – utilizzando direttamente il Portale dell'INPS (www.inps.it – Servizi on line), una volta in possesso dell'apposito PIN dispositivo;
CONTACT CENTER INTEGRATO: contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164, da telefono cellulare;
Patronato INCA CGIL – rivolgendosi alla sede territoriale più vicina per usufruire del servizio gratuito d'inoltro informatico all'INPS.

NOTA BENE: poiché, ad oggi, UniCredit non ha ancora predisposto un applicativo al riguardo, è opportuno, in questa fase, dare comunicazione ufficiale all'azienda dell'eventuale richiesta di congedo parentale, sia di fruizione giornaliera che su base oraria, scrivendo al proprio diretto Responsabile e/o alla struttura HR di riferimento entro i termini del previsto preavviso.

CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA' E ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Oltre a quanto indicato in relazione ai congedi parentali, il richiamato decreto legislativo ha inoltre previsto:

> il superamento del limite complessivo di 5 mesi di congedo obbligatorio di maternità, in caso di parto prematuro;
> la sospensione del congedo di maternità, in caso di ricovero del neonato (anche in caso di adozione e affidamento);
> l'estensione del divieto di lavoro notturno ai genitori affidatari/adottivi;
> il riconoscimento al padre lavoratore del congedo non retribuito, in caso di adozione internazionale, laddove la madre non sia lavoratrice.

MISURE A SOSTEGNO DI LAVORATRICI VITTIME DI VIOLENZA

Per la prima volta, per le lavoratrici vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati, viene previsto quanto segue:

> la possibilità di richiedere un congedo, per un massimo di 3 mesi, per motivi legati al percorso di protezione, percependo – in tale periodo – un'indennità corrispondente alla retribuzione. Lo stesso congedo sarà coperto da contribuzione figurativa ai fini INPS e computato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima e del TFR;
> la possibilità di chiedere di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (con

successiva possibilità di trasformarlo nuovamente a tempo pieno).

Per qualsiasi eventuale necessità di approfondimento sulla materia, invitiamo gli Iscritti e le Iscritte nonché i Colleghi e le Colleghe a rivolgersi ai Segretari e alle Segretarie delle R.S.A. FISAC-CGIL delle Aziende del Gruppo UniCredit, che sono a loro disposizione.

Milani, 28 ottobre 2015

Fraterni saluti.
La segreteria di Gruppo Fisac/Cgil