

**DIREZIONE GENERALE
DIREZIONE AFFARI GIURIDICI
SERVIZIO TRATTAMENTO GIURIDICO,
ECONOMICO E PREVIDENZIALE**

Prot.42083 del 13.07.15

**Ai Direttori delle strutture di
ricerca
Loro sedi**

**Ai Dirigenti
Loro Sedi**

**e, p.c. Alla Segreteria del
Commissario Straordinario
Sede**

**Alla Segreteria della
Direzione Centrale Attività
Scientifiche
Sede**

**Ai Dipartimenti
Loro Sedi**

**Alle OO.SS.
Loro sedi**

Oggetto: Novità introdotte dal D.lgs. n. 80/2015 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, pubblicato sulla G.U. n. 144 del 24/06/2015.

Sulla Gazzetta Ufficiale del 24 giugno 2015 è stato pubblicato il D.lgs. n. 80 del 15/06/2015, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8, 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Il decreto, in vigore dal 25 giugno u.s. è volto a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Si ritiene pertanto necessario, fornire indicazioni in merito alle novità introdotte dal decreto relativamente alla fruizione dei congedi parentali e alla gestione delle istanze dei dipendenti.

Occorre preliminarmente rilevare che il decreto in argomento, prevedendo l'attuazione di quanto disposto in via sperimentale **solo per l'anno 2015**, rimanda all'anno successivo futuri decreti legislativi che ne garantiscano l'adeguata copertura finanziaria. Pertanto, **le disposizioni della presente circolare, saranno operative fino al 31 dicembre 2015;**

sarà cura della scrivente Amministrazione fornire successive e tempestive comunicazioni al riguardo.

Qui di seguito, le novità introdotte dal Decreto del 15/06/2015, in materia di fruizione dei congedi parentali:

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA) ARTT. DA 32 A 38 DEL D. LGS. N. 151	
	Dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 80/2015 (Jobs Act)
<p>Durata</p> <p>a) Periodi individuali (fruits da parte di uno dei due genitori) a.1) madre: non superiore a 6 mesi a.2) padre (anche se la madre non è lavoratrice): non superiore a 7 mesi a.3) "genitore solo": 10 mesi (la condizione di "genitore solo" si verifica: nel caso di morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo ad un solo genitore, nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore;</p> <p>b) Periodi complessivi (fruits da parte di entrambi i genitori) In caso di fruizione da parte di entrambi i genitori, il periodo massimo complessivo tra i due non è pari alla somma dei periodi massimi individuali, ma è limitato a 11 mesi qualora il padre eserciti un periodo di congedo continuativo pari almeno a 3 mesi</p> <p>NB: Il padre può utilizzare il congedo parentale anche durante l'astensione obbligatoria della madre e/o durante la fruizione dei riposi orari della madre.</p>	<p>Durata</p> <p>Invariata</p>
<p>Frazionabilità</p> <p>Il congedo parentale può essere fruito anche in modo frazionato (a giorni, ma non a ore) La frazionabilità va intesa nel senso che tra un periodo (anche di un solo giorno per volta) e l'altro di congedo parentale deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro</p>	<p>Frazionabilità</p> <p>Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile, immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo</p>

	parentale con permessi o riposi di cui al D.Lgs. 151/ 01 (Vedi permessi allattamento)
<p>Tempo di fruizione in relazione all'età del bambino:</p> <p>a) fino ad 8 anni (figlio naturale di lavoratore/trice dipendente)</p> <p>b) fino a 12 anni (adottato o affidato da lavoratore/trice dipendente) Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha un'età compresa fra sei e dodici anni i genitori possono fruire del congedo entro i primi tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia.</p>	<p>Tempo di fruizione in relazione all'età del bambino:</p> <p>a) fino a 12 anni (figlio naturale di lavoratore/trice dipendente)</p> <p>b) entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (adottato o affidato da lavoratore/trice dipendente).</p>
<p>Trattamento economico:</p> <p>Figlio naturale fino all'età di 8 anni</p> <p>a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il terzo anno di vita del bambino;</p> <p>b) 30% della retribuzione per i successivi 5 mesi, senza vincoli di reddito, entro i primi 3 anni di vita del bambino;</p> <p>c) per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese) e comunque per i periodi successivi al terzo anno di vita del bambino: 30% della retribuzione se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima</p> <p>d) se il reddito è superiore ai limiti fissati, il richiedente ha diritto di usufruire del congedo, ma non al trattamento economico.</p>	<p>Trattamento economico:</p> <p>Figlio naturale fino i 12 anni</p> <p>a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il sesto anno di vita del bambino;</p> <p>b) 30% della retribuzione per i successivi 5 mesi, senza vincoli di reddito, entro i primi 6 anni di vita del bambino;</p> <p>c) per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese) e comunque per i periodi successivi al sesto anno di vita del bambino: 30% della retribuzione se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definita anno per anno);</p> <p>d) se il reddito è superiore il richiedente ha diritto al congedo parentale ma non alla indennità.</p>

Con riferimento alla fruizione del congedo parentale si fa presente che, salvo i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto ad avvertire il datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, precisando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il preavviso è pari a 2 giorni in caso di congedo parentale su base oraria.

Riguardo alla fruizione oraria del congedo parentale, si precisa che, in assenza di una disciplina contrattuale della materia, il legislatore non ha previsto la fruizione di singole ore, ma ha stabilito che il congedo vada fruito in "*misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile...*". Atteso che l'orario di lavoro dei dipendenti di questo Consiglio è quantificato contrattualmente in 36 ore settimanali, si ritiene che il parametro di riferimento per il calcolo della fruizione oraria debba essere individuato nelle 7 ore e 12. Conseguentemente, a titolo esemplificativo, un dipendente a tempo pieno che intenda fruire di un congedo parentale a ore in una determinata data, beneficerà di 3 ore e 36 minuti di congedo parentale, svolgendo attività lavorativa per la restante parte necessaria a coprire l'orario di lavoro previsto per quella determinata giornata dall'articolazione oraria adottata dal singolo dipendente.

Oltre che il Decreto in argomento, un'ulteriore disposizione in materia di congedi parentali è recata dal D.lgs. n. 81 del 15/06/2015 in materia di "Disciplina organica del contratto di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" pubblicato nella G.U. del 24/06/2015 n. 144, il quale, all'art. 8 comma 7, stabilisce che "il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. 151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%".

E' da evidenziare che tale disposizione, nell'ambito più generale della trasformazione del rapporto di lavoro, pur non recando il carattere di transitorietà delle precedenti previsioni normative, sotto il profilo del trattamento economico, segue le stesse regole previste dall'art. 32 e ss. del D.lgs. 151/01.

Ciò significa che un part time concesso ai sensi del richiamato D.lgs. n. 81 del 15/06/2015, per assistere un figlio di 4 anni di età, implicherà, fino al 31/12/2015, la retribuzione del congedo parentale al 30%. Successivamente a questa data, qualora non dovessero pervenire ulteriori interventi del legislatore, torneranno a vigere le precedenti disposizioni; pertanto, il congedo parentale richiesto attraverso la trasformazione in part time del rapporto di lavoro, ai sensi del D.lgs. 81/2015, risulterà senza retribuzione.

Al fine di avviare un processo di razionalizzazione delle istanze di congedo parentale dei dipendenti, si raccomanda in questa fase, di far riportare puntualmente nelle istanze dei dipendenti, le seguenti informazioni:

- Nome, Cognome e data di nascita figlio/figlia
- Periodo congedo (giornate o ore)
- Periodi di congedo già fruito (giornate o ore)
- Periodi congedo fruito eventualmente dall'altro genitore.

Le suddette istanze dovranno essere inoltrate al Servizio del personale per il tramite della struttura di appartenenza.

Si raccomanda la diffusione della presente circolare a tutto il personale e si confida in una pronta collaborazione.

Ida MARANDOLA
Direttore Generale f.f.