Comunicato al personale
Le novità in materia di congedi previste dal Jobs Act

Il decreto legislativo n. 80/2015 - recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro - entrato in vigore il 25 giugno u.s., ha introdotto in via sperimentale, per il solo anno 2015, alcune rilevanti novità. Di seguito una sintesi delle modifiche di maggiore interesse.

CONGEDO PARENTALE

Pur restando invariata la durata pari a 10 o 11 mesi complessivi tra i genitori, il periodo entro cui è possibile fruire del congedo parentale viene esteso dagli 8 anni attuali ai 12 anni di vita del bambino. La modifica si applica anche ai genitori adottivi e affidatari, per i quali i riferimenti agli anni di vita del bambino devono essere tramutati in anni dall'ingresso del minore in famiglia (il congedo diventa quindi fruibile sino ai 12 anni dall'ingresso in famiglia).

Aumenta anche il periodo entro il quale è riconosciuta **l'indennità economica** del 30% della retribuzione che, secondo le disposizioni di legge, viene corrisposta sino al compimento del 6° anno di vita del bambino (invece del 3° anno, previsto fino ad oggi) per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.
Le modifiche intervenute, contemperate con le previsioni del CCNL del 14 aprile 2011, determinano il seguente trattamento economico per il 2015:

PERIODI	MISURA INDENNITÀ
primi due mesi fruiti entro i 3 anni di vita	80% della retribuzione
ulteriori quattro mesi fruiti entro i 3 anni di vita	30% della retribuzione
periodi fruiti entro il sesto anno di vita non superiori a sei mesi complessivi tra i genitori	30% della retribuzione
periodi fruiti dal sesto all'ottavo anno di vita del bambino o periodi ulteriori rispetto al punto che precede	30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria
periodi fruiti tra gli otto e i dodici anni di vita	nessuna indennità

Per quanto concerne le istruzioni per la fruizione del congedo si rimanda alle indicazioni operative fornite dall'INPS.

Viene, inoltre, introdotta la possibilità di fruire del congedo parentale ad ore. Il genitore interessato può richiedere un numero di ore (intere) di congedo parentale pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Il termine di **preavviso** entro cui comunicare alla propria funzione di Gestione il periodo di congedo parentale fruito a giorni viene ridotto da 15 a 5 giorni; per quello ad ore il termine di preavviso è fissato in 2 giorni.

Infine, in luogo del congedo parentale, viene concessa al genitore, per una sola volta, la possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time per un periodo corrispondente al congedo spettante e con una riduzione d'orario non

superiore al 50% (tale novità è contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015 e non è limitata al solo anno 2015).

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER PRESTARE ASSISTENZA AL FIGLIO MINORE CON HANDICAP GRAVE

Anche l'arco temporale entro il quale i genitori possono fruire dei 3 anni di prolungamento del congedo parentale per assistere il figlio disabile viene esteso dagli 8 ai 12 anni di vita del bambino.

CONGEDO DI PATERNITÀ

La fruizione del congedo di paternità, al ricorrere delle condizioni di impossibilità della madre previste per legge, viene estesa anche al caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le dipendenti inserite nei percorsi di protezione per episodi di violenza di genere, debitamente certificati dai Servizi Sociali del Comune di residenza o dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio, possono fruire - nel 2015 - di un congedo della durata massima di 3 mesi.

Il periodo di congedo è indennizzato in misura pari all'ultima retribuzione, coperto da contribuzione figurativa, computato ai fini dell'anzianità di servizio ed utile alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Detto congedo può essere fruito anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero e deve essere richiesto alla propria funzione di Gestione con un preavviso di 7 giorni.

La dipendente che si trovi nelle condizioni di poter fruire del congedo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, ove vi sia disponibilità in organico. A richiesta dell'interessata, il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà nuovamente trasformato in tempo pieno.

Roma, 28 luglio 2015

Risorse Umane, Organizzazione e Servizi