

## LO SPORTELLLO DEL CITTADINO

## Regole più favorevoli per il nuovo congedo di maternità

## Come funziona il congedo di maternità?

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità. Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione.

Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità). In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale facoltà può essere esercitata una sola volta per ogni figlio ed è subordinata alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Per i papà, invece, viene esteso il diritto al congedo di paternità qualora la madre (il coniuge) sia lavoratrice au-

tonoma con diritto alla relativa indennità di maternità. In particolare, l'indennità spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. A tal fine il padre lavoratore deve presentare la datore di lavoro apposita certificazione.

La novità è rilevabile dalla bozza del decreto attuativo su conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del Jobs act (L. n. 183/2014), approvato nel Cdm del 20 febbraio scorso, che introduce importanti modifiche in merito al T.U. maternità (D.Lgs. n. 151/2001). Tra le diverse novità sul congedo parentale, si è registrata una dilatazione dei tempi di fruizione, vincolanti all'età del figlio. Infatti, la riforma prevede che – esclusivamente per l'anno 2015 – il congedo parentale: sia richiedibile durante i primi 12 anni di vita del bambino (anziché i precedenti 8 anni); sia coperto da un'indennità del 30% della retribuzione per i periodi fruiti nei primi 6 anni di vita del figlio (anziché i precedenti 3 anni); non spetta alcuna indennità per i periodi di congedo fruiti successivamente (tra il settimo e il dodicesimo compleanno del figlio). Inoltre, in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrat-

tazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, 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-mestrale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi.

Qualora uno dei due genitori si avvalga di tale opzione, è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, comunque con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. Viene esteso il congedo parentale anche nei casi di adozione e affidamento di minore affetto da grave handicap, che passa da 8 a 12 anni. Restano esonerati dall'obbligo di prestare lavoro notturno, la lavoratrice madre adottiva o affidataria di minore dei primi tre anni d'ingresso in famiglia, non oltre comunque i 12 anni del bambino o, in alternativa, al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la madre.

**Fabio Ferrara**  
dottore commercialista

LAVORO / 1  
Conciliazione nuovo onere per le imprese

Quale nuovo obbligo prevede la nuova conciliazione facoltativa a carico del datore?

La nuova conciliazione facoltativa presente nello schema di Decreto Legislativo sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, partito dal 1° marzo 2015, all'art. 6, c. 3 evidenzia un nuovo adempimento a carico dei datori di lavoro. Oltre alla comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto in caso di licenziamento, è prevista un'ulteriore comunicazione, da effettuarsi entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione. In caso di omissione il datore di lavoro è soggetto ad una sanzione che va dai 100 ai 500 euro per lavoratore (50 - 250 euro per le agenzie del lavoro). In caso di licenziamento dei lavoratori, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, un importo esente da imposizione fiscale e contributiva pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità.

**Fabio Ferrara**  
dottore commercialista

LAVORO / 2  
Così i calcoli per l'indennità genitoriale

Come è calcolata l'indennità per la maternità della professionista?

Essa è proporzionale al reddito della professionista dichiarato ai fini Irpef. Viene calcolato sul secondo anno precedente a quello della nascita del bambino (o dell'adozione, affidamento o aborto) con una quota pari a 5/12 dell'80% di quanto dichiarato. La Cassazione ha stabilito che il calcolo dell'importo deve essere effettuato in base al reddito del secondo anno precedente, attenendosi alla legge in vigore al momento dell'evento e non quindi alle eventuali modifiche entrate in vigore al momento della presentazione. Facciamo ora un esempio pratico del calcolo spiegato in precedenza. Supponiamo che la libera professionista abbia dichiarato un reddito ai fini Irpef pari a 30.000 euro. La somma va divisa per 12 parti (si calcola così la media mensile) e moltiplicata poi per 5 (il periodo di durata della maternità). Se ne ricava che la donna nei mesi di maternità avrebbe potuto raggiungere un reddito di 12.500 euro. La cifra percepita sarà quindi pari in totale a 10.000 euro, cioè all'80% di 12.500 euro. L'indennità potrebbe anche raggiungere quote pari allo zero per chi ha raggiunto redditi bassi o un pas-sivo nel periodo di riferimento.

**Giuseppe Colucci**  
avvocato

TRASPORTI  
Trenitalia Rimborsi più generosi

E' vero che Trenitalia ha previsto il rimborso per i ritardi delle Frecce, a partire dai 30 minuti?

E' vero, ora Trenitalia rimborserà nella modalità del bonus usufruibile nell'arco di un anno dalla emissione, i ritardi compresi tra 30 e 59 minuti. Il bonus di cui si parla equivale al 25 % del costo del biglietto ed è spendibile per l'acquisto di un altro biglietto delle Ferrovie dello Stato; non è previsto invece un rimborso in contanti. La richiesta del bonus può essere effettuata alla biglietteria di Trenitalia o presso le agenzie di viaggio autorizzate all'emissione dei titoli di viaggio. Chi invece avesse acquistato il biglietto tramite il sito od il call-center, può utilizzare questi canali anche per il riconoscimento del bonus. Per quanto riguarda gli altri ritardi, si ricorda la normativa già in vigore per cui: per i ritardi compresi tra 60 e 119 minuti il rimborso è del 25%, anche in contanti o mediante accredito; per quanto riguarda i ritardi a partire dalle due ore il rimborso è del 50% del prezzo, anche in contanti o mediante accredito, non solo tramite bonus.

**Giuseppe Colucci**  
avvocato

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email info@professionisti.it