

Congedo parentale lecito fino ai 12 anni del bambino

Come funziona e cosa prevede il congedo parentale ad ore?

Il decreto Lgs 80/2015 di recente introduzione ha corretto il tiro sulla nuova modalità di fruizione del congedo parentale ad ore.

La legge di Stabilità del 2013 aveva introdotto la nuova fruizione dell'istituto dando ampia delega alla contrattazione collettiva per la definizione dei criteri e della modalità di fruizione. La scarsa intraprendenza delle parti sociali sull'argomento ha indotto il legislatore a disciplinare la fruizione novellando con decorrenza 25 luglio c.a. l'art. 32 Testo Unico. Il D. Lgs 148/15 ha poi esteso tale previsione anche agli anni successivi rendendo probabilmente strutturale l'intervento.

Il congedo parentale può essere fruito sino ai 12 anni (prima 8) del bambino ed è indennizzabile sino al compimento dei 6 anni (prima 3). Oggi i genitori lavoratori dipendenti possono usufruire del congedo nelle diverse modalità loro consentite. Possono alternare giornate lavorative in cui il congedo è usufruito in modalità oraria ad altre in cui è fruito giornalmente o mensilmente. Il congedo orario è utilizzabile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Se il contratto collettivo non stabilisce un monte orario a cui far riferimento per determinare l'orario giornaliero la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero previsto dal contratto di lavoro per il periodo di paga mensile o

quadri settimanale immediatamente precedente a quello nel quale ha inizio il congedo. Da questo si evince che la fruizione massima giornaliera è il 50% dell'orario giornaliero del mese precedente (es. 8 ore orario normale ad settembre = 4 ore permesso fruibile giornalmente a ottobre).

Pertanto il computo di un giorno di congedo equivale a massimo due giornate da 4 ore di estensione dal lavoro. Le ore di fruizione del congedo non sono cumulabili con i permessi per allattamento e con i permessi per assistenza ai figli disabili previsti dal Testo Unico sulla genitorialità mentre è permesso nel contempo di usufruire di permessi ex legge 92/104 per l'assistenza agli invalidi. E' data comunque facoltà alla contrattazione collettiva di disciplinare modalità di compatibilità tra le diverse forme di astensione dal lavoro. La domanda deve essere presentata in riferimento ad ogni singolo mese specificando i giorni in cui si utilizzerà la fruizione oraria.

Il computo e l'indennizzo dei giorni in questa fase iniziale verrà comunque fatta su base giornaliera anche se la fruizione è oraria. La richiesta di congedo deve essere comunicata al datore di lavoro con un termine di preavviso di 5 giorni nel caso di congedo parentale mensile o giornaliero, non meno di 2 in caso di congedo fruito ad ore. La domanda di fruizione su base oraria va inoltrata dal sito Inps attraverso i servizi on line dedicati al cittadino con PIN dispositi-

vo oppure utilizzando il contact center al numero 06.16464164 (servizio a pagamento). Vi è anche la possibilità di rivolgersi ad un Patronato che metterà a disposizione la propria piattaforma di servizi telematici. E' indubbio che la fruizione ad ore con questi ridotti tempi di preavviso può arrecare gravi danni all'organizzazione aziendale e il funzionamento di un'attività di impresa, se poi la fruizione oraria avviene "a macchia di Leopardo" per il datore di lavoro si configura anche l'impossibilità di un'assunzione per sostituzione con altro lavoratore. La difficoltà di bilanciare interessi costituzionalmente opposti quali quelli della sfera familiare del lavoratore con quelli della libertà di organizzazione della propria impresa del datore hanno fatto pendere l'ago della bilancia verso la parte più debole del rapporto proprio a garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo lavoratore sia come membro sociale dell'ambito familiare. Altresì è bene ricordare che è legittimo il rifiuto della richiesta del godimento da parte del datore quando la fruizione delle ore danneggia in modo grave le esigenze economiche, produttive e organizzative dell'impresa (Cass. Sez. Un. Sent. N. 16102 DEL 9/7/2009) specie nei casi in cui tale danno si ripercuote, in particolar modo nell'ambito dei rapporti di lavoro pubblico, nell'interesse della collettività.

Fabio Ardaui
Consulente del Lavoro

LAVORO

Mobilità, le novità del 2016

Cosa prevede la Legge di stabilità in merito alle risorse finanziarie destinate alla cassa integrazione e alla mobilità in deroga?

Il disegno di legge di Stabilità 2016, nel testo che passa all'esame della Camera dei deputati, integra le risorse finanziarie destinate alla cassa integrazione e alla mobilità in deroga e ne modifica parzialmente la disciplina.

Per quanto riguarda la cassa integrazione in deroga cambiano le condizioni per la durata massima, che potrà essere concessa o prorogata per un periodo non superiore a tre mesi nell'anno applicando le regole stabilite dal decreto interministeriale 1° agosto 2014.

Il trattamento di mobilità in deroga invece non potrà essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori la durata massima del trattamento viene ridotto da sei a quattro mesi a cui si aggiungono ulteriori due mesi nel caso di lavoratori del Sud, per i quali il limite rimane fissato a tre anni e quattro mesi.

Gianluca Anselmi
consulente del lavoro

PENSIONI

No-tax area il beneficio non va a tutti

Il maxi-emendamento previsto per l'ampliamento della no tax area è a favore di tutti i pensionati?

Il maxi-emendamento al disegno di legge di Stabilità 2016 ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2017, l'ampliamento della no tax area a favore dei pensionati fruitori dei trattamenti di minore importo, unitamente, come è evidente, a disposizioni per il recupero delle conseguenti, minori, entrate fiscali.

Tale misura troverà la copertura dalla proroga del blocco parziale dell'indicizzazione delle pensioni di importo superiore al trattamento minimo Inps.

Rispetto all'ampliamento della no tax area, il D.D.L. Stabilità prevede che, se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di pensione, spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di pensione nell'anno. Inoltre dispone che, se alla formazione del reddito complessivo dei soggetti di età non inferiore a 75 anni concorrono uno o più redditi di pensione, spetta una detrazione dall'imposta lorda rapportata al periodo di pensione nell'anno che diviene articolata secondo in tre diversi scaglioni.

Gianluca Anselmi
consulente del lavoro

FAMIGLIA

Avere un mutuo riduce il reddito per il divorzio

La rata mensile del mutuo può escludere il mantenimento?

Con l'ordinanza n. 22603 del 04.11.2015, la Suprema Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso avanzato da una moglie che ha richiesto al marito la corresponsione di un assegno di mantenimento. Nel caso in questione la Cassazione, pur in presenza di un reddito inferiore in capo alla moglie, ha tenuto in considerazione l'incidenza di un mutuo stipulato dal marito per esigenze abitative. La rata mensile del mutuo, incidendo sul reddito spendibile, può rendere sostanzialmente analoghe le posizioni economiche apparentemente differenti fra i coniugi. Ragionando diversamente, verrebbe pregiudicato del tutto illegittimamente il coniuge che ha maggiori entrate ma anche uscite rilevanti, dettate da esigenze serie come quelle abitative. Dovendo essere unicamente considerato, ai fini della spettanza o meno di un assegno di mantenimento a favore del coniuge "debole", il reddito spendibile, il Supremo Collegio ha escluso il diritto al mantenimento a seguito dell'accertamento di una equivalenza fra i redditi spendibili che, comunque, consentivano ad entrambi un tenore di vita dignitoso, non troppo dissimile da quello matrimoniale.

Fabio Benatti
avvocato