

Congedo parentale ad ore e domanda all'Inps

*L'Inps , con il **messaggio n. 4899 del 21 Luglio 2015** , ha reso noto che è disponibile sul proprio portale l'applicazione telematica per l'invio on line delle istanze di congedo parentale a ore per lavoratrici e lavoratori dipendenti.*

Ha inoltre informato che è stata altresì variata l'applicazione per l'invio telematico delle domande di maternità in relazione alla variazione della elevazione da 8 a 12 anni del limite temporale di fruibilità del congedo parentale disposta dal DLgs n. 80/2015.

.....

L'Inps ha appena aggiornato la modulistica relativa alla nuova possibilità di fruizione dei permessi, adeguandosi alle novità introdotte dalla riforma della maternità (d.lgs. 80/2015) in attuazione del Jobs Act.

Ricordiamo sinteticamente in cosa consiste la possibilità per i lavoratori di fruire del congedo parentale su base oraria e cos'è il congedo parentale.

Congedi parentali su base oraria

- I lavoratori ora possono scegliere di spendere il congedo non solo su base giornaliera, ma anche oraria, anche se ciò non è espressamente previsto dal loro Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- Nell'ipotesi in cui non esista una disciplina collettiva, la fruizione oraria è consentita per la metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale (per esempio quattro ore se la giornata lavorativa è di otto ore).
- Inoltre, sempre in caso di fruizione oraria "ex lege" (cioè in assenza di contratto collettivo), è esclusa la cumulabilità con gli altri permessi e riposi e che è escluso dalla facoltà il personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.
- L'invio delle domande di congedo parentale su base oraria per lavoratrici e lavoratori dipendenti è possibile tramite i seguenti tre canali:

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- **Web** : il servizio è disponibile tra i servizi On Line dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS (www.inps.it); in particolare, una volta effettuato l'accesso tramite PIN, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";
- **Contact Center Integrato** : contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;
- **Patronati** : attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Ricordiamo cos'è il congedo parentale

- Per congedo parentale s'intende l'astensione facoltativa del lavoratore dipendente, sia esso uomo o donna.
- Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore (lavoratore dipendente) ha diritto di astenersi per un periodo complessivamente (tra i due) non eccedente dieci mesi (11 se il papà ne fruisce per almeno tre mesi).
- Al fine di conciliare sempre più i tempi tra vita e lavoro, con la riforma introdotta quest'anno è stato innalzato, anche se a carattere sperimentale per il solo anno 2015, il limite di età di vita del figlio entro il quale i genitori possono fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni). Il protrarsi di tali misure anche per il 2016 è subordinato all'entrata in vigore del prossimo decreto di riordino degli ammortizzatori sociali.
- La novità interessa anche i nuovi genitori nei casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento, con la differenza che in tale evenienza il congedo può essere fruito qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
- Ricordiamo che il diritto di astenersi dal lavoro per congedo parentale (con possibilità di scelta tra fruizione giornaliera e oraria anche in assenza di disciplina contrattuale), compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- b) al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette qualora lo stesso eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
 - c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi quando vi sia un solo genitore.
- Il genitore viene considerato “solo”, quando:
 - l’altro genitore è deceduto;
 - l’altro genitore ha abbandonato il figlio;
 - in caso di affidamento esclusivo del figlio all’altro genitore da evincere dalla sentenza di separazione;
 - in caso di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore (non è sufficiente la situazione di “ragazza madre” o genitore “single”).
 - La condizione di genitore solo viene meno con il riconoscimento del figlio da parte dell’altro genitore che interrompe la fruizione del maggior periodo concesso al genitore inizialmente considerato “solo”. Il congedo parentale è inoltre fruibile dal genitore anche qualora l’altro non lavori e, in caso di parto gemellare spetta, per i periodi sopra indicati, per ogni figlio nato.
 - Il datore di lavoro va preavvisato dell’assenza per congedo secondo i criteri stabiliti dai contratti collettivi e comunque con un termine non inferiore a cinque giorni e non inferiore a due giorni nel caso la fruizione sia richiesta ad ore.

Tali nuove disposizioni, stante la transitorietà della normativa in materia, trovano applicazione per le giornate di astensione dal 25 giugno al 31 dicembre 2015. Per periodi successivi al 31 dicembre 2015 il controllo sul limite di età o di anni dall'ingresso in famiglia è 8 anni.