

Maternità, il congedo pagato al 30% sale a 9 mesi. 10 giorni per i neo-papà

Due decreti approvati in settimana dal Consiglio dei ministri hanno recepito le direttive europee in materia di equilibrio vita-lavoro e sulla trasparenza dei rapporti di lavoro. Ecco le novità

Maggiori tutele su maternità e congedi parentali per i lavoratori dipendenti, gli autonomi e i professionisti. Nel pieno dell'emergenza energetica e con i provvedimenti da emanare per evitare peggiori rincari sulle bollette degli italiani, il Consiglio dei ministri che si è riunito in settimana ha anche licenziato due decreti legislativi proposti dal ministro del Lavoro, **Andrea Orlando**, che recepiscono direttive europee sull'equilibrio vita-lavoro di genitori e *caregiver*, coloro che hanno familiari bisognosi di assistenza, e la trasparenza delle condizioni di lavoro. A regime dunque il congedo per i neo-papà di 10 giorni lavorativi, così come l'estensione da 6 a 9 mesi del congedo parentale indennizzato con innalzamento da 6 a 12 anni d'età dei figli per il periodo di fruizione. Estesa, a professionisti e autonomi, la copertura in caso di maternità a rischio.

Le novità sui congedi parentali

La prima direttiva Ue recepita punta – come ricorda lo stesso dicastero – **“a promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori o di prestatori di assistenza, i**

*cosiddetti **caregivers**, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva **parità di genere** sia in ambito lavorativo, sia familiare".*

Nel dettaglio delle novità, il ministero indica i seguenti punti:

- Entra pienamente a regime la nuova tipologia di **congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi** fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.
- Ci sono poi estensioni delle tutele: da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali; da 6 a 9 in totale, i mesi di **congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori; **da 6 a 12 anni, l'età del bambino** entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti.
- Per autonome e professioniste si allarga il diritto all'indennità di maternità, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Mentre i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per lo smart working sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte

del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano *caregiver*.

Perché tutto ciò non resti carta morta, il decreto fissa: sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria; l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa; interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).

La direttiva sul lavoro trasparente

La seconda direttiva riguarda le ***“condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”*** e in questo caso il ministero evidenzia queste novità:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.), beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Fonte: www.repubblica.it