



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

Tesi di laurea

**I CONGEDI PARENTALI IN ITALIA: EVOLUZIONE ED IMPATTO SUL
LAVORO**
**PARENTAL LEAVE IN ITALY: EVOLUTION AND ITS IMPACT ON
WORK**

Relatrice:

Prof. ssa Catalini Paola

Rapporto finale di:

Zhymi Francesko

Anno Accademico 2019 – 2020

... alla mia famiglia per avermi sempre sostenuto

Indice

Introduzione	4
CAPITOLO 1: CENNI STORICI SUL CONGEDO DI MATERNITÀ	6
1.1 “Legge Carcano”: prima legge sul congedo per maternità	6
1.2 Legislazione nel periodo fascista	8
1.3 Principi costituzionali in tema di maternità	10
CAPITOLO 2: INTRODUZIONE DEI CONGEDI PARENTALI	14
2.1 Il congedo parentale	14
2.2 Legge 8 marzo 2000, n. 53	15
2.3 D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	17
2.4 Il congedo parentale dopo il Jobs Act: la fruizione su base oraria	19
CAPITOLO 3: CONGEDO PER L’EMERGENZA COVID-19	23
3.1 Bonus baby-sitting: alternativa al congedo	24
CONCLUSIONI	27
BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA	29

Introduzione

Il seguente elaborato tratta i congedi parentali in Italia, come si sono evoluti e come hanno influito sul lavoro, femminile e maschile.

Partendo dalle prime misure di tutela attuate per la sola lavoratrice nel periodo della maternità si può osservare che pur essendo tutelata è allo stesso tempo esclusa dal mercato del lavoro.

In particolare, secondo tali misure, l'astensione obbligatoria dal lavoro era a carico della sola lavoratrice escludendo qualsiasi sostegno da parte della società.

Solo con l'introduzione del congedo parentale si ha una radicale evoluzione del ruolo genitoriale dal punto di vista lavorativo.

Il tema famiglia – lavoro ha da sempre presentato aspetti critici per quanto riguarda l'importanza del ruolo dei genitori nella vita dei figli.

Se l'obiettivo delle istituzioni è quello di facilitare il raggiungimento del benessere collettivo, è fondamentale rivolgere uno sguardo al passato, analizzare gli eventi e i problemi della società antecedente per poter applicare soluzioni migliori alla società moderna.

L'insegnamento che si può trarre dagli errori del passato, funge da linea guida per un progresso dal punto di vista lavorativo e familiare.

Per cui il fine di questa tesi è quello di conoscere il passato e di capire come al giorno d'oggi si è cercato di rendere più soddisfacente sia l'occupazione

lavorativa svolta, sia il tempo dedicato ai propri figli, soprattutto nella prima fase della loro vita.

La tesi si divide in tre capitoli, ordinati cronologicamente.

Il primo capitolo tratta “il congedo obbligatorio di maternità”, come prima misura di tutela attuata in Italia.

Il secondo capitolo tratta i congedi parentali.

Infine, il terzo capitolo tratta i congedi parentali durante l'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione della pandemia Covid-19.

Anche se le misure sono state rese più flessibili rimangono alcune caratteristiche che non soddisfano a pieno la società.

Ne è un esempio il fondo a disposizione che permette la fruizione del trattamento ad un numero limitato di lavoratori in congedo.

CAPITOLO 1: CENNI STORICI SUL CONGEDO DI MATERNITÀ [1]

1.1 “LEGGE CARCANO”: PRIMA LEGGE SUL CONGEDO PER MATERNITÀ

Nell’Italia del Novecento, la rapida crescita dell’industria tessile aveva trasformato un gran numero di contadini in operai, in particolare, le donne e i bambini.

Ragioni economiche e politiche spiegano la preferenza degli industriali all’occupazione delle donne e dei fanciulli nelle fabbriche. In generale, le donne e i fanciulli erano obbedienti, pagati poco e protestavano raramente per le disumane condizioni di lavoro. La massima possibile libertà di sfruttamento del lavoro era considerata come una condizione essenziale per lo sviluppo industriale. E, a quei tempi, la politica dei governi italiani era solidale agli interessi industriali. I sindacati, da parte loro, erano troppo deboli e disorganizzati per imporre ai governi l’emanazione di leggi protettive.

Anni dopo, il movimento per l’emancipazione delle donne era cresciuto, sempre più numerose le lavoratrici prendevano parte agli scioperi. Ciò imponeva ai sindacati e ai partiti di compiere delle scelte. Così, il partito socialista, sostenuto dai sindacati, prese l’iniziativa di richiedere una legge di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli. Sotto la spinta della pressione politica e sociale, il Parlamento emanò la legge 19 giugno 1902, nr. 242 (detta anche legge Carcano).

La legge 19 giugno 1902, n. 242, vietava a tutte le donne i lavori sotterranei, l'impiego delle donne minorenni nei lavori insalubri o pericolosi ed imponeva un limite lavorativo di 12 ore al giorno.

Un elemento caratterizzante riguarda il limitato ambito di applicazione della legge, il cui effetto protettivo investiva esclusivamente il lavoro industriale, rimanendo invece escluso, quello agricolo, a domicilio e familiare.

La novità più rilevante sta nella disposizione dell'art. 6 della legge, ovvero, l'introduzione del congedo obbligatorio.

“Le puerpere non possono essere impiegate a lavoro se non dopo trascorso un mese da quello del parto, e in via eccezionale anche prima di questo termine, ma in ogni caso dopo tre settimane almeno quando risulti da un certificato dell'ufficio sanitario del comune di loro dimora abituale, che le condizioni di salute permettono loro di compiere, senza pregiudizio, il lavoro nel quale intendono occuparsi”.

Durante questo periodo di riposo post-partum, però, alla lavoratrice non era assicurata alcuna retribuzione, né tanto meno era garantita la conservazione del posto di lavoro.

Solo nel 1910, con la legge n. 520 venne istituita la “Cassa Nazionale di Maternità”, con lo scopo di sussidiare le operaie in congedo di maternità. Tale sussidio, in cifra fissa, non era proporzionato al salario effettivamente recepito dalla lavoratrice.

1.2 LEGISLAZIONE NEL PERIODO FASCISTA

La legislazione sul lavoro femminile conobbe in questo periodo uno sviluppo singolare ed ambivalente. L'ideologia fascista e la politica economica del regime spiegano sia l'adozione di misure protettive, sia le misure di espulsione delle donne dal lavoro.

In questa politica, il ruolo delle donne era quello di mettere al mondo figli da dare come soldati all'impero. Del resto, i fascisti pensavano che le donne fossero esseri fisicamente ed intellettualmente inferiori, destinati al compito di accudire la casa, i figli, il marito. Non si escludeva, naturalmente dovessero lavorare se necessario ad integrare il reddito del maschio capofamiglia.

Vista la centralità politica che il regime assegnava alla maternità, non poteva mancare una nuova legge di tutela.

La legge 5 luglio 1934, n. 1347, sulla tutela della maternità, portava a 10 settimane il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (un mese prima e sei settimane dopo il parto), inoltre, garantiva alle lavoratrici gestanti e puerpere un trattamento protettivo in materia di orario e di lavori pesanti.

L'innovazione più considerevole era il divieto di licenziamento durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, anche se le lavoratrici potevano subire il licenziamento per altri motivi.

Anche questa legge non si applicava alle lavoratrici a domicilio.

Nelle intenzioni del regime fascista, tali norme di protezione avrebbero dovuto scoraggiare l'uso della forza lavoro femminile. Le norme da seguire per la tutela legale delle donne erano di gran lunga molto più restrittive rispetto alla forza lavoro maschile. Ciò avrebbe dovuto portare ad un incremento delle assunzioni lavorative maschili in quanto più convenienti.

Al contrario, a giudizio degli storici, sembra che tutte le legislazioni di tutela, non abbiano avuto una rilevante incidenza sui tassi di occupazione/disoccupazione delle donne, a differenza di quello che potrebbe sembrare a prima vista.

In realtà l'andamento dell'occupazione femminile sembrerebbe essere soprattutto influenzato dalle vicende economiche. Infatti, alcuni settori industriali hanno continuato a sfruttare i bassi salari e la sottovalutazione del lavoro femminile andando ad incrementare la loro occupazione.

1.3 PRINCIPI COSTITUZIONALI IN TEMA DI MATERNITÀ

A seguito delle precedenti problematiche sociali, con l'emanazione dell'enunciato costituzionale si mettono a confronto l'uguaglianza e la protezione, come se non vi fosse, tra questi due termini, alcuna contraddizione.

La Costituzione democratica e repubblicana entra in vigore il primo gennaio 1948, creando le premesse per una radicale modifica sia sul piano legislativo sia sul piano sociale.

Essa introduce il principio generale dell'eguaglianza giuridica fra uomini e donne, che mette in chiaro la parità sociale e legislativa di tutti i cittadini senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Accanto al principio generale di uguaglianza (art. 3), la Costituzione all'art. 37 sancisce che:

“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale, adeguata protezione”.

Legge 26 agosto 1950, nr. 860: “Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”.

È la prima legge attuata dopo l’emanazione della Costituzione, la quale riformò la legge del 1934, prevedendo:

- Un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della durata di sei settimane prima e di due mesi dopo il parto;
- Il prolungamento di tale periodo per le lavoratrici dell’industria e dell’agricoltura, e comunque per tutte le lavoratrici, ove l’Ispettorato del lavoro lo ritenesse necessario in considerazione della qualità del lavoro svolto;
- Il divieto di licenziamento durante tutto il periodo della gravidanza e per un anno dopo la nascita del bambino;
- Un’indennità pari all’80% della normale retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, corrisposta dagli enti di previdenza e assistenza sociale;
- Parziale applicazione della normativa anche alle lavoratrici a domicilio, domestiche e familiari;
- Istituzione del cosiddetto “allattamento”: due periodi di riposo di un’ora ciascuno durante la giornata, fino al compimento dell’anno di età del figlio;
- Obbligo di istituire le “camere di allattamento” nei locali aziendali, in presenza di almeno trenta lavoratrici coniugate di età non superiore ai cinquanta anni;

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204: “Tutela delle lavoratrici madri”.

È la seconda legge attuata dopo l’emanazione della Costituzione, nella quale compare per la prima volta il concetto fondamentale di maternità non solo come valore individuale, ma come “valore sociale” di cui tutta la società deve farsi carico. La legge n.1204 riformò quanto previsto dalla legge del 1950:

- Durante la gravidanza e nei sette mesi successivi al parto, divieto di adibizioni a lavori pesanti, pericolosi o insalubri, con conseguente obbligo di spostamento ad altra mansione ove necessario;
- Periodo di astensione obbligatoria dal lavoro fissato in cinque mesi: due mesi antecedenti la data presunta del parto e tre mesi successivi;
- Ribadito il divieto di licenziamento durante l’intero periodo della gravidanza e del puerperio, fino al raggiungimento di un anno di età del bambino, con reintegro della lavoratrice eventualmente licenziata;
- Indennità per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro pari all’80% della retribuzione;
- Possibilità per la lavoratrice di protrarre l’astensione dal lavoro fino ad un massimo di sei mesi entro il primo anno di vita del bambino, con indennità al 30% della retribuzione;
- Diritto della lavoratrice ad astenersi dal lavoro in caso di malattia dei figli di età inferiore ai tre anni, seppur con permessi non retribuiti;

- Conferma del c.d. allattamento ridefinito “periodo di riposo” usufruibile da tutte le donne, comprese quelle che, per scelta o per necessità non allattano direttamente.

Con la legge n. 1204 del 1971 la tutela legale delle lavoratrici madri raggiunge un ragionevole livello di efficienza. La cura dei figli rimane però ancora un compito prevalentemente femminile – allora ed in buona parte oggi – a causa della carenza dei servizi e del mancato superamento della tradizionale divisione dei ruoli familiari.

La maternità, pur tutelata, continua ad essere un grave fattore di discriminazione delle lavoratrici, la cui professionalità e la cui carriera vengono fortemente danneggiate dalla doppia responsabilità del lavoro e delle cure familiari.

CAPITOLO 2: INTRODUZIONE DEI CONGEDI PARENTALI [2]

2.1 IL CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un diritto spettante sia alla madre che al padre di godere di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro e da fruire nei primi anni del bambino.

La funzione dei congedi parentali è quella di consentire la presenza del genitore accanto al bambino nei primi anni della sua vita al fine di soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. È riconosciuto ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto.

Con l'introduzione del congedo parentale si ha un'evoluzione non solo sostanziale ma anche formale, infatti, una delle novità della legge è data dalla sostituzione del sostantivo "astensione" a quello di "congedo".

In questo modo il legislatore vuole dare effettività al principio di parificazione di tutele tra madre e il padre, consentendo ad entrambi i genitori lavoratori di accudire i figli nei primi anni di vita senza dover rinunciare alla propria carriera professionale.

2.2 LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53: “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

Con tale legge, proposta dal ministro della Solidarietà Sociale, si ha il primo tentativo di coinvolgere i padri nella cura dei figli, infatti, si parla di congedi parentali che coinvolgono entrambi i genitori, non solo la madre.

Questa legge è il frutto di una vasta mobilitazione sociale delle donne che ha visto protagoniste le imprenditrici, le associazioni femminili e sindacati. Si inserisce il concetto di conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro, e si parla di “equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione”.

Punti fondamentali della legge sono:

I congedi parentali (facoltativi): spettano sia alla madre che al padre fino a otto anni di vita per ciascun figlio, anche in modalità frazionata. Nel caso in cui ne usufruiscano entrambi, non possono essere superati dieci mesi complessivi.

Se la figura paterna si astiene dal lavoro per almeno tre mesi, i mesi complessivi possono essere incrementati a undici.

Indennità al 30% nei primi tre anni di vita del bambino, e nessuna indennità dai tre agli otto anni (tranne nei casi di stipendi molto bassi).

Si stabilisce un diritto del padre ad usufruire tre mesi di astensione obbligatoria dopo il parto se la madre è deceduta o gravemente inferma. Il padre può usufruire dei periodi di riposo giornaliero (ex allattamento) se la madre non se ne avvale o non è lavoratrice dipendente.

I permessi per malattia dei figli: diventano anch'essi un diritto soggettivo di entrambi i genitori, i quali hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra tre e otto anni. In quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale.

L'adozione e l'affidamento sono comparati completamente alla maternità e alla paternità biologiche.

L'astensione obbligatoria di maternità viene resa flessibile: accanto a due mesi prima e tre mesi dopo il parto, si può scegliere anche un mese prima e quattro mesi dopo.

Si assicura il rientro nella stessa unità produttiva per la lavoratrice fino a un anno di età del figlio.

Vengono altresì previsti finanziamenti contribuiti alle aziende di almeno 50 dipendenti che applichino accordi contrattuali per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro di padri e madri: tra cui part-time, telelavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata ed in uscita, flessibilità sui turni...

2.3 D. Lgs. 26 marzo 2001, n.151: “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, nr. 53”. [3]

Con tale decreto è stato emanato il Testo Unico in materia di sostegno alla maternità e alla paternità che disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di tutti i figli (naturali, adottivi e in affidamento).

In forza dell’art. 32 del Testo Unico, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore, indipendentemente dalla situazione lavorativa in cui si trova l’altro, ha diritto di astenersi dal lavoro, per un determinato periodo continuativo o frazionato.

Il diritto al congedo parentale è riconosciuto ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto, nonché alle lavoratrici madri autonome per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l’altro non ne abbia diritto in quanto disoccupato o perché appartenente ad una categoria diversa dai quella dei lavoratori subordinati.

Il congedo parentale non spetta ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali e ai genitori adottivi o affidatari, entro i primi dodici anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi, aumentabili a undici qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

La disciplina dei congedi parentali è stata oggetto di recenti modifiche da parte di due decreti legislativi (il n. 80 e il n. 81 del 2015), entrambi attuativi della legge delega n.183/2014 (c.d. Jobs Act).

2.4 Il congedo parentale dopo il Jobs Act: la fruizione su base oraria

Il Jobs Act ha operato una revisione delle misure a sostegno della maternità e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro. La riforma è intervenuta su vari istituti, tra cui quello del congedo parentale.

Con il decreto legislativo n.80/2015, il legislatore ha ridisegnato la normativa, introducendo una serie di modifiche dichiaratamente volte a estendere il diritto di astensione dal lavoro dei lavoratori genitori. In particolare, la riforma del 2015 ha stabilito:

Il periodo di fruizione: i genitori lavoratori dipendenti, oltre al periodo della maternità obbligatoria riservata alla madre, possono astenersi dall'attività lavorativa usufruendo del congedo parentale nei primi dodici anni di vita del bambino (anziché ai primi otto anni).

Rimane invece invariata la durata complessiva del periodo di congedo.

La proroga trova applicazione anche per l'adozione e l'affidamento: in questi casi, il congedo può essere fruito dai genitori, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, qualunque sia la sua età purché, nel frattempo, non abbia raggiunto la maggiore età;

Il periodo di indennizzo: l'assenza dal lavoro, non superiore al limite complessivo di sei mesi, può essere indennizzata pari al 30% della retribuzione fino al sesto anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia del minore affidato o adottato (anziché ai primi tre anni). A prescindere dal reddito del genitore richiedente.

I periodi eccedenti i sei mesi e goduti entro il sesto anno, sono indennizzati solo se il genitore richiedente ha un reddito non superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. Lo stesso vale per i periodi rientranti nei sei mesi ma goduti fra il sesto e l'ottavo anno di vita del bambino.

Diversamente, per i periodi di congedo usufruiti tra l'ottavo e il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, pur giustificando l'assenza dal lavoro non è previsto alcun indennizzo.

I minori con handicap: la legge riconosce ai lavoratori la possibilità di richiedere il prolungamento del periodo di congedo parentale sino a trentasei mesi complessivi, da fruire, in misura continuativa o frazionata, entro i primi dodici anni di vita del figlio o di ingresso in famiglia; in precedenza il beneficio era circoscritto ai primi otto anni. Durante l'assenza dal lavoro è riconosciuta un'indennità economica pari al 30% della retribuzione, indipendentemente dalle condizioni di reddito.

La possibilità per i genitori di scegliere la fruizione su base oraria: non si tratta di una novità assoluta, la legge 228/2012 l'aveva già prevista demandandone la disciplina compiuta alla contrattazione collettiva.

Con il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, il legislatore è nuovamente intervenuto introducendo un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria.

In particolare, in assenza di una contrattazione collettiva anche di livello aziendale che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrimestrale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

La riforma prevede inoltre, in questa ipotesi, l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U.

La riduzione del termine di preavviso: il lavoratore deve preavvisare il datore di lavoro della volontà di fruire del congedo entro cinque giorni (anziché agli originari quindici giorni).

In caso di congedo parentale su base oraria, il termine è ulteriormente ridotto a due giorni.

Tutte queste modifiche, inizialmente in via sperimentale per il solo anno 2015, sono state rese definitive dal d.lgs. 148/2015, entrato in vigore il 24/09/2015.

Un ulteriore novità in materia di congedi parentali è stata introdotta dal decreto legislativo n. 81/2015 (in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro), anch'esso attuativo del Jobs Act. Nello specifico, il decreto attribuisce ai lavoratori e alle lavoratrici la facoltà di chiedere, per una sola volta, in alternativa del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale (part-time), con il solo limite che la riduzione di orario non potrà essere superiore al 50%.

CAPITOLO 3: CONGEDO PER L'EMERGENZA COVID-19

Tra le misure emergenziali introdotte dal decreto Cura Italia per il sostegno delle famiglie, dei lavoratori e delle imprese per far fronte all'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid-19, è previsto un congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi.

Il congedo può essere fruito per un periodo massimo di quindici giorni a partire dal 5 marzo 2020.

Possono beneficiare del congedo i genitori lavoratori dipendenti privati, gli iscritti alla Gestione Separata, gli autonomi iscritti all'INPS e i dipendenti pubblici.

Una condizione fondamentale, ai fini della fruizione della misura, è che nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o un altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il congedo Covid-19 non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata, e sempre per un totale complessivo di quindici giorni, ed è incompatibile con la contemporanea fruizione del congedo parentale e i riposi giornalieri per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente allo stesso nucleo familiare.

Il congedo Covid-19 può, invece, essere richiesto da un genitore anche se l'altro è in malattia, ferie, aspettativa non retribuita, in congedo di maternità o paternità, e nel caso in cui uno dei due genitori stia lavorando in modalità smart working.

In alternativa al menzionato congedo è stata altresì prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

3.1 BONUS BABY-SITTING: ALTERNATIVA AL CONGEDO [4]

In alternativa al congedo, per i genitori è prevista anche la possibilità di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo di 600 euro.

I destinatari di questa misura sono i dipendenti privati, gli iscritti alla Gestione Separata, i lavoratori autonomi.

Il contributo viene riconosciuto, inoltre, ai dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, e al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Per queste ultime categorie il contributo può arrivare fino a 1.000 euro.

I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

Il bonus baby-sitting Covid-19 è cumulabile con il bonus asilo nido 2020 e per usufruire del quale è necessario aver sostenuto effettivamente l'onere di pagamento della retta e presentare i documenti giustificativi della spesa.

Il bonus baby-sitting, introdotto dal decreto Cura Italia, è stato ampliato e rimodulato dall'articolo 72, decreto-legge 19 maggio 2020, n.34, cosiddetto decreto Rilancio.

In breve, il decreto ha apportato alcune modificazioni:

- Le parole: “un bonus” sono sostituite da: “uno o più bonus”, “600 euro” sostituite da: “1200 euro”, “1000 euro” sostituite da: “2000 euro”;
- Le parole: “1.261,1 milioni di euro” sono sostituite dalle seguenti: “1.569 milioni di euro”;

Inoltre:

- I lavoratori, per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e sino al 31 luglio 2020, hanno diritto ad un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a trenta giorni, indennizzato pari al 50% della retribuzione;
- I lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di anni sedici, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia altro genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi

educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, senza corresponsione di indennità, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

- Inoltre, il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia ed è incompatibile tale bonus con la fruizione del bonus asilo nido.

Il decreto-legge 14 agosto 2020 conferma tale misura fino al 31 dicembre 2020.

Inoltre, introduce una condizione fondamentale per il congedo parentale durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio, prevista dalla sanità pubblica. La prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile, solo se il figlio, minore di anni quattordici, si trova in quarantena a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base.

Conclusioni

Durante la trattazione si è potuta osservare l'evoluzione delle misure riguardanti i congedi obbligatori di maternità fino all'introduzione dei congedi parentali.

Nel corso del tempo abbiamo visto come tale istituto abbia subito notevoli cambiamenti soprattutto con l'emanazione della Costituzione, che ha concesso l'uguaglianza giuridica tra uomini e donne e l'introduzione della legge 53/2000. Quest'ultima ha rappresentato per l'Italia uno strumento rivoluzionario estendendo anche ai padri il diritto di fruire del congedo parentale per prendersi cura dei figli a prescindere dal fatto che la madre fluisca o meno dei congedi parentali che la legge le attribuisce.

Il Testo Unico 151/2001 ha subito con la legge Fornero 92/2012 una novità importante, introducendo per la prima volta nel nostro ordinamento la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria. Tale legge presenta un duplice vantaggio: da un lato, il genitore può conservare il proprio posto professionale evitando lunghi periodi di assenza dal lavoro e dall'altro, gli è concesso di dedicarsi ai figli per una parte della giornata o della settimana.

In più, dal 2015, il D. Lgs n. 81/2015 rende attuativa la possibilità di trasformare il proprio rapporto di lavoro in part-time per il periodo di congedo parentale.

A seguito della fase di emergenza sanitaria, dovuta alla diffusione della pandemia Covid-19, una condizione fondamentale per fruire del congedo parentale durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio. La prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità smart working.

Un altro elemento è che il congedo non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata.

Inoltre, per la fase dell'emergenza sanitaria, le risorse disponibili per l'anno 2020 diventano 51,5 milioni, dei quali 1,5 destinato al personale scolastico. Al superamento di questa soglia di spesa, la norma dice chiaramente che non potranno più essere accolte nuove domande di congedo Covid-19.

“Dalla comunicazione Inps relativa alla data 27 maggio 2020, sono prevenute sino alla data 25 maggio 2020 all'INPS 191.595 domande di bonus baby-sitting, erogati 269.328 domande di congedi straordinari, e pervenute 4.815.350 domande di indennità di 600 euro per il mese di marzo e aprile”.

Dunque, c'è un fondo disponibile limitato per i congedi straordinari e un gran numero di domande prevenute all'Inps. Che cosa succederà all'esaurirsi di tale budget, visto l'innalzarsi dei casi Covid?

Ai lavoratori, resterebbero solo i congedi parentali “ordinari”, e la richiesta di ferie o di permessi?

Bibliografia e Sitografia

[1]

“La legislazione italiana sul lavoro femminile evoluzione e prospettive” (gennaio 1982) saggio di Maria Vittoria Ballestrero;

CATALINI P. *Le Opportunità Dispari*, Esculapio, Bologna, 2013;

www.gazzettaufficiale.it

www.normattiva.it

[2]

www.inps.it

www.camera.it

www.ilmessaggero.it

www.gazzettaufficiale.it

[3]

www.inps.it

[4]

www.inps.it

www.ilsole24ore.com