

## Decreto Salva-infrazioni

### Congedo parentale: possibile il frazionamento per legge ma nel rispetto dell'organizzazione datoriale

Previsto per oggi, 4 dicembre, al pre-consiglio dei Ministri l'esame del cd. decreto legge salva infrazioni. Tra le norme dello schema di decreto all'esame del pre-comsiglio di particolare rilevanza quella in tema di congedo parentale. La necessità di valorizzare meglio, dal punto di vista organizzativo, l'uso del congedo parentale, anche in vista della ripresa dell'attività lavorativa, spinge il legislatore a introdurre alcuni correttivi al TU sulla maternità modificando l'art. 32 e approvando aggiustamenti finalizzati ad evitare procedure di infrazione da parte dell'Unione Europea in questa delicata materia.

*di Paola Salazar - Avvocato*

La legislazione italiana in materia di lavoro e, nell'ambito di questa, il complesso delle disposizioni previste a tutela della maternità e della paternità (ossia il T.U. approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) costituiscono senz'altro un insieme di norme di grande importanza pratica e, allo stesso tempo, molto avanzate, nel contesto dell'Unione Europea, in materia di protezione della maternità. Nella valutazione della generale bontà di questo impianto normativo non devono trarre in inganno, tuttavia, i dati sulla disoccupazione femminile e, parallelamente, quelli sul tasso di natalità. Costituisce, purtroppo, una peculiarità tutta italiana il forte divario ancora oggi esistente tra un impianto normativo tra i migliori in Europa per la valorizzazione del lavoro femminile durante la maternità e gli effetti che dalla maternità derivano sull'occupazione femminile.

Tema particolarmente delicato in questo momento storico, proprio a causa delle difficoltà connesse alla scelta di potere e volere conciliare, soprattutto per la popolazione femminile, gli impegni familiari e gli impegni lavorativi. Ciò anche in considerazione della insufficienza dei servizi di assistenza all'infanzia che costringono, nella maggior parte dei casi, a ricorrere a strutture private molto costose, forzando la scelta da parte della popolazione femminile di abbandonare il lavoro dopo la nascita del primo figlio (in percentuale poco inferiore al 30% secondo i dati ISTAT). Come si legge in un recente interessante rapporto sul lavoro femminile (D. Del Boca, L. Mencarini, S. Pasqua, *Valorizzare le donne conviene*, Bologna, 2012): "*(...) se per gli uomini la nascita di un figlio significa in molti casi un aumento delle ore di lavoro, per le donne la maternità significa spesso l'uscita dal mercato del lavoro. All'aumentare del numero di figli il tasso di occupazione delle donne diminuisce in tutti paesi europei con la sola eccezione della Svezia, dove le politiche di conciliazione sono particolarmente generose e i rapporti tra i partner più paritari: la riduzione si ha solo con il passaggio da due a tre o più figli*". Inoltre, avendo riguardo al tempo impiegato per cura dei figli e compiti domestici "*(...) in un quarto delle coppie italiane, l'uomo non svolge alcun compito domestico e oltre il 40% dei padri non dedica mediamente alcun tempo alla cura dei propri figli*". A tali dati si accompagnano, poi, quelli relativi allo scarso utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, dovuti nella maggior parte dei casi, a motivazioni di tipo economico. Si preferisce, infatti, in questi casi, far fruire il congedo alla donna la quale ha, in media, nella famiglia lo stipendio più basso.

Proprio la necessità di valorizzare meglio, anche dal punto di vista organizzativo, l'uso del congedo parentale, anche e soprattutto in vista della ripresa della effettiva dell'attività lavorativa, spinge ora il legislatore a introdurre alcuni correttivi al TU sulla maternità. Correttivi che pur inserendosi nel quadro di un più ampio provvedimento, destinato a porre rimedio a procedure di infrazione da parte dell'Unione Europea, costituiscono un tassello in più (unitamente alle misure previste nella L. n. 92/2012) per la valorizzazione del lavoro femminile.

L'art. 15 dello schema del Decreto Salva infrazioni prevede infatti alcune modifiche all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001:

- 1. La prima e più importante novità è costituita dal rinvio alla contrattazione collettiva della possibilità di stabilire le modalità di fruizione su base oraria del congedo. La possibilità di fruire del congedo parentale in modo frazionato era già presente nel vigore della L. n. 1204/71 e anche l'INPS con la propria Circolare n. 82/2001 ne aveva richiamato le modalità, precisando tra l'altro, per evidenti ragioni organizzative, i criteri di computo dei periodi di assenza continuativa quando il titolo dell'assenza sia diverso (ad esempio per congedo parentale e per ferie) e coinvolga un periodo nel quale siano compresi anche giorni festivi o non lavorativi. In tali casi, infatti, perché

possa parlarsi di frazionamento è necessaria la effettiva ripresa dell'attività lavorativa tra i diversi periodi di assenza. Il decreto si inserisce sul tema e aggiunge ora un comma 1bis all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001: "la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ora alla singola giornata lavorativa". Norma che va letta, quindi, per le esposte ragioni organizzative, anche con la modifica al comma 3 della norma, il quale prevede l'onere di comunicare con un preavviso non inferiore a quindici giorni la fruizione del congedo indicando, tra l'altro, l'inizio e la fine del periodo di congedo.

- 2. L'altra modifica, che può essere letta proprio in ragione della possibilità di garantire che le scelte lavorative non siano per così dire "compromesse" dalla valutazione degli impegni familiari, è il nuovo comma 3bis inserito sempre nell'art. 32: "il lavoratore e il datore di lavoro possono mantenersi in contatto durante il periodo di congedo, anche al fine di concordare adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva". Non occorre certo stabilire per legge regole di correttezza e buona fede che dovrebbero essere sempre alla base di ogni relazione contrattuale e, di fatto, nella pratica e nella maggior parte dei casi avviene proprio questo: le modalità di ripresa, anche graduale, dell'attività lavorativa sono concordate con il datore di lavoro proprio tenendo conto delle necessità e degli impegni familiari. Tuttavia, la previsione di una regola siffatta per legge aiuterà, ad avviso di chi scrive, a tenere meglio a mente che laddove vi è apertura e considerazione degli impegni che scaturiscono dal rapporto di lavoro, vi sarà altrettanta considerazione degli impegni personali e familiari (pare utile ricordare a questo fine due recenti decisioni della Cassazione - 5 settembre 2012, n. 14905 - e della Corte d'Appello di Milano - 5 marzo 2012 - che hanno riconosciuto legittimo il licenziamento per colpa, per il mancato rispetto dell'onere di dare comunicazione dell'intenzione di avvalersi del periodo di congedo parentale).

*Copyright © - Riproduzione riservata*