

Novara, 26.02.2019

Gentili Clienti
loro sedi

via mail

**Oggetto: Congedo di maternità e congedo del padre: novità per il 2019.
circolare 4/2019**

La Legge di Bilancio per il 2019 (Legge n. 145/2018) ha introdotto alcune novità, potenzialmente di immediato riflesso sull'organizzazione del lavoro, che nel seguito illustriamo sinteticamente.

Flessibilità del congedo di maternità.

Fino al 31 Dicembre 2018, l'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*) stabiliva il divieto di adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, ferma restando la possibilità di utilizzare la flessibilità del congedo fino ad un mese prima della data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, ferma restando la possibilità di utilizzare la flessibilità del congedo;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

La flessibilità del congedo prevista dall'art.20 del D.Lgs n. 151/2001 consente alle lavoratrici dipendenti, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145/2018) ha introdotto, con decorrenza dal 1° gennaio 2019, una nuova disciplina del congedo di maternità flessibile, che prevede la facoltà per la lavoratrice, in aggiunta alla preesistente flessibilità del congedo di maternità, di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto per i cinque mesi successivi alla nascita, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, e il medico competente aziendale, attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute delle medesime e dei nascituri.

Studio di consulenza del lavoro Cavallaro, Masciaga, Bionda e Associati

Baluardo Partigiani, 11 - 28100 Novara - Tel. e Fax 0321.399208

Cod. Fisc. e P. IVA 02302910035

www.studiolcm.it info@studiolcm.it

Novità per il congedo al padre.

La Legge n. 92/2012 (c.d. *Legge Fornero*) aveva istituito, in via sperimentale, il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo alternativo al congedo di maternità, fruibili dal padre lavoratore dipendente entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Tale disposizione, prorogata di anno in anno, attraverso la Legge di bilancio 2019 ha mantenuto tali opportunità anche per tutto il 2019, elevando contestualmente i giorni del congedo obbligatorio.

L'art. 1, co. 278 , Legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018), ha infatti elevato a cinque il numero dei giorni di congedo obbligatorio. Tale congedo è fruibile dal padre dipendente, anche in via non continuativa, entro il quinto mese di vita del bambino, durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale dei cinque mesi dalla nascita del figlio.

È bene ricordare che per le nascite avvenute nel 2018, i giorni di congedo obbligatorio rimangono quattro anche se fruiti nel 2019.

Il congedo facoltativo, inizialmente fissato in due giorni da fruire entro cinque mesi dalla nascita del figlio, è previsto anche nel 2019 ma limitatamente alla durata di 1 giorno, in alternativa alla madre (art. 1, co. 278, legge n. 145/2018), ed è condizionato alla scelta della lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo di maternità.

Per i giorni di congedo obbligatorio (in aggiunta alla madre) e facoltativo (in alternativa alla madre), spetta al genitore un'indennità a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione in relazione al periodo di astensione, anticipata dal datore di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti


STUDIO LCM
Studio LCM
Balduino Partigiani,
28100 Novara

dott. Stefano Cavallaro
Consulente del Lavoro

dott. Andrea Masciaga
Consulente del Lavoro

Barbara Bionda
Consulente del Lavoro



ORDINE CONSULENTI
DEL LAVORO