Norme sul congedo parentale per maternità

Data 30 gennaio 2001
Categoria professione

La legge 53 dell’8 Marzo 2000 dispone che molti dei benefici previsti per la lavoratrice madre ora risultano estesi anche al padre. La legge suddetta e’ stata solo il coronamento di una serie di normative che nel tempo hanno esteso al genitore maschio i benefici previsti precedentemente per la madre.
I benefici sono:
-astensione obbligatoria: il padre puo’ assentarsi dal lavoro per il periodo di astensione obbligatoria successiva al parto in caso di morte o di grave infermita’ della madre o in caso di abbandono o di affidamento esclusivo. Il padre ha in questo caso lo stesso trattamento economico previsto per la madre (indennita’ economica pari all’80% della retribuzione, salvo migliori trattamenti contemplati dal contratto di lavoro). Come per la madre, tale periodo e’ utile ai fini dell’anzianita’, per le ferie e per la tredicesima ed e’ totalmente coperta a fini previdenziali. Per la domanda il padre deve inoltrare amministrazione opportuna domanda con stato di famiglia e altre prove attestanti le condizioni sopra dette (infermita’ della madre o morte della madre o esistenza in vita del bambino). E’ da osservare come non sia quindi un diritto assoluto ma sia condizionato a situazioni particolari coinvolgenti la madre, ritenuta prioritaria in questo settore.
-Astensione facoltativa: il padre puo’ assentarsi fino a un massimo di sei mesi (o sette se usufruisce per un periodo di piu’ di tre mesi) entro gli otto anni del bambino in contemporanea o in alternativa alla madre, anche se questa non e’ una lavoratrice dipendente. Non si devono superare complessivamente, tra entrambi i genitori i 10 mesi o gli 11 se c’e’ il mese aggiuntivo.
L’indennita’ economica e’ pari al 30% per un massimo di sei mesi comprensivi delle eventuali assenze della madre.
-Permessi giornalieri: al padre spettano i permessi giornalieri sino all’anno di vita del bambino in caso di affidamento esclusivo. In caso diverso se questi spettano alla madre lavoratrice possono essere presi in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o alla madre che non sia lavoratrice dipendente.
I permessi sono fissati in una o due ore al giorno. I permessi sono retribuiti e sono utili a fini previdenziali.
-L’assenza per malattie del bambino: il padre in alternativa alla madre in caso di malattia del figlio puo’ assentarsi senza limiti fino al terzo anno del piccolo. Oltre al terzo e fino all’ottavo anno puo’ assentarsi, in alternativa alla madre, fino a un massimo di cinque giorni l’anno. Queste assenze non sono riconosciute a fini previdenziali e non danno a diritto a ferie, tredicesima ma servono ai fini dell’anzianita’, con diritto alla copertura figurativa previdenziale se il bambino ha meno di tre anni, dopodiché la copertura e’ ridotta.
-Divieto di licenziamento: il padre che ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio non puo’ esser licenziato fino a che il piccolo non abbia un anno.
-Esenzione dal lavoro notturno: il padre di un figlio di eta’ inferiore ai tre anni puo’ chiedere l’esenzione al lavoro notturno in alternativa alla madre.
La stessa cosa puo’ essere richiesta in caso di un figlio disabile che usufruisca della legge 104 del 5 Febbraio ’92 o se e’ l’unico genitore affidatario di un figlio convivente di meno di 12 anni.
La normativa che ha portato a tutto cio’ ha subito una continua evoluzione impartendo alla legge 903/97, che previde per il padre lavoratore, anche se adottivo e affidatario il diritto di fruire all’astensione facoltativa e dei permessi per la malattia del figlio di eta’ inferiore ai tre anni in alternativa alla madre lavoratrice. La norma era subordinata a una serie di adempimenti che miravano a evitare l’utilizzo congiunto dei benefici. La Corte Costituzionale con sentenza 150 del 21 Aprile ’94, chiari’ che il padre aveva diritto dell’astensione facoltativa solo nell’ipotesi che la madre fosse lavoratrice subordinata e non autonoma. La consulta riconobbe anche il diritto di godere del periodo di astensione obbligatorio e dei permessi giornalieri previsti dalla madre in base alla legge 1204/71, per impossibilita’ sopravvenuta della madre, per decesso o infermita’ grave. (Corte Costituzionale, sentenza n. 1 del 17 Gennaio 1987). La stessa Corte con sentenza 179 del 21 Aprile ’93, riconosceva il padre, nell’alternativa alla lavoratrice madre consenziente, il diritto di fruire i permessi giornalieri. Successivamente, mediante un’ordinanza 144 del 16 Aprile ’87, veniva a cadere il vincolo di lavoratrice subordinata che doveva avere la madre. Sempre la Corte Costituzionale con sentenza 341 del 15 Luglio ’91, estendeva al padre affidatario provvisorio del minore il diritto di fruire dell’astensione obbligatoria dal lavoro in alternativa alla moglie lavoratrice. Ora la legge 53/2000 ha definitivamente chiarito la situazione: il padre ha gli stessi diritti della madre anche se per diversi aspetti i suoi diritti sono ancora subordinati all’impossibilita’ o alla volonta’ materna di non usufruirne.
(DanieleZamperini)

© 2004 - 2026 Pillole - Registrazione T. di Roma n. 2/06 | stampato il 14/11/2026 alle ore 2:13 | Pagina 1 di 1