



A tutte le aziende clienti

CIRCOLARE N. L04 DEL 22/04/2016

Argomenti trattati

- 1- Congedo di Paternità-Novità della Legge di Stabilità 2016
- 2- Malattia-Esclusioni dall'obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità
- 3- Donatori di sangue-Contributo in caso di inidoneità alla donazione

1- CONGEDO DI PATERNITA'-NOVITA' DELLA LEGGE DI STABILITA' 2016

In materia di congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore dipendente, la legge di Stabilità 2016 ha fissato - sperimentalmente per il 2016 - a due giorni il congedo obbligatorio del padre lavoratore dipendente in caso di nascita di un figlio.

In particolare, possono accedere al beneficio:

- i padri lavoratori dipendenti anche adottivi e affidatari

che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, per eventi parto, adozione e affidamenti

COSA SPETTA

1. Congedo obbligatorio

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente, purché entro il limite temporale sopra richiamato.

Il congedo del padre si configura come un diritto autonomo e pertanto esso è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità, ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 151/2001.

Alla luce di quanto disposto dalla Legge di Stabilità 2016, ai padri lavoratori dipendenti spettano:

- due giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamenti avvenuti dal 1.1.2016 e fino al 31.12.2016.

2. Congedo facoltativo

La fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, del congedo facoltativo, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Si precisa che il congedo facoltativo dovrà essere fruito dal padre comunque entro il quinto mese dalla data di nascita del figlio, indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre a fronte di una preventiva rinuncia della stessa di un equivalente periodo (uno o due giorni). Si precisa che il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.



Quanto spetta

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, ad un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Chi paga

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro – e successivamente conguagliata con il versamento dei contributi sociali.

Modalità di fruizione

Per usufruire dei giorni di congedo, il padre lavoratore dipendente deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno 15 giorni, e ove richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

2-MALATTIA: ESCLUSIONI DALL'OBBLIGO DI RISPETTO DELLE FASCE DI REPERIBILITA'

In data 22/01/2016 è entrato in vigore un decreto del Ministro del lavoro, che integra e modifica le visite mediche di controllo dei lavoratori da parte dell'Inps, prevedendo delle esclusioni dall'obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità.

In particolare, si stabilisce che **sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:**

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta

Per usufruire di tale esclusione:

- le patologie devono risultare da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia stessa e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- l'invalidità deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67%.

3-DONATORI DI SANGUE-CONTRIBUTO IN CASO DI INIDONEITA' ALLA DONAZIONE

Il Ministero della Salute ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 7 marzo 2016 n. 55, il Decreto con il quale individua le modalità di erogazione del contributo in caso di inidoneità del lavoratore dipendente alla donazione di sangue.



STUDIO ASSOCIATO
PO&BERGAMASCHI
DI PO E BERGAMASCHI
P&B SERVIZI SNC
DI PO E BERGAMASCHI

41012 CARPI (MO)
VIA ZAPPIANO 1/G
TEL. 059/645389-8341213
FAX 059/8341272
WWW.POBERGAMASCHI.IT
INFO@POBERGAMASCHI.IT



Abilitazione all'esercizio della
professione e iscrizione all'albo
del CdL di Modena:
Dott. CLAUDIA BERGAMASCHI
n.445 del 01/01/98
Dott. CHIARA PO
n.429 del 24/07/95

I casi di inidoneità alla donazione per i quali è garantita la retribuzione ai donatori lavoratori dipendenti, limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure, sono i seguenti:

- a) sospensione o esclusione del donatore per motivi sanitari, secondo i criteri di esclusione o sospensione dalla donazione, previsti dalla normativa vigente;
- b) mancata decorrenza dei tempi di sospensione, previsti dalla normativa vigente, tra una donazione e la successiva;
- c) rilevata esigenza di non procedere al prelievo per specifico emocomponente e/o gruppo sanguigno, in base alla programmazione dei bisogni trasfusionali.

La non idoneità del donatore è certificata dal medico con idonea documentazione.

Il donatore lavoratore dipendente, unitamente all'istanza da inoltrare al proprio datore di lavoro, allega la certificazione di inidoneità, ai fini della garanzia della retribuzione.

Il datore di lavoro procederà al conguaglio dell'importo della retribuzione corrisposta ai lavoratori dipendenti non idonei, secondo specifiche modalità stabilite dall'INPS.

A disposizione per ulteriori chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

Studio Associato Po & Bergamaschi