



GUIDA AI CONGEDI PARENTALI



INDICE

GUIDA AI CONGEDI PARENTALI

CONGEDI PARENTALI

- 13 nascita di un bambino
- 24 allattamento
- 28 crescono i figli
- 33 congedi in caso di malattia dei figli
- 36 riposi e permessi per figli portatori di handicap grave
- 46 lavoratrici autonome, libere professioniste,
lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative,
associate in partecipazione e professioniste
iscritte alla gestione separata dell'INPS

- 54 casalinghe, disoccupate, lavoratrici sospese o discontinue

ALTRI CONGEDI

- 59 congedi per eventi e cause particolari
- 64 congedi per la cura di familiari disabili

CONTINUARE A STUDIARE

- 70 congedi per la formazione
- 71 congedi per la formazione continua

CONGEDI PARENTALI. nascita di un bambino

CONGEDO DI MATERNITÀ

Ai fini della tutela della madre e del bambino è vietato far lavorare la lavoratrice in gravidanza:

- > durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto;
- > ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto;
- > durante i tre mesi dopo il parto.

Tali disposizioni si applicano anche alle **LAVORATRICI ADDETTE AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF) E ALLE LAVORATRICI A DOMICILIO**. Per quest'ultime la corresponsione dell'indennità è subordinata alla condizione che all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice **RICONSEGNI AL COMMITTENTE TUTTE LE MERCI E IL LAVORO AVUTO IN CONSEGNA**, anche se non ultimato. Qualora la riconsegna avvenga dopo l'inizio del periodo di congedo, l'indennità di maternità spetta a partire dal giorno successivo alla consegna.

Anticipazione del congedo di maternità

Il periodo di congedo di maternità può essere anticipato dall'Ispettorato del lavoro su richiesta della lavoratrice e/o a seguito di accertamenti ispettivi:

- > fino a tre mesi dalla data presunta del parto nel caso in cui la lavoratrice risulti occupata in lavori che in relazione allo stato di gravidanza siano da ritenersi gravosi e pregiudizievoli;
- > per periodi stabiliti dall'Ispettorato del lavoro:
 - a) quando vi siano gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

La lavoratrice che intende chiedere il congedo di maternità anticipato deve presentare domanda all'Ispettorato del lavoro del luogo di residenza abituale con raccomandata AR, indicando i motivi della richiesta. Alla domanda deve essere allegato il certificato di gravidanza rilasciato dallo specialista convenzionato. Nei casi di richiesta di congedo anticipato per gravi complicanze della gestione o di preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza, la lavoratrice deve allegare anche un certificato medico rilasciato dall'ASL competente, attestante le condizioni di salute.

L'anticipazione del congedo di maternità si applica anche alle LAVORATRICI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI ADDETTE AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF).

Prolungamento del congedo di maternità

Il congedo di maternità può essere prolungato fino a sette mesi dopo il parto quando la lavoratrice, addetta a lavori insalubri e nocivi, non possa essere spostata ad altre mansioni. Ai fini del riconoscimento del diritto al prolungamento del congedo di maternità, la lavoratrice deve presentare apposita domanda, con raccomandata AR, all'Ispettorato del Lavoro del luogo di residenza.

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (cinque mesi), la lavoratrice può scegliere di lavorare fino all'8° mese di gravidanza a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della futura mamma e del nascituro. La durata del periodo di flessibilità può andare da un minimo di 1 giorno ad un massimo di 1 mese. Il periodo di flessibilità può essere ridotto su richiesta della lavoratrice, o per fatti sopravvenuti come l'insorgere di una malattia che possa mettere a rischio la salute della lavoratrice e/o del nascituro. In tale caso il periodo post partum si prolungherà per un numero di giornate pari a quelle lavorate durante l'8° mese di gravidanza (circ. INPS n. 152/2000).

In attesa del D.M. con il quale sarà definito l'elenco dei lavori ai quali non si applica il regime dell'astensione obbligatoria flessibile, la futura mamma potrà richiedere al datore di lavoro di lavorare fino alla fine dell'8° mese di gravidanza solo nel caso in cui:

- > sia regolare la gravidanza al momento della richiesta;
- > non vi sia un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- > siano venute meno le cause che abbiano in precedenza portato a un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro nelle prime fasi della gravidanza;
- > non vi sia pericolo per la gravidanza derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro senza possibilità di spostamento o di modifica delle mansioni e/o dell'orario;
- > non vi siano controindicazioni derivanti dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro.

CONGEDI PARENTALI. nascita di un bambino

L'INPS ha precisato che laddove la predetta compatibilità non venga tempestivamente e sufficientemente provata per carenza di documentazione oppure per tardiva esibizione della stessa, il datore di lavoro che consenta la prosecuzione dell'attività da parte della lavoratrice durante l'8° mese incorre nell'applicazione delle sanzioni previste dalla legge (arresto fino a sei mesi).

L'indebita permanenza al lavoro della lavoratrice determina la perdita del diritto all'indennità per le relative giornate e, in ogni caso, la non computabilità nel periodo post partum delle giornate medesime (mess. n. 13279/2007).

Flessibilità del congedo di maternità e lavoratrici domestiche e a domicilio

Possono avvalersi del congedo di maternità flessibile anche LE LAVORATRICI A DOMICILIO E LE LAVORATRICI ADDETTE AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF E BADANTI). L'INPS, nel ricordare che il diritto all'indennità di maternità per le LAVORATRICI ADDETTE AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI è subordinato al requisito contributivo di 52 contributi settimanali nei 24 mesi precedenti la data di inizio del congedo di maternità, ovvero 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti la data suddetta (art. 4 D.p.r. n. 1403/1971), ha specificato che la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'8° mese di gravidanza, in ragione della flessibilità, è utile ai fini del perfezionamento del requisito contributivo previsto ai fini erogativi di interesse (mess. n. 11621/2008).

Adempimenti e comunicazioni

La lavoratrice che intende avvalersi del congedo di maternità flessibile deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità allegando le certificazioni sanitarie di cui sopra che devono essere acquisite nel corso del 7° mese di gravidanza. LE LAVORATRICI A DOMICILIO devono allegare la dichiarazione dell'Azienda (o delle Aziende) da cui risulti la data di riconsegna di tutte le merci ed il lavoro affidato, anche se non ultimato.

Al fine di garantire la tutela della salute della madre e del nascituro, l'INPS ha precisato che, ai fini del diritto all'indennità, saranno integralmente respinte le domande di flessibilità cui siano allegati certificazioni sanitarie con data che va oltre la fine del 7° mese (mess INPS n. 13279/2007). Si fa presente che per LE LAVORATRICI DEL SETTORE PRIVATO l'INPS ha predisposto appositi modelli per la richiesta del congedo di maternità flessibile reperibili sul sito www.inps.it

CONGEDO DI MATERNITÀ E PARTO PREMATURO

Al fine di garantire un uguale trattamento, qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto andranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. La neomamma è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

CONGEDO DI MATERNITÀ: MADRI ADOTTIVE E AFFIDATARIE

Adozione e/o affidamento preadottivo di minore

Grazie alle nuove disposizioni introdotte dalla Finanziaria 2008, in caso di **ADOZIONE E/O DI AFFIDAMENTO PREADOTTIVO DI MINORE**, alle **MADRI LAVORATRICI ADOTTIVE E/O AFFIDATARIE** spetta il congedo di maternità per un periodo pari a 5 mesi dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice a prescindere dall'età del minore, ovvero anche se il minore all'atto dell'adozione e/o affidamento ha più di 6 anni di età (nel calcolo dei 5 mesi non si considera il giorno di ingresso in famiglia del minore). Il congedo spetta per l'intero periodo anche se durante tale periodo il minore raggiunge la maggiore età. In caso di **REVOCA DELL'AFFIDAMENTO** pronunciata dal Tribunale, il diritto al congedo e alla relativa indennità cessano dal giorno successivo.

La lavoratrice è tenuta a comunicare tempestivamente l'avvenuta revoca all'Istituto previdenziale (circ. INPS n. 4/2008). Per gli **INGRESSI IN FAMIGLIA VERIFICATISI NELL'ANNO 2007**, l'INPS ha precisato che il congedo e la relativa indennità sono riconoscibili per tutti i periodi di effettiva astensione dal lavoro ricadenti nell'anno 2008 purché fruiti entro i cinque mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore. Fermo restando tale arco temporale, la lavoratrice che si sia eventualmente astenuta ad altro titolo (congedo parentale, ferie, ecc.) potrà commutare il titolo dell'assenza in congedo di maternità, con conseguente diritto al correlativo trattamento economico, dei periodi di effettiva astensione ricadenti nell'anno 2008. A tal fine, l'interessata dovrà presentare apposita domanda entro il termine prescrizione di un anno decorrente dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile a titolo di maternità (circ. INPS n. 4/2008).

Adozione e/o affidamento preadottivo internazionale

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche in caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO PREADOTTIVO INTERNAZIONALE DI MINORE**. Il diritto al congedo è

CONGEDI PARENTALI. nascita di un bambino

riconosciuto anche se il minore ha superato i 6 anni di età all'atto dell'adozione e/o affidamento e fino al raggiungimento della maggiore età ricadente nello stesso periodo di congedo. Il congedo deve essere fruito nei 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia (nel calcolo dei 5 mesi non si considera il giorno dell'ingresso) risultante dall'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 32, L. n. 184 del 1983). Nel caso di un provvedimento di **REVOCA DELL'AFFIDAMENTO PREADOTTIVO** da parte del Tribunale, il diritto al congedo cessa dal giorno successivo alla revoca.

Fermo restando la durata massima del periodo di congedo (5 mesi più il giorno dell'ingresso del minore in Italia), la lavoratrice o in alternativa il padre lavoratore possono utilizzare parte del congedo (anche in modo frazionato) prima dell'ingresso del minore in Italia nel periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Il congedo non utilizzato precedentemente all'ingresso del minore in Italia, può essere utilizzato (anche frazionatamente) entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. L'Ente autorizzato che cura la procedura di adozione deve certificare la durata di permanenza della lavoratrice o del lavoratore. Pertanto, la domanda di indennità a titolo di congedo di maternità, relativamente ai suddetti periodi, dovrà essere corredata della suddetta certificazione. In mancanza, la domanda stessa potrà essere liquidata subordinatamente alla regolarizzazione mediante esibizione della documentazione richiesta (circ. INPS n. 16/2008)

La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un **CONGEDO NON RETRIBUITO** senza diritto all'indennità.

In via transitoria, l'INPS ha precisato che, relativamente agli **INGRESSI IN FAMIGLIA AVVENUTI NELL'ANNO 2007**, potranno essere indennizzati tutti i periodi di effettiva astensione dal lavoro ricadenti nell'anno 2008 purché fruiti entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. A tal fine, l'interessata dovrà esibire la documentazione attestante l'ingresso in Italia (vedi sopra). Nei limiti dei cinque mesi decorrenti dal suddetto ingresso, la lavoratrice che abbia fruito nel corso dell'anno 2008 di eventuali periodi di astensione dal lavoro ad altro titolo (congedo parentale, ferie, ecc.) potrà commutare il titolo dell'assenza in congedo di maternità ed ottenere, su domanda, il correlativo trattamento economico. Non potranno essere indennizzati dall'Istituto i periodi di permanenza

all'estero, già contemplati dalla normativa previgente, ricadenti nell'anno 2007 ancorché relativi ad ingressi in Italia avvenuti nel 2008 (circ. INPS n. 16/2008).

Affidamento non in preadozione

La lavoratrice che prende in affidamento un minore ai sensi dell'art. 2 e seg. della Legge n. 184 del 1983 (AFFIDAMENTO NON IN PREADOZIONE) ha diritto al congedo di maternità per un periodo complessivo pari a 3 mesi da utilizzarsi entro 5 mesi decorrenti dalla data di affidamento. Entro i predetti 5 mesi il congedo può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore ed è pertanto riconosciuto anche se il minore ha superato i 6 anni di età all'atto dell'affidamento.

In via transitoria, l'INPS ha precisato che, relativamente agli **INGRESSI IN FAMIGLIA DISPOSTI NELL'ANNO 2007**, il congedo eventualmente non fruito nei primi tre mesi dall'ingresso in famiglia del minore potrà essere fruito in via continuativa o frazionata nell'anno 2008, purché non oltre i cinque mesi dalla data di affidamento (circ. INPS n. 16/2008).

CONGEDO DI MATERNITÀ: ADEMPIMENTI E COMUNICAZIONI

Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice **DIPENDENTE PUBBLICA** deve presentare domanda all'Ufficio di appartenenza allegando il certificato medico di gravidanza redatto su apposito modulo in dotazione all'ASL indicante il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto. La lavoratrice deve poi far pervenire all'Ufficio di appartenenza, entro trenta giorni dal parto, il certificato di assistenza al parto o lo stato di famiglia, oppure dichiarazione sostitutiva da cui risulti la maternità e le generalità del bambino. In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO** la lavoratrice dovrà allegare copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO INTERNAZIONALE** la lavoratrice dovrà presentare il certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti l'adozione o l'affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi. Se si tratta di lavoratrice **DIPENDENTE PRIVATA** la domanda deve essere presentata al datore di lavoro e all'INPS utilizzando gli appositi modelli reperibili presso l'Ente previdenziale o sul sito www.inps.it

CONGEDI PARENTALI. nascita di un bambino

CONTROLLI MEDICI DURANTE LA GRAVIDANZA

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere effettuate durante l'orario di lavoro. La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e la relativa documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. Non sono previsti permessi retribuiti per la frequenza ai corsi di preparazione al parto.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione si considera parto. Alla lavoratrice è riconosciuto il diritto all'intero periodo di congedo di maternità. L'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifica prima del 180° giorno è equiparata a malattia. In questi casi la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità, ma all'indennità di malattia per il periodo necessario al recupero delle condizioni psico-fisiche sufficienti per la ripresa dell'attività lavorativa.

MATERNITÀ AL DI FUORI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Qualora il parto avvenga in periodi in cui la neomamma non presta alcuna attività lavorativa (fuori dal rapporto di lavoro), la stessa può richiedere all'INPS (se dipendente privata) o all'INPDAP (se dipendente pubblica) l'accredito dei contributi figurativi per il periodo corrispondente al congedo di maternità (5 mesi). L'accredito viene riconosciuto a condizione che, al momento della domanda, l'interessata possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E INDENNITÀ DI MATERNITÀ

Il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto anche nei casi di licenziamento della lavoratrice per giusta causa, a seguito di colpa grave della lavoratrice, che si verificano durante i periodi di congedo per maternità (Corte Cost. sent. n. 405 del 2001).

CONGEDO DI PATERNITÀ

Anche il neopapà può assentarsi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio nell'ipotesi di:

> morte o grave infermità della madre;

- > abbandono del figlio da parte della madre;
- > affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il congedo di paternità spetta anche al **PADRE ADOTTIVO E/O AFFIDATARIO** nei casi sopraelencati nonché, alle stesse condizioni, nell'ipotesi in cui non si stato chiesto dalla madre adottiva e/o affidataria. Tali disposizioni si applicano anche ai **LAVORATORI A DOMICILIO E AI LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI**.

Adempimenti e comunicazioni

Il lavoratore padre **DIPENDENTE PUBBLICO** che intende richiedere il congedo di paternità deve presentare all'Ufficio di appartenenza apposita domanda allegando il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure dichiarazione sostitutiva. Il lavoratore dovrà, inoltre, allegare la certificazione relativa all'esistenza delle condizioni sopra elencate che danno diritto al congedo. Se si tratta di abbandono sarà necessaria una dichiarazione sostitutiva di atto notorio. In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO** il lavoratore dovrà allegare copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia. In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO INTERNAZIONALE** il lavoratore dovrà presentare il certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi. Il lavoratore padre **DIPENDENTE PRIVATO** che intende avvalersi del congedo di paternità deve presentare la domanda al datore di lavoro e all'INPS utilizzando gli appositi modelli reperibili presso l'Ente previdenziale o sul sito www.inps.it

CONGEDO DI MATERNITÀ, PATERNITÀ, TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il neopapà e/o la neomamma, compresi quelli **ADOTTIVI E/O AFFIDATARI**, che si avvalgono del congedo di maternità (ordinario, flessibile, anticipato, prolungato) e/o di paternità hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di assenza dal lavoro.

L'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia ed è coperta da contribuzione figurativa utile per il diritto e la misura della pensione. I contributi figurativi sono accreditati su domanda della lavoratrice/lavoratore. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti,

CONGEDI PARENTALI. nascita di un bambino

compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione di carriera, come attività lavorativa quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità e/o di paternità. I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo di maternità o paternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIVIETO DI SOSPENSIONE, DIMISSIONI E DIRITTI CONNESSI AL RIENTRO IN AZIENDA

Divieto di licenziamento

La lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione di idonea certificazione da cui risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento dello stato di gravidanza. Se si tratta di LAVORATRICE ADOTTIVA E/O AFFIDATARIA, in caso di fruizione del congedo di maternità, il divieto di licenziamento opera fino a un anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Il divieto di licenziamento si applica anche ai PADRI LAVORATORI, compresi quelli ADOTTIVI E/O AFFIDATARI, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino se figlio naturale o fino ad un anno dall'ingresso in famiglia del bambino, se adottato o in affidamento.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- > colpa grave della lavoratrice o del lavoratore costituente giusta causa di risoluzione del rapporto;
- > cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice e/o il lavoratore sono addetti;
- > ultimazione della prestazione lavorativa per la quale la lavoratrice e/o il lavo-

ratore sono stati assunti o di scadenza del rapporto di lavoro a termine;
> mancato superamento della prova.

Divieto di sospensione dal lavoro

La lavoratrice madre non può essere sospesa dal lavoro dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (es. sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, per contratti di solidarietà, etc.). La lavoratrice non può essere, inoltre, collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo. Se si tratta di LAVORATRICE ADOTTIVA E/O AFFIDATARIA, in caso di fruizione del congedo di maternità, il divieto di sospensione e di collocamento in mobilità opera fino a un anno dall'ingresso del bambino in famiglia. Il divieto non opera nei casi di sospensione totale dell'attività aziendale o del reparto a cui la lavoratrice è addetta, semprechè il reparto abbia autonomia funzionale. Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai PADRI LAVORATORI, compresi quelli ADOTTIVI E/O AFFIDATARI, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino, se figlio naturale, o fino ad un anno dall'ingresso del bambino in famiglia, se adottato o in affidamento.

Dimissioni

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza oppure dalla lavoratrice madre, compresa quella ADOTTIVA E/O AFFIDATARIA, durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dall'Ispettorato del Lavoro. Tale disposizione si applica anche ai PADRI LAVORATORI, compresi quelli ADOTTIVI E/O AFFIDATARI.

Diritti connessi al rientro in azienda

Al termine del periodo di congedo di maternità o paternità la lavoratrice e/o il lavoratore, compresi quelli ADOTTIVI E AFFIDATARI, salvo che espressamente non vi rinuncino, hanno diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati all'inizio del periodo di congedo, oppure di rientrare in un'altra unità produttiva situata nel medesimo comune, e di restarvi fino al compimento di un anno di età del bambino, se figlio naturale, o fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia, se adottato o in affidamento. Hanno inoltre diritto di

CONGEDI PARENTALI. nascita di un bambino

essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Il divieto di licenziamento, di sospensione, di collocamento in mobilità, le disposizioni sulle dimissioni e i diritti connessi al rientro in azienda si applicano anche ai LAVORATORI E LAVORATRICI A DOMICILIO. Per i LAVORATORI E LAVORATRICI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI il divieto di licenziamento è previsto dal contratto collettivo.

LAVORATORI DIRIGENTI E TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

L'art. 1 della Legge n. 104 del 2006 ha esteso a decorrere dal 1° aprile 2006 la tutela previdenziale relativa alla maternità e alla paternità (indennità di maternità e paternità, congedo parentale e riposi giornalieri) alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei/delle dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze dei datori di lavoro privati. Con la circ. n. 76/2006 l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai fini dell'attuazione delle nuove disposizioni di legge.

LAVORO NOTTURNO

Ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 151 del 2001 è vietato adibire le donne al lavoro dalle h 24.00 alle h 6.00 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Inoltre, non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- > la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, di un figlio di età inferiore a tre anni;
- > la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio di età inferiore ai dodici anni;
- > la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un figlio o un familiare disabile.

TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRATTI COLLETTIVI

Con riferimento al trattamento economico del periodo di congedo di maternità, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore.

In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali in quanto più favorevoli. Sono nulle, al contrario, le eventuali disposizioni peggiorative previste dal contratto collettivo e/o individuale rispetto alle disposizioni di legge.

CONGEDI PARENTALI. allattamento

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

Per favorire l'attività di cura nei confronti del neonato durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a due periodi di riposo per allattamento della durata di un'ora ciascuno, cumulabili fra loro. In caso di adozione e/o affidamento il diritto ai permessi per allattamento spetta alle **LAVORATRICI MADRI ADOTTIVE E/O AFFIDATARIE** entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia e non più entro il primo anno di età del minore (Corte Cost. sent. n. 104/2003). I periodi di riposo si riducono della durata di mezz'ora ciascuno quando la neomamma utilizzi l'asilo nido o altra struttura idonea istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

L'INPS (circ. n. 95 bis/2006) ha precisato che:

> ai fini della fruizione del riposo non è previsto che la lavoratrice debba osservare un orario di lavoro minimo. Il diritto ai riposi è pertanto riconosciuto anche nel caso in cui la lavoratrice lavori solo 1 ora al giorno (es. part time) con la conseguenza che l'ora di riposo potrà assorbire per intero l'orario contrattualmente previsto;

> ai fini del diritto ai riposi giornalieri (e al relativo trattamento economico), va preso a riferimento l'orario giornaliero contrattuale normale - quello, cioè, in astratto previsto - e non l'orario effettivamente prestato in concreto nelle singole giornate. Ne consegue la possibilità per la lavoratrice di cumulare nella stessa giornata i riposi in questione con le assenze godute ad altro titolo (es. sciopero, permessi retribuiti, utilizzo della banca ore, etc.) anche laddove la somma delle ore di recupero e delle ore di allattamento esauriscano l'intero orario giornaliero di lavoro comportando di fatto la totale astensione dall'attività lavorativa;

> l'indennità per la fruizione dei riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino spetta anche nei casi di sospensione dell'attività lavorativa per l'assolvimento di cariche sindacali in ambito nazionale o provinciale (distacco sindacale).

La neomamma deve concordare con il datore di lavoro la distribuzione delle ore di permesso durante la giornata lavorativa, tenendo conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi è determinata dall'Ispektorato del Lavoro.

I periodi di riposo non spettano alle **LAVORATRICI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI ADDETTE AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF)**.

CONGEDI PARENTALI. allattamento

Adempimenti e documentazione

La neomamma che intende avvalersi dei riposi deve presentare domanda al datore di lavoro allegando il certificato di nascita da cui risulti la maternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione.

In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO** la lavoratrice dovrà allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, mentre se si tratta di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO INTERNAZIONALE** sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO E PARTO PLURIMO

In caso di parto plurimo i **PERIODI DI RIPOSO SONO RADDOPPIATI E LE ORE AGGIUNTIVE POSSONO ESSERE FRUITE DA CIASCUN GENITORE** in base al proprio normale orario di lavoro (circ. INPS n. 8/2003).

L'INPS ha precisato che:

> durante il congedo di maternità e/o parentale della madre le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge possono essere utilizzate dal padre in base al proprio orario (circ. INPS n. 8/2003);

> il diritto ai riposi spetta in misura raddoppiata al padre lavoratore nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma (libera professionista, lavoratrice parasubordinata, artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola a titolo principale) avente diritto al trattamento economico di maternità a carico dell'INPS o di altro ente previdenziale. Durante il congedo di maternità e/o parentale della madre il diritto ai permessi è riconosciuto nella misura spettante per un solo figlio (circ. INPS n. 95 bis/2006).

Dal momento che la legge fa riferimento al parto plurimo, ne deriva che in caso di **PARTI PLURIGEMELLARI** le ore non si moltiplicano per il numero dei bambini nati, ma si raddoppiano solamente (es. in caso di parto trigemellare, le ore di permesso non saranno sei, ma quattro). Anche le **LAVORATRICI ADOTTIVE E/O AFFIDATARIE** hanno diritto al raddoppio dei riposi per allattamento da utilizzarsi entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia in caso di **ADOZIONI E/O AFFIDAMENTI PLURIMI** (es. caso di adozione o affidamento di due bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse).

PERMESSI PER ALLATTAMENTO E PADRI LAVORATORI

I neopapà, compresi quelli **ADOTTIVI E/O AFFIDATARI**, hanno diritto ai periodi di riposo per allattamento (**I PERIODI DI RIPOSO SONO RADDOPPIATI IN CASO DI PARTO PLURIMO**) in base al proprio orario giornaliero di lavoro:

- > nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- > in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o non ne abbia diritto (es. lavoratrice che pur avendo diritto rinuncia ai riposi; lavoratrice domestica e a domicilio, etc.);
- > nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma, libera professionista, titolare di contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.);
- > in caso di morte o grave infermità della madre.

IL DIRITTO AI RIPOSI NON È RICONOSCIUTO:

- > quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa (es. disoccupata, casalinga, etc.) ad eccezione del caso in cui la stessa sia gravemente inferma;
- > durante i periodi in cui la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale, vedi "Eccezione in caso di parto plurimo".

Adempimenti e documentazione

Il padre lavoratore che intende avvalersi dei riposi, deve presentare al datore di lavoro e all'INPS, se lavoratore privato, (solo al datore di lavoro se dipendente pubblico), apposita domanda, allegando il certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione.

In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO** il lavoratore dovrà allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, mentre se si tratta di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO INTERNAZIONALE** sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano. Alla domanda dovrà, inoltre, essere allegata la documentazione attestante l'esistenza delle situazioni sopraelencate che danno diritto ai riposi, ovvero certificato di morte o grave infermità della madre; provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre; dichiarazione della madre relativa alla rinuncia da parte della stessa delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro; dichiarazione della madre relativa alla sua condizione di lavoratrice non dipendente.

CONGEDI PARENTALI. allattamento

I periodi di riposo non spettano ai LAVORATORI A DOMICILIO E AI LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO, TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

I periodi di riposo per allattamento sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti, pertanto sono retribuiti e sono coperti da contribuzione figurativa calcolata in misura ridotta da accreditarsi su richiesta del lavoratore/lavoratrice.

Il lavoratore e/o la lavoratrice interessati hanno la possibilità di integrarli tramite riscatto o versamento dei contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

CONGEDI PARENTALI. crescono i figli

CONGEDI PER LA CURA DEI FIGLI

Al fine di garantire l'attività di cura e la presenza materna e paterna durante la fase più delicata della crescita dei figli i genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, durante i primi otto anni di vita del bambino. Il diritto al congedo è riconosciuto per ogni figlio e spetta al lavoratore e lavoratrice subordinata anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casa-linga, disoccupato, etc.). In particolare:

- > la madre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi dopo il congedo di maternità;
- > il padre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi, elevabile a sette, vedi "Bonus ai papà", a partire dalla nascita del bambino;
- > la somma dei due periodi di astensione dal lavoro non può superare dieci o undici mesi nel caso di utilizzo del bonus, vedi "Bonus ai papà".

Il lavoratore e la lavoratrice possono utilizzare il congedo anche contemporaneamente, ovvero assentarsi dal lavoro nello stesso periodo di tempo e il padre può utilizzarlo durante i tre mesi di congedo di maternità della madre, nonché durante l'utilizzo dei permessi di allattamento da parte di quest'ultima.

Il periodo di congedo può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato con un minimo di 1 giorno di utilizzo. Tra un periodo e l'altro vi deve essere l'effettiva ripresa dal lavoro.

Il periodo di CONGEDO PARENTALE PUÒ ESSERE SOSPESO in caso di:

- > insorgenza della malattia (debitamente certificata) del genitore in congedo su richiesta del medesimo (circ. INPS n. 8/2003);
- > insorgenza della malattia del bambino durante il periodo di congedo su richiesta del genitore interessato (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, interpello prot. n. 25/1/003004 del 28/08/06).

Il diritto al congedo per la cura dei figli non spetta alle LAVORATRICI E LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF).

BONUS AI PAPÀ

Il padre lavoratore che si avvale del congedo per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi potrà godere di un ulteriore mese di congedo (sette

CONGEDI PARENTALI. crescono i figli

mesi invece di sei) con conseguente aumento del limite complessivo dei periodi di astensione di entrambi i genitori a undici mesi.

CONGEDI PER LA CURA DEI FIGLI E GENITORE SINGLE

Qualora vi sia un solo genitore, il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto per un periodo continuativo, o frazionato, non superiore a dieci mesi.

La situazione di genitore single si verifica in caso di:

- > morte di uno dei due genitori;
- > abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- > affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da provvedimento formale;
- > grave infermità di uno dei due genitori (mess. INPS n. 22911/2007).

Nella domanda di congedo deve essere allegata la documentazione attestante la condizione di genitore single. In caso di grave infermità di uno dei due genitori, il genitore che intende utilizzare il maggior periodo di congedo parentale è tenuto ad allegare in busta chiusa, unitamente alla domanda, specifica certificazione rilasciata da struttura pubblica comprovante la grave infermità. Il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS e al datore di lavoro tutte le circostanze che incidono sul diritto al congedo parentale (es. cessazione dello stato di grave infermità).

Ai fini della durata del congedo del genitore divenuto single devono essere conteggiati tutti i periodi in precedenza utilizzati da entrambi i genitori a titolo di congedo parentale (es. se la somma dei periodi di congedo parentale goduto da entrambi i genitori prima dell'abbandono, morte, o affidamento del bambino da parte di uno dei due è stato pari a sette mesi complessivi, il genitore diventato single avrà diritto solo a tre mesi di congedo parentale).

CONGEDO PARENTALE PER GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI

Anche i GENITORI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI hanno diritto al congedo per la cura dei figli secondo quanto previsto per i genitori naturali. In base alle nuove disposizioni previste dalla Legge n. 244 del 2007 (Finanziaria 2008) il congedo parentale può essere utilizzato entro i primi 8 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso. Tali disposizioni si applicano in caso di ADOZIONE NAZIONALE, DI ADOZIONE INTERNAZIONALE E DI AFFIDAMENTO.

Nel caso di **INGRESSI IN FAMIGLIA AVVENUTI NEL 2007** il congedo è fruibile dal 1° gennaio 2008 tenendo conto dell'eventuale differenza con periodi già fruiti nel 2007 (circ. INPS n. 16/2008).

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DOCUMENTAZIONE

Ai fini dell'esercizio del diritto di astensione il genitore che intende avvalersi del congedo è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni. Fermo restando il termine di preavviso, il lavoratore e la lavoratrice **DIPENDENTI PUBBLICI** devono presentare all'Ufficio di appartenenza apposita domanda allegando:

- > il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità o lo stato di famiglia, oppure l'autocertificazione. In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO** il lavoratore e la lavoratrice dovranno allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato all'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia, mentre se si tratta di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO INTERNAZIONALE** sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi;
- > la dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente già fruito per lo stesso figlio, oppure la condizione di non avente diritto;
- > la dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già utilizzati per lo stesso figlio;
- > l'impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

La lavoratrice e lavoratore **DIPENDENTI PRIVATI** che intendono avvalersi del congedo parentale devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale e disponibili sul sito www.inps.it

TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Il trattamento economico e previdenziale è diverso a seconda del periodo in cui viene utilizzato il congedo e dell'ammontare del reddito individuale del lavoratore richiedente. In ogni caso l'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

CONGEDI PARENTALI. crescono i figli

In particolare:

> **INDENNITÀ PARI AL 30% DELLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO COMPLESSIVO DI CONGEDO FRA I DUE GENITORI DI MASSIMO SEI MESI E A PRESCINDERE DAL REDDITO DI CIASCUNO DI LORO.**

Genitori naturali

L'indennità spetta fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Genitori adottivi e affidatari

L'indennità spetta entro i tre anni successivi dall'ingresso del minore in famiglia. I periodi di congedo dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa nella misura ordinaria accreditata su domanda della lavoratrice/lavoratore.

> **INDENNITÀ PARI AL 30% PER LA DURATA DEL PERIODO DI CONGEDO A CONDIZIONE CHE IL REDDITO PERSONALE DEL GENITORE RICHIEDENTE SIA INFERIORE A 2,5 VOLTE L'IMPORTO DEL TRATTAMENTO MINIMO DI PENSIONE A CARICO DELL'ASSICURAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA (PER IL 2008 IL TETTO È PARI A 14.401,40 EURO).**

Genitori naturali

L'indennità spetta per

> i periodi di congedo eccedenti i sei mesi complessivamente utilizzati da entrambi i genitori entro il terzo anno di età del bambino.

> i periodi di congedo richiesti dopo il terzo anno di età del bambino.

Genitori adottivi e affidatari

L'indennità spetta per

> i periodi di congedo eccedenti i sei mesi complessivamente utilizzati da entrambi i genitori entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia;

> i periodi di congedo richiesti dopo il terzo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Il reddito da prendere in considerazione è quello assoggettabile ad IRPEF, percepito dal lavoratore richiedente il congedo nell'anno in corso, con esclusione dell'indennità per il congedo stesso, del reddito dell'abitazione principale, dei redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

I periodi di assenza, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa calcolata in misura ridotta da accreditarsi su richiesta della lavoratrice/lavoratore. Il lavoratore e/o la lavoratrice interessati possono integrarla tramite il riscatto oppure con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

CONGEDI PARENTALI. crescono i figli

CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO NORMATIVO

I periodi di congedo dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice e/o lavoratore ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo parentale.

I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestatato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo parentale, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

CONGEDO PARENTALE E ANTICIPO DEL TFR

Oltre che nelle ipotesi già previste per legge, il lavoratore o la lavoratrice, COMPRESI QUELLI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI, che si avvalgono del congedo, possono chiedere un anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR) o di altra indennità equipollente, comunque denominata, per il sostenimento delle spese durante il periodo di assenza da lavoro. Salvo le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, l'anticipo del TFR spetta alle seguenti condizioni:

- > anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno otto anni;
- > misura dell'anticipazione non superiore al 70% del trattamento spettante al lavoratore in caso di cessazione del rapporto;
- > possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- > accoglimento delle richieste da parte del datore di lavoro nel limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

Con apposito decreto ministeriale verranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di anticipo del TFR per i PUBBLICI DIPENDENTI.

MATERNITÀ AL DI FUORI DEL RAPPORTO DI LAVORO E CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale non spetta in caso di sospensione del rapporto di lavoro o di disoccupazione. I periodi corrispondenti al congedo parentale verificatesi al di fuori del rapporto di lavoro possono essere riscattati ai fini pensionistici a condizione che la/il richiedente possa far vale almeno 5 anni di contribuzione al momento della domanda di riscatto.

CONGEDI PARENTALI. congedi in caso di malattia dei figli

CONGEDI IN CASO DI MALATTIA DEI FIGLI

In aggiunta ai congedi di maternità, paternità e parentali, entrambi i genitori, compresi quelli **ADOTTIVI E/O AFFIDATARI**, hanno diritto, alternativamente fra loro, di assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio dietro presentazione del certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Genitori naturali

> se il bambino ha meno di tre anni il congedo spetta per tutta la durata della malattia;

> se il bambino ha un'età compresa fra i tre e gli otto anni il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Genitori adottivi e affidatari

> se all'atto dell'adozione o affidamento il bambino ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore e può essere utilizzato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (es. il minore all'atto dell'adozione e dell'ingresso in famiglia ha dieci anni. In questo caso i genitori potranno assentarsi per le malattie del bambino nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno ciascuno fino al compimento del tredicesimo anno del bambino).

Nel caso in cui uno solo dei genitori sia lavoratore subordinato, il diritto al congedo spetta indipendentemente dalla posizione professionale dell'altro (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.). In tal caso il lavoratore che intende utilizzare il congedo dovrà presentare insieme al certificato medico un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non ne ha diritto.

Nel caso in cui i genitori siano tutti e due lavoratori subordinati, colui che intende utilizzare il congedo dovrà presentare una dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che l'altro genitore non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il diritto al congedo per la malattia del figlio non spetta alle LAVORATRICI E AI LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF).

MALATTIA DEL BAMBINO CHE DÀ LUOGO A RICOVERO OSPEDALIERO

La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe su richiesta del **GENITORE NATURALE, ADOTTIVO E/O AFFIDATARIO** il decorso delle ferie in godimento.

CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO, TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino non sono retribuiti, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Fino al compimento dei tre anni di età del bambino, i periodi di assenza dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa da accreditarsi sulla base della domanda della lavoratrice/lavoratore.

Tra i tre e gli otto anni di età del bambino la contribuzione figurativa è riconosciuta in misura ridotta, (anche in questo caso l'accredito dei contributi avviene su domanda della lavoratrice/lavoratore) fermo restando la possibilità per il lavoratore e/o la lavoratrice interessati di integrarla tramite riscatto o versamento dei contributi, secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice e/o lavoratore ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo per malattia del bambino.

I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo per malattia del figlio, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRATTI COLLETTIVI

Con riferimento al trattamento economico del periodo di congedo per malattia dei figli, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore. In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali, in quanto più favorevoli.

CONGEDI PARENTALI. congedi in caso di malattia dei figli

Rientrano in questo caso i CCNL (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro) del settore pubblico che prevedono la copertura retributiva per i primi trenta giorni di assenza per malattia nel corso del secondo e del terzo anno di vita del bambino.

CONTROLLI FISCALI SULLE ASSENZE PER MALATTIE DEL BAMBINO

In base all'art. 47, comma 5 del Testo Unico sulla tutela e sostegno della maternità le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore non si applicano alle assenze del lavoratore per malattia del figlio. Da ciò deriva che il datore di lavoro non può effettuare controlli sul lavoratore assente per malattia del figlio, il quale, pertanto, non è tenuto a rispettare le tradizionali fasce di reperibilità.

CONGEDI PARENTALI. riposi e permessi per figli portatori di handicap grave

BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ INFERIORE AI TRE ANNI: PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI CONGEDO PARENTALE E PERMESSI MENSILI

Per persone portatrici di handicap si intendono i soggetti in situazione di gravità accertata, ai sensi della Legge n. 104/92, **NON RICOVERATI** a tempo pieno in strutture specializzate.

Prolungamento del periodo di congedo parentale fino ai tre anni del bambino

Fino al compimento del terzo anno di età del bambino portatore di handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **COMPRESI QUELLI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI**, hanno diritto al prolungamento del periodo di congedo parentale in aggiunta a quello ordinario (vedi "Quando crescono i figli"), con un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Il diritto al prolungamento del congedo spetta al genitore lavoratore subordinato, indipendentemente dalla convivenza con il bambino e anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

Il prolungamento può iniziare solo al termine della durata massima di congedo parentale spettante al richiedente (non è necessario che sia stato effettivamente utilizzato prima della richiesta di prolungamento), con la conseguenza che:

> **Figlio portatore di handicap di madre lavoratrice subordinata:** la madre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del sesto mese dopo il congedo di maternità.

> **Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre non avente diritto nè al congedo di maternità, nè a quello parentale ordinario (es. casalinga, disoccupata, etc.):** il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo la nascita del bambino.

> **Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre lavoratrice avente diritto al solo congedo di maternità (es. lavoratrice domestica, lavoratrice a domicilio, collaboratrici coordinate e continuative, libere professioniste):** il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo il congedo di maternità della madre.

> **Figlio portatore di handicap di padre subordinato e madre lavoratrice subordinata avente diritto al congedo parentale:** il padre può fruire del prolungamento a partire maternità della madre.

> **Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre lavora-**

CONGEDI PARENTALI. riposi e permessi per figli portatori di handicap grave

trice autonoma avente diritto al congedo parentale di tre mesi (es. coltivatrici dirette, artigiane, commercianti): il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo il congedo parentale della madre.

> Figlio portatore di handicap di genitore subordinato single: il genitore single (padre o madre) ha diritto al prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del decimo mese dopo il congedo di maternità.

Il congedo ordinario non utilizzato dal genitore prima della richiesta del prolungamento può essere utilizzato successivamente con i limiti e le modalità stabiliti dalla legge (vedi "I figli crescono").

Il diritto al prolungamento del congedo non spetta alle LAVORATRICI E AI LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF).

Permessi mensili in alternativa al congedo prolungato

Al posto del congedo prolungato la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, COMPRESI QUELLI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI, hanno diritto a due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Le ore di permesso sono da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro del genitore richiedente (due ore per orario pari o superiore a sei ore, un'ora in caso contrario).

Il diritto ai permessi non è riconosciuto in caso di RICOVERO A TEMPO PIENO del bambino in strutture specializzate, intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore.

Costituisce eccezione il ricovero a tempo pieno, finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo, del bambino di età inferiore ai tre anni con disabilità in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, parente o affine entro il 3° grado (circ. INPS n. 90/2007).

Le ore di permesso sono retribuite per intero e sono coperte da contribuzione figurativa in misura ridotta. Il lavoratore e/o lavoratrice interessati hanno la facoltà di integrarla tramite riscatto o versamento dei contributi volontari secondo le norme sulla prosecuzione volontaria.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PUBBLICI** che intendono avvalersi del prolungamento del congedo o in alternativa dei permessi orari devono far pervenire al proprio ufficio di appartenenza apposita domanda, corredata della documentazione a tal fine richiesta. In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO NAZIONALE E/O INTERNAZIONALE** dovrà essere allegata copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, da cui risulti anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PRIVATI** che intendono avvalersi del prolungamento del congedo devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale e reperibili presso il sito www.inps.it Il diritto ai permessi orari non spetta alle **LAVORATRICI E AI LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF)**.

BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ COMPRESA FRA I TRE E I DICHIOTTO ANNI

SUCCESSIVAMENTE AL COMPIMENTO DEL TERZO ANNO DI ETÀ e fino al diciottesimo anno di età la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **COMPRESI QUELLI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI**, hanno diritto a **TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILE** retribuito coperto da contribuzione figurativa. Il diritto ai permessi non è riconosciuto in caso di **RICOVERO A TEMPO PIENO** del minore in strutture specializzate, intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore. Costituisce eccezione il ricovero a tempo pieno del minore con disabilità in situazione di gravità in coma vigile e/o in situazione terminale, da valutarsi a cura del dirigente responsabile del Centro Medico Legale della sede INPS (circ. INPS n. 90/2007).

Al fine di fornire una soluzione unitaria al problema della **FRAZIONABILITÀ DEI PERMESSI**, data la diversa soluzione interpretativa adottata dagli enti previdenziali, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con propria circolare, ha ammesso la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso, oltre che in via continuativa, anche frazionandoli in permessi orari. Tale frazionamento, comunque, non potrà portare al superamento delle 18 ore mensili. A proposito del limite orario (max 18 ore mensili), l'INPS (mess. n. 16866/2007) ha precisato che il limite orario mensile opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano

CONGEDI PARENTALI. riposi e permessi per figli portatori di handicap grave

tutti fruiti per giornate lavorative intere. Il massimale di 18 ore mensili si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di trentasei ore articolato su sei giorni lavorativi. Per tutti gli altri casi il monte ore massimo va ricalcolato con una formula diversa a seconda che l'orario di lavoro sia fissato su base settimanale (la maggioranza dei casi) o su base plurisettimanale. I GIORNI DI PERMESSO NON UTILIZZATI non possono essere cumulati con quelli del mese successivo. Nel caso in cui **UNO SOLO DEI GENITORI SIA LAVORATORE DIPENDENTE**, il diritto ai permessi spetta indipendentemente dalla posizione professionale dell'altro (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.). **SE ENTRAMBI I GENITORI SONO LAVORATORI DIPENDENTI:**

- > i permessi possono essere ripartiti fra i genitori anche con assenze contemporanee (esempio: un giorno la madre, due giorni il padre, di cui un giorno fruibile insieme) purché la durata complessiva dei permessi non sia superiore a tre giorni al mese;
- > i permessi possono essere utilizzati da un genitore anche durante la fruizione del congedo ordinario da parte dell'altro genitore. Il diritto ai permessi mensili non spetta alle **LAVORATRICI E AI LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF)**.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PUBBLICI** che intendono avvalersi dei permessi orari devono far pervenire al proprio ufficio di appartenenza apposita domanda, corredata della documentazione a tal fine richiesta.

In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO NAZIONALE E/O INTERNAZIONALE** dovrà essere allegata copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, da cui risulti anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PRIVATI** devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale e reperibili presso il sito www.inps.it

FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ SUPERIORE AI DICHIOTTO ANNI

Successivamente al raggiungimento della maggiore età, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, **COMPRESI QUELLI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI**, hanno diritto a tre giorni di permesso lavorativo al mese retribuiti e coperti da contribuzione figurativa per assistere il figlio, a condizione che sussista la convivenza con il figlio oppure, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva. Il diritto ai permessi non è riconosciuto

in caso di **RICOVERO A TEMPO PIENO** del disabile in strutture specializzate, intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore. Costituisce eccezione il ricovero a tempo pieno della persona con disabilità in situazione di gravità in coma vigile e/o in situazione terminale, da valutarsi a cura del dirigente responsabile del Centro Medico Legale della sede INPS (circ. INPS n. 90/2007). Al fine di fornire una soluzione unitaria al problema della **FRAZIONABILITÀ DEI PERMESSI LAVORATIVI**, data la diversa soluzione interpretativa adottata dagli enti previdenziali, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con propria circolare, ha ammesso la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso, oltre che in via continuativa, anche frazionandoli in permessi orari. Tale frazionamento, comunque, non potrà portare al superamento delle 18 ore mensili. A proposito del limite orario (max 18 ore mensili), l'INPS (mess. n. 16866/2007) ha precisato che il limite orario mensile opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere. Il massimale di 18 ore mensili si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di trentasei ore articolato su sei giorni lavorativi. Per tutti gli altri casi il monte ore massimo va ricalcolato con una formula diversa a seconda che l'orario di lavoro sia fissato su base settimanale (la maggioranza dei casi) o su base plurisettimanale.

Il diritto ai permessi spetta al lavoratore e alla lavoratrice subordinata anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

Genitore di figlio portatore di handicap maggiorenne convivente

Il genitore lavoratore (padre o madre) ha diritto ai permessi anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore e/o lavoratrice domestica, disoccupato, lavoratore autonomo etc.). A tale proposito l'INPS ha precisato che il lavoratore ha diritto ai permessi anche nel caso in cui siano presenti nella famiglia altri soggetti non lavoratori in grado di prestare assistenza al disabile.

Non è necessario che l'assistenza sia prestata con continuità ed esclusività.

Genitore di figlio portatore di handicap maggiorenne non convivente

Modificando i precedenti criteri in merito all'accertamento dei **REQUISITI DELLA CONTINUITÀ E DELL'ESCLUSIVITÀ DELL'ASSISTENZA** del lavoratore con handicap, l'INPS (circ. n. 90 del 23/05/07) ha precisato:

> che è irrilevante la presenza nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità di conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario;

CONGEDI PARENTALI. riposi e permessi per figli portatori di handicap grave

- > che la persona con disabilità in situazione di gravità - ovvero il suo amministratore di sostegno, ovvero il suo tutore legale - può scegliere liberamente, all'interno della stessa famiglia, chi debba prestare l'assistenza prevista dalla legge;
- > che tale assistenza non deve essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità;
- > che i permessi sono riconosciuti anche a quei lavoratori che - pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravità (come, per esempio, nel caso del personale di volo delle linee aeree, del personale viaggiante delle ferrovie o dei marittimi) - offrano allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata. A seguito della circ. dell'INPS n. 53/2008 non è più richiesto il "Programma di assistenza" a firma congiunta del lavoratore richiedente e della persona con disabilità in situazione di gravità che si giova dell'assistenza - ovvero del suo amministratore di sostegno, ovvero del suo tutore legale - sulla cui eventuale valutazione di congruità medico legale si esprime il dirigente responsabile del Centro Medico Legale della sede INPS competente;
- > che il requisito dell'esclusività dell'assistenza non coincide con l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata.

Il diritto ai permessi è pertanto riconosciuto anche in caso di ricorso ad altra forma di assistenza pubblica o privata quali strutture pubbliche, cosiddetto "non profit", e personale badante (sul diritto ai permessi in caso di ricovero a tempo pieno si veda sopra). Il diritto ai permessi mensili non spetta alle lavoratrici e ai LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF).

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore DIPENDENTI PUBBLICI che intendono avvalersi dei permessi mensili devono far pervenire al proprio ufficio di appartenenza apposita domanda, corredata della documentazione a tal fine richiesta.

La lavoratrice e il lavoratore DIPENDENTI PRIVATI devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale e reperibili presso il sito www.inps.it

Pluralità di disabili nel nucleo familiare

L'INPS (circ. n. 211/1996) ha precisato che in caso di presenza nel nucleo fami-

liare di più persone disabili gravi, è possibile cumulare più permessi, previa autorizzazione INPS, sempre però nel limite massimo di tre giorni per ogni familiare disabile.

CONGEDO STRAORDINARIO PER LA CURA DEI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre, compresi i **GENITORI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI**, di un figlio sia minorenne che maggiorenne portatore di handicap grave, hanno diritto di richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato della durata di due anni per la cura del figlio disabile a condizione che gli stessi abbiano titolo a godere dei benefici di cui all'art. 33 della Legge 104/92 (prolungamento del congedo di maternità, permessi per assistere il figlio portatore di handicap).

A seguito della legge finanziaria per il 2004 **NON È PIÙ RICHIESTO LO STATO DI GRAVITÀ DA ALMENO CINQUE ANNI** per il riconoscimento del diritto al congedo. Il congedo in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre (o ad uno degli affidatari in caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia) con la conseguenza che non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori.

Per ciò che concerne **L'AFFIDAMENTO** l'INPS ha precisato che:

- > l'affidamento può riguardare soltanto soggetti minorenni (art. 2, Legge 149/2001);
- > l'affidamento è concesso per un periodo massimo di due anni, rinnovabile non oltre la maggiore età dell'affidato;
- > gli "affidatari" sono individuabili esclusivamente nei soggetti indicati nel provvedimento di affidamento, da produrre a cura degli interessati alla sede INPS competente;
- > non rientra nell'ipotesi di "affidamento" il caso in cui il disabile minorenne, secondo quanto si rileva dal comma 2 dell'art. 2 della Legge n. 149 del 28 marzo 2001 (riguardante disposizioni in materia di adozione e di affidamento di minori), venga "inserito" in comunità di tipo familiare o in un istituto di assistenza pubblico o privato;
- > il congedo è fruibile non oltre la scadenza del periodo dell'affidamento (che può essere pari o inferiore ai due anni).

In caso di **FIGLI MINORENNI** la fruizione del beneficio in questione spetta anche in **ASSENZA DI CONVIVENZA**. In caso di **FIGLI MAGGIORENNI** il congedo in esame

CONGEDI PARENTALI. riposi e permessi per figli portatori di handicap grave

spetta anche in assenza di convivenza, ma a condizione che L'ASSISTENZA SIA PRESTATATA CON CONTINUITÀ ED ESCLUSIVITÀ. Conformemente a quanto precisato dall'INPS per i permessi ex Legge 104/92, con circolare n. 90/2007, non è più necessario dimostrare l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi, stante l'esclusiva riconducibilità all'autonomia privata e familiare della scelta su chi, all'interno della famiglia del portatore di handicap, debba prestargli assistenza. Per ASSISTENZA CONTINUATIVA ED ESCLUSIVA al disabile, inoltre, non deve intendersi necessariamente la cura giornaliera, purché essa sia prestata con i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze del portatore di handicap. Laddove il FIGLIO CON HANDICAP SIA CONIUGATO, il congedo spetta al genitore nel caso in cui:

- > il figlio non conviva con il coniuge;
- > il coniuge del figlio con handicap non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- > il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

Fratelli e sorelle del portatore di handicap

Il diritto al congedo straordinario è riconosciuto ai fratelli o alle sorelle (alternativamente), COMPRESI QUELLI ADOTTIVI, del portatore di handicap a condizione che gli stessi abbiano titolo a godere dei benefici di cui all'art. 33 della legge 104/92 (prolungamento del congedo di maternità, permessi per assistere il familiare portatore di handicap) purché conviventi con il disabile nel caso in cui:

- > entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili (Corte Cost. sent. n. 233/2005);
- > il fratello portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure, laddove sia coniugato e convivente col coniuge, ricorra una delle seguenti situazioni:

- a) il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- b) il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

Per i DIPENDENTI PUBBLICI, l'INPDAP (circ. del 25/10/2002) ha equiparato il trattamento dei propri assicurati con quello previsto per gli assicurati INPS, uniformando, per i figli maggiorenni e minorenni, le condizioni richieste per il riconoscimento del diritto al congedo straordinario.

Durata del congedo

Il congedo che può essere continuativo o frazionato non può superare la durata complessiva di due anni con riferimento a tutti gli aventi diritto nei confronti del familiare portatore di handicap (es. se il lavoratore padre utilizza diciotto mesi di congedo straordinario per il figlio, la madre lavoratrice tre mesi, dopo la scomparsa i fratelli avranno diritto complessivamente fra di loro solo a tre mesi di congedo). Fra un periodo e l'altro è necessaria la ripresa effettiva del lavoro. Se non c'è ripresa di lavoro tra un periodo e l'altro di congedo, il sabato (in caso di settimana corta) e la domenica compresi fra i due periodi saranno conteggiati come congedo straordinario.

L'INPS ha precisato che in caso di **RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME** non è possibile usufruire del congedo durante le pause contrattuali (giornate in cui il contratto part time non prevede l'attività lavorativa). Il periodo di congedo straordinario si computa, inoltre, ai fini della durata del periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari spettante al lavoratore (es. il lavoratore che utilizza quindici mesi a titolo di congedo straordinario per assistere il figlio handicappato avrà diritto di utilizzare solo nove mesi a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari). L'art. 1, comma 1266 della Legge n. 296 del 2006 (FINANZIARIA 2007) ha stabilito che "i soggetti che usufruiscono dei permessi per congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa".

Trattamento economico e normativo

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo annuo di euro 41.934,23 per il 2008, rivalutata annualmente (circ. INPS n. 52/2008). Per quanto riguarda i lavoratori del settore privato l'indennità è anticipata dal datore di lavoro salvo conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, mentre nel settore pubblico è a carico delle relative amministrazioni.

CONGEDI PARENTALI. riposi e permessi per figli portatori di handicap grave

Incompatibilità con altri permessi

Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33 della Legge 104/92 (permessi giornalieri utilizzati nello stesso mese e nelle stesse giornate del congedo. Circ. INPS n.53/2008).

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PUBBLICI** che intendono avvalersi del congedo devono far pervenire al proprio ufficio di appartenenza apposita domanda, corredata della documentazione a tal fine richiesta. In caso di **ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO NAZIONALE E/O INTERNAZIONALE** dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente. La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PRIVATI** che intendono avvalersi del congedo devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale e reperibili presso il sito www.inps.it

Il diritto al congedo straordinario non spetta alle **LAVORATRICI E AI LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF)**.

GENITORE DI FIGLIO PORTATORE DI HANDICAP: DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO, SCELTA DELLA SEDE DI LAVORO E DIVIETO DI TRASFERIMENTO

Il genitore lavoratore e/o lavoratrice che assiste con continuità e in via esclusiva il figlio portatore di handicap grave ha diritto:

> di scegliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, la sede di lavoro più vicina;

> di non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Ai fini del riconoscimento del diritto di scelta della sede lavorativa e del divieto di trasferimento non è più richiesto il requisito della convivenza con il familiare disabile.

Il lavoratore e/o la lavoratrice genitori di un soggetto portatore di handicap grave non sono obbligati a prestare **LAVORO NOTTURNO**.

CONGEDI PARENTALI. lavoratrici autonome, libere professioniste, lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative, associate in partecipazione e professioniste iscritte alla gestione separata dell'INPS

LAVORATRICE AUTONOMA, COLTIVATRICE DIRETTA, MEZZADRA E COLONA, ARTIGIANA, COMMERCIANTE, IMPRENDITRICE AGRICOLA

Al fine di permettere alle lavoratrici autonome e titolari di impresa di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli, è destinata una quota fino a 20 milioni di euro del Fondo per l'Occupazione a favore di aziende che realizzano progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Indennità di maternità

Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, commercianti, imprenditrici agricole) hanno diritto a un'indennità giornaliera di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'astensione dal lavoro. Se si tratta di lavoratrici **ADOTTIVE E/O AFFIDATARIE** il diritto all'indennità spetta per un periodo di tre mesi dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice a prescindere dall'età del minore, ovvero anche se il minore all'atto dell'adozione e/o affidamento ha più di 6 anni di età (nel calcolo dei 3 mesi non si considera il giorno di ingresso in famiglia del minore).

In caso di **ADOZIONI E/O AFFIDAMENTI INTERNAZIONALI** il congedo può essere fruito nei tre mesi successivi all'ingresso del minore in Italia risultante dall'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 32, L.184/1983). A tale periodo di congedo si aggiunge il giorno di ingresso in Italia del minore con la conseguenza che il periodo massimo complessivamente spettante è pari a 3 mesi ed un giorno.

Ai fini della corresponsione dell'indennità la lavoratrice deve presentare all'INPS domanda in carta libera, corredata da un certificato di assistenza al parto o certificazione o autocertificazione da cui risulti la maternità.

La misura dell'indennità è pari a:

- > 80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone e per le imprenditrici agricole.
 - > 80% del salario minimo giornaliero per gli impiegati dell'artigianato e del settore commercio, per le lavoratrici autonome artigiane ed esercenti attività commerciale.
- In caso di **ABORTO SPONTANEO O TERAPEUTICO** verificatosi non prima del terzo

CONGEDI PARENTALI. lavoratrici autonome, libere professioniste, lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative, associate in partecipazione e professioniste iscritte alla gestione separata dell'INPS

mele di gravidanza, la lavoratrice ha diritto a un'indennità per la durata di trenta giorni calcolata secondo le modalità sopra indicate.

Congedo parentale

Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, commercianti, imprenditrici agricole), madri di bambini nati dal 1° gennaio 2000, hanno diritto a un congedo parentale indennizzato della durata di tre mesi, anche frazionabili, da utilizzare entro il primo anno di età del bambino. L'INPS ha precisato che:

- > l'indennità spetta nella misura del 30% della retribuzione convenzionale determinata secondo la categoria di appartenenza;
- > l'indennità spetta solo nel caso in cui durante il congedo vi sia l'effettiva astensione dal lavoro da parte della lavoratrice, comprovata tramite autocertificazione;
- > la lavoratrice deve presentare domanda prima dell'inizio del periodo di astensione con la conseguenza che non sono indennizzati i periodi successivi alla presentazione della domanda.

Il diritto al congedo e il relativo trattamento economico spetta anche nel caso di **ADOZIONI E/O AFFIDAMENTI.**

Al fine di permettere alla lavoratrice autonoma di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli la legge stabilisce che la stessa può assumere un lavoratore o una lavoratrice a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del **BAMBINO ADOTTATO O IN AFFIDAMENTO.**

In tale ipotesi per i lavoratori e le lavoratrici assunti è previsto uno sgravio contributivo in misura pari al 50% per tutta la durata del contratto a termine.

LAVORATRICE LIBERA PROFESSIONISTA

Le libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla tab. D allegata al D.Lgs. n. 151/2001, (Cassa Nazionale del Notariato; Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Forense; Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza Farmacisti; Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza Veterinari; Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Medici; Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza dei Geometri Liberi Professionisti; Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti; Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza per gli Ingegneri ed Architetti liberi professionisti; Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Ragionieri e Periti commerciali; Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per i Consulenti del lavoro; Ente Na-

zionale di Previdenza ed Assistenza per gli Psicologi; Ente di Previdenza dei Periti industriali; Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza a favore dei Biologi; Cassa di Previdenza ed Assistenza a favore degli Infermieri professionali, Assistenti sanitarie e Vigilatrici d'infanzia; Ente di Previdenza ed Assistenza pluricategoriale; Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti italiani "G. Amendola", limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti; Ente Nazionale di Previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici), hanno diritto a un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'effettiva astensione dal lavoro (Corte Cost. sent. n. 3/1998).

Per le lavoratrici **ADOTTIVE E/O AFFIDATARIE** il diritto all'indennità spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato e/o affidato a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età. In caso di **ADOZIONE INTERNAZIONALE**, la Corte Costituzionale (sent. n. 371/2003) ha esteso la tutela anche nel caso in cui il bambino abbia superato il limite di sei anni di età, fino al compimento della maggiore età.

Comunicazioni e adempimenti

Ai fini della corresponsione dell'indennità la lavoratrice libera professionista deve presentare a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto apposita **DOMANDA IN CARTA SEMPLICE** alla Cassa di appartenenza, corredata dal certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e la data presunta del parto, e un'autocertificazione attestante che la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità a titolo di lavoratrice autonoma o subordinata. Se si tratta di **LIBERE PROFESSIONISTE ADOTTIVE E/O AFFIDATARIE** la domanda deve essere presentata entro centottanta giorni dall'ingresso del bambino in famiglia e deve essere corredata da un'autocertificazione attestante:

- > il non diritto all'indennità di maternità a qualsiasi altro titolo;
- > la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia.

Alla domanda va inoltre allegata copia autenticata del provvedimento di adozione o di affidamento.

L'indennità è pari all'80% dei 5/12 del reddito percepito dalla lavoratrice e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno antecedente la data del parto (o alla data dell'ingresso del bambino nel nucleo familiare in caso di affidamento o adozione). In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

CONGEDI PARENTALI. lavoratrici autonome, libere professioniste, lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative, associate in partecipazione e professioniste iscritte alla gestione separata dell'INPS

In caso di **ABORTO SPONTANEO O TERAPEUTICO** la lavoratrice ha diritto:

- > all'indennità di maternità nella misura intera nel caso in cui l'interruzione avvenga dopo il sesto mese di gravidanza;
- > all'indennità di maternità nella misura pari all'80% di una mensilità del reddito percepito dalla lavoratrice e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda nel caso in cui l'interruzione di gravidanza avvenga tra il terzo e il sesto mese. Comunque l'indennità non può essere inferiore all'80% di una mensilità del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

PADRI LAVORATORI, ADOTTIVI E/O AFFIDATARI E INDENNITÀ DI MATERNITÀ

La Corte Costituzionale con sent. n. 385/2005 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 70 e 72 del D.Lgs. n. 151/2001 nella parte in cui non prevedono che al padre lavoratore, in alternativa alla madre, spetti l'indennità di maternità.

LAVORATRICI A PROGETTO, COLLABORATRICI COORDINATE E CONTINUATIVE, ASSOCIATE IN PARTECIPAZIONE E LIBERE PROFESSIONISTE ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA DELL'INPS

Congedo di maternità

A decorrere dal 07/11/2007 (data di entrata in vigore del D.M. 12/07/2007) è fatto **DIVIETO** ai committenti e agli associanti in partecipazione di adibire al lavoro le lavoratrici a progetto (co.co.pro.), le collaboratrici coordinate e continuative (co.co.co) e le associate in partecipazione:

- > durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto;
- > ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto;
- > durante i tre mesi dopo il parto.

Le **LIBERE PROFESSIONISTE** iscritte alla gestione separata possono usufruire del congedo per maternità e l'effettiva astensione è requisito indispensabile per usufruire dell'indennità.

Il congedo di maternità può essere richiesto anche dalle **LAVORATRICI MADRI ADOTTIVE E/O AFFIDATARIE** durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del bambino a condizione che al momento dell'adozione o affidamento non abbia superato i sei anni di età. In caso di **ADOZIONE O AFFIDAMENTO PREADOTTIVO INTERNAZIONALE** il congedo spetta sempre per il medesimo periodo anche se il minore ha superato i sei anni di età, fino al compimento della

maggior età dello stesso. Ai fini della determinazione del periodo di congedo di maternità e del relativo trattamento economico si tiene conto della data di effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva e/o affidataria. L'obbligo di astensione dal lavoro si estende anche ad eventuali periodi di interdizione anticipata e/o prorogata riconoscibili alle lavoratrici in forza di provvedimento autorizzativo del Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro (vedi "Anticipazione del congedo di maternità e prolungamento del congedo di maternità").

Tenuto conto della differenti tipologie di attività lavorativa che danno titolo all'iscrizione alla gestione separata, le disposizioni sul CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO E/O PROLUNGATO si applicano:

> INTEGRALMENTE alle collaboratrici a progetto, alle collaboratrici coordinate e continuative, e alle associate in partecipazione;

> nei confronti delle LIBERE PROFESSIONISTE nella sola ipotesi di gravi complicanze nella gestazione o pregresse forme morbose di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del TU.

Al pari delle lavoratrici dipendenti anche le LAVORATRICI A PROGETTO, LE COLLABORATRICI COORDINATE E CONTINUATIVE E LE ASSOCIATE IN PARTECIPAZIONE possono avvalersi del CONGEDO DI MATERNITÀ FLESSIBILE, ovvero ritardare di un mese l'assenza dal lavoro prima della nascita, prolungando così a quattro mesi il periodo di congedo dopo il parto.

Le lavoratrici a progetto e le collaboratrici coordinate e continuative tenute ad astenersi dal lavoro (congedo di maternità ordinario, anticipato e prolungato) hanno diritto alla PROROGA DELLA DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO per un periodo di 180 giorni, salvo che il contratto di individuale non preveda disposizioni più favorevoli.

Destinatarie della tutela

Sono destinatarie della tutela le lavoratrici iscritte alla gestione separata che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate. Sono tali le lavoratrici già tenute al versamento della contribuzione maggiorata dello 0,50%, e che a far data dal 07/11/2007 hanno l'obbligo di versare una aliquota aggiuntiva pari allo 0,22% destinata al finanziamento delle prestazioni previste.

Requisiti contributivi

L'indennità di maternità è corrisposta alle lavoratrici in favore delle quali nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto (o dell'effettivo ingresso

CONGEDI PARENTALI. lavoratrici autonome, libere professioniste, lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative, associate in partecipazione e professioniste iscritte alla gestione separata dell'INPS

in famiglia in caso di adozione e/o affidamento) risultino attribuite almeno 3 mensilità di contribuzione. Nel caso in cui la lavoratrice si avvalga del **CONGEDO FLESSIBILE**, nonché nell'ipotesi di **CONGEDO ANTICIPATO**, il requisito retributivo va considerato con riferimento ai 12 mesi interi precedenti l'inizio del diverso periodo di congedo richiesto dall'interessata.

Nel caso in cui **L'ANZIANITÀ ASSICURATIVA SIA INFERIORE A 12 MESI**, il periodo di riferimento e l'indennità di maternità sono determinati proporzionalmente in relazione alla data di decorrenza della anzianità stessa.

Misura dell'indennità

Durante i periodi di astensione dal lavoro (congedo ordinario, anticipato e/o prolungato, flessibile) alla lavoratrice è corrisposta un'indennità di maternità giornaliera pari all'80% di 1/365 del reddito prodotto nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, nei limiti del massimale annualmente previsto.

La **CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI MATERNITÀ** è subordinata all'affettiva astensione dall'attività lavorativa, previa relativa attestazione nelle forme della dichiarazione sostitutiva d'atto notorio da parte della lavoratrice e del committente (o associante in partecipazione), o della libera professionista.

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità di maternità sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto e della misura della pensione.

Adempimenti

La domanda per ottenere l'indennità va presentata dopo il parto, entro 1 anno dalla fine del periodo indennizzabile, presso l'INPS utilizzando gli appositi moduli messi a disposizione dall'istituto previdenziale e reperibili sul sito www.inps.it

Dal momento che il riconoscimento dei periodi di congedo (ordinario e anticipato, prolungato e flessibile) presuppone la necessità di far riferimento alla data presunta del parto, le lavoratrici devono allegare alla domanda di maternità il certificato medico attestante la data presunta del parto prima del congedo.

In **ASSENZA DEL CERTIFICATO MEDICO**, l'indennità di maternità viene corrisposta sulla base della data effettiva del parto, ovvero due mesi prima e tre mesi dopo (circ. INPS n. 137/2007).

L'INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA CHE SI VERIFICA DOPO IL 180° GIORNO DAL-

L'INIZIO DELLA GESTAZIONE, anche nell'ipotesi di bambino nato morto o deceduto dopo breve lasso temporale, è considerato parto a tutti gli effetti.

Da ciò deriva che la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di cinque mesi.

L'INTERRUZIONE SPONTANEA, TERAPEUTICA O VOLONTARIA DI GRAVIDANZA CHE SI VERIFICHINO PRIMA DEL 180° GIORNO DALL'INIZIO DELLA GESTAZIONE è considerato aborto e non dà titolo né all'assegno per aborto, né all'indennità di maternità. La lavoratrice può far valere il diritto all'indennità di malattia secondo le disposizioni previste per tale prestazione (es. degenza ospedaliera).

Indennità di paternità

Il padre lavoratore iscritto alla gestione separata dell'INPS ha diritto di assentarsi dal lavoro per i tre mesi successivi al parto, o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice madre in caso di:

- > morte o grave infermità della madre;
- > abbandono del neonato da parte della madre;
- > affidamento esclusivo del neonato al padre;
- > in alternativa alla madre che non ne faccia richiesta in caso di adozione o di affidamento.

L'EFFETTIVA ASTENSIONE DAL LAVORO costituisce condizione necessaria per poter accedere all'indennità di maternità. I parametri per il calcolo della misura dell'indennità sono gli stessi di quelli previsti per l'indennità di maternità, mentre il requisito contributivo è di 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'evento che determina l'insorgere del diritto del padre.

LE NUOVE DISPOSIZIONI SI APPLICANO AI PARTI, GLI AFFIDAMENTI, E LE ADOZIONI AVVENUTI DAL 07/11/2007 (COMPRESO) IN POI.

CONGEDO PARENTALE

Dal 1 gennaio 2007 i lavoratori e/o le lavoratrici a progetto (compresi i collaboratori e/o collaboratrici coordinate e continuative), non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie hanno diritto ad una indennità per congedo parentale per un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino (o dal suo ingresso in famiglia in caso di adozione e affidamento).

In caso di parto plurimo il diritto al congedo è riconosciuto per ogni bambino, nel

CONGEDI PARENTALI. lavoratrici autonome, libere professioniste, lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative, associate in partecipazione e professioniste iscritte alla gestione separata dell'INPS

rispetto del limite temporale previsto per tale categoria di lavoratori in relazione all'età del neonato (fino a 3 mesi per ciascun figlio, entro il primo anno di vita).

Requisito contributivo e misura dell'indennità

I periodi di congedo parentale sono indennizzabili a condizione che sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale ed all'effettiva astensione dell'attività lavorativa.

Il diritto al congedo parentale e il relativo trattamento economico è riconosciuto a condizione che il lavoratore e/o la lavoratrice, compresi QUELLI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI, risultino in possesso del requisito contributivo minimo previsto ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di maternità.

> **LAVORATRICE MADRE:** accreditamento di almeno tre mensilità di contribuzione (maggiorata dello 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/07, dello 0,72% per i periodi successivi) nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità. In caso di MADRE ADOTTIVA E/O AFFIDATARIA, nei dodici mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

> **LAVORATORE PADRE:** accreditamento di almeno tre mensilità di contribuzione (maggiorata dello 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/07, dello 0,72% per i periodi successivi) nei dodici mesi precedenti l'insorgenza di una delle situazioni previste per il riconoscimento del congedo di paternità (morte o grave infermità della madre, abbandono del neonato da parte della madre, affidamento esclusivo del neonato al padre). In caso di PADRE ADOTTIVO E/O AFFIDATARIO, nei dodici mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore in famiglia e sempre che la madre non ne faccia richiesta.

La DOMANDA deve essere presentata in data anteriore all'inizio del congedo stesso, essendo indennizzabili, in caso contrario, soltanto i periodi successivi alla domanda. L'indennità è pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo (vedi sopra) necessario per la correzione dell'indennità di maternità.

LE NUOVE DISPOSIZIONI SI APPLICANO AI PARTI, O AGLI INGRESSI IN FAMIGLIA (IN CASO DI AFFIDAMENTI, E ADOZIONI) VERIFICATISI DAL 1° GENNAIO 2007.

CONGEDI PARENTALI. casalinghe, disoccupate, lavoratrici sospese o discontinue

ASSEGNO DI MATERNITÀ EROGATO DAI COMUNI

Le madri residenti in Italia, cittadine italiane, o comunitarie o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno, hanno diritto per ogni figlio nato e/o per ogni minore adottato in affidamento preadottivo e in adozione senza affidamento ad un assegno di maternità erogato dai Comuni.

Per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti dal 1/1/2008 al 31/12/2008, l'importo dell'assegno di maternità è pari a euro 299,53 mensili per complessivi euro 1.497,65 (circ. INPS n. 25/2008).

L'assegno spetta per intero se la neomamma non beneficia di alcuna prestazione di maternità (casalinghe, studentesse, disoccupate di lungo periodo, etc). Nel caso in cui la NEOMAMMA SIA UNA LAVORATRICE e percepisca un trattamento di maternità inferiore a euro 1.497,65, può chiedere la differenza fra questo e l'assegno.

Il diritto all'assegno di maternità è soggetto a rivalutazione annuale ed è riconosciuto a condizione che il reddito del nucleo di appartenenza della madre naturale, adottiva e/o affidataria non sia superiore ai valori dell'Indicatore della Situazione Economica (I.S.E.) pari per il 2008 a euro 31.223,51 annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti. Le operazioni di riparametrazione dell'ISE dei nuclei familiari con diversa composizione e il calcolo della misura delle prestazioni da erogare sono effettuati secondo le procedure di cui al D.M. n. 452/2000 e successive integrazioni e modificazioni (circ. INPS n. 25/2008).

L'assegno non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali ed è cumulabile con il sussidio per le famiglie indigenti con almeno tre figli minori. Al contrario, non può essere cumulato con altri trattamenti economici di maternità.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La domanda deve essere presentata al Comune di residenza entro il termine perentorio di sei mesi dalla nascita del figlio o dalla data di ingresso del minore nella famiglia anagrafica in caso di ADOZIONE O AFFIDAMENTO PREADOTTIVO.

Concessione dell'assegno ad altri soggetti

Al PADRE alle seguenti condizioni:

- > in caso di abbandono del figlio da parte della madre, o di affidamento esclusivo al padre a condizione che il figlio sia soggetto alla sua potestà e che la madre risulti residente e soggiornante nel medesimo comune in Italia al momento della nascita;
- > in caso di decesso della madre;

CONGEDI PARENTALI. casalinghe, disoccupate, lavoratrici sospese o discontinue

> in caso di madre minorenne a condizione che abbia riconosciuto il figlio e che lo iscriva nel suo nucleo familiare.

All’AFFIDATARIO PREADOTTIVO

> cittadino italiano o comunitario al momento dell’ingresso del minore nella famiglia anagrafica;

> cittadino extracomunitario in possesso della carta di soggiorno (art. 9 del D.Lgs. n. 286/1998) al momento della separazione (art. 25 della legge n. 184/1983).

All’ADOTTANTE NON CONIUGATO

> residente italiano, comunitario o in possesso della carta di soggiorno, in caso di adozione pronunciata solo nei suoi confronti ai sensi dell’art. 44, 3° comma, della L. n. 184 del 1983.

In caso di **NEONATO NON RICONOSCIBILE O NON RICONOSCIUTO** da alcuno dei genitori, l’assegno può essere erogato al soggetto, cittadino italiano, comunitario o in possesso di carta di soggiorno, che abbia avuto in affidamento il minore con provvedimento del giudice e che abbia il minore nella propria famiglia anagrafica.

ASSEGNO DI MATERNITÀ EROGATO DALLO STATO PER LAVORATRICI ATIPICHE E DISCONTINUE

Le madri residenti in Italia, cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale della maternità, hanno diritto per ogni figlio nato, o per ogni minore adottato o in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento:

> a un assegno di maternità nel caso in cui non beneficino di alcuna indennità di maternità;

> alla differenza fra la misura dell’assegno e l’ammontare dell’indennità di maternità eventualmente in godimento se inferiore all’importo dell’assegno.

Per le nascite o per gli ingressi in famiglia relativi a tutto il 2008, l’importo dell’assegno è pari a euro 1.843,90 rivalutata annualmente. L’assegno di maternità non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali ed è erogato indipendentemente da ogni requisito di reddito personale o familiare. L’assegno non è cumulabile con quello di maternità concesso dai Comuni, ma è cumulabile con altre indennità previste da leggi regionali o da disposizioni comunali o provinciali.

IL DIRITTO ALL’ASSEGNO SPETTA NEI SEGUENTI CASI:

> quando la lavoratrice ha un rapporto di lavoro in essere e beneficia di una forma di tutela della maternità (inferiore alla misura dell’assegno) a condizione che possa

far valere almeno TRE MESI di contribuzione nel periodo compreso fra i DICHIOTTO E I NOVE MESI precedenti il parto o l'ingresso in famiglia del figlio adottato o in affidato. In tale caso la lavoratrice avrà diritto all'integrazione della prestazione fino alla misura dell'assegno (es. lavoratrici domestiche, lavoratrici parasubordinate, etc.);

- > nel caso in cui abbia avuto diritto ad una prestazione dell'INPS (prestazioni erogate per lavori socialmente utili, mobilità, disoccupazione, CIG, malattia e maternità) derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa per almeno tre mesi. In tale caso il diritto all'assegno spetta solo se il periodo intercorrente tra la data del venir meno del diritto alle suddette prestazioni e quella della nascita o dell'ingresso del bambino affidato o adottato non sia superiore alla durata delle prestazioni stesse e comunque non sia superiore a nove mesi;
- > in caso di dimissioni avvenute durante la gravidanza a condizione che la lavoratrice possa far valere almeno TRE MESI di contribuzione nel periodo compreso tra i DICHIOTTO E I NOVE MESI precedenti la nascita o l'ingresso in famiglia del bambino adottato e/o affidato.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice interessata deve presentare domanda in carta semplice all'INPS nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita del figlio o dalla data di effettivo ingresso del minore nella famiglia in caso di ADOZIONE O AFFIDAMENTO. Nel caso in cui la DOMANDA NON VENGA ACCOLTA DALL'INPS per mancanza dei requisiti, la stessa è trasmessa d'ufficio al Comune (di residenza del richiedente) che la riesamina come richiesta di assegno di maternità erogato dai Comuni (vedi sopra).

Concessione dell'assegno ad altri soggetti

Al PADRE alle seguenti condizioni:

- > in caso di abbandono del figlio da parte della madre, o di affidamento esclusivo al padre a condizione che il figlio sia soggetto alla sua potestà e che la madre risulti residente e soggiornante nel medesimo comune in Italia al momento della nascita;
- > in caso di decesso della madre;
- > in caso di madre minorenni a condizione che abbia riconosciuto il figlio, e che lo iscriva nel suo nucleo familiare.

All'AFFIDATARIO PREADOTTIVO

- > cittadino italiano o comunitario al momento dell'ingresso del minore nella famiglia anagrafica;

CONGEDI PARENTALI. casalinghe, disoccupate, lavoratrici sospese o discontinue

> cittadino extracomunitario in possesso della carta di soggiorno (art. 9 del D.Lgs. n. 286/1998) al momento della separazione (art. 25 della legge n. 184/1983).

All'ADOTTANTE NON CONIUGATO

> residente italiano, comunitario o in possesso della carta di soggiorno, in caso di adozione pronunciata solo nei suoi confronti ai sensi dell'art. 44, 3° comma, della L. n. 184 del 1983.

In caso di **NEONATO NON RICONOSCIBILE O NON RICONOSCIUTO** da alcuno dei genitori, l'assegno può essere erogato al soggetto, cittadino italiano, comunitario o in possesso di carta di soggiorno, che abbia avuto in affidamento il minore con provvedimento del giudice e che abbia il minore nella propria famiglia anagrafica.

STRANIERE IRREGOLARI E TUTELA DELLA MATERNITÀ

La donna straniera, priva di regolare permesso di soggiorno, in gravidanza ha diritto:

> alle cure ambulatoriali ospedaliere urgenti od essenziali, anche continuative, in forma gratuita durante la gravidanza e il parto presso gli ospedali del Servizio Sanitario Nazionale e parità di trattamento con le cittadine italiane;

> ad un permesso di soggiorno rilasciato della questura per cure mediche fino al 6° mese di vita del bambino (anche il marito se convivente - art. 35 del D.Lgs. n. 286/98; Corte Cost. sent. n. 376/2000).

INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LAVORATRICI SOSPESSE, ASSENTI DAL LAVORO SENZA RETRIBUZIONE, OPPURE DISOCCUPATE DA MENO DI SESSANTA GIORNI DALL'INIZIO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

La lavoratrice, che cessa il rapporto di lavoro durante il periodo di congedo di maternità normale o anticipato a causa dell'ultimazione delle lavorazioni per le quali è stata assunta o per scadenza del termine, oppure per cessazione dell'attività dell'azienda a cui la stessa è addetta, ha diritto all'indennità di maternità.

A tal fine è necessario che non siano trascorsi più di 60 giorni tra la data di inizio della sospensione, dell'assenza, o della disoccupazione e la data di inizio del congedo di maternità.

Ai fini del calcolo dei sessanta giorni non si tiene conto:

> delle assenze dovute per malattia o per infortunio sul lavoro accertate e riconosciute dagli Istituti assicuratori o Enti competenti;

> degli eventuali periodi di assenza a titolo di congedo parentale o per malattia del bambino utilizzati dalla lavoratrice in seguito ad una precedente maternità;

CONGEDI PARENTALI. casalinghe, disoccupate, lavoratrici sospese o discontinue

> dei periodi di assenza concessi dal contratto collettivo per accudire il bambino affidato in preadozione alla lavoratrice.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LAVORATRICI SOSPESE, ASSENTI DAL LAVORO SENZA RETRIBUZIONE, OPPURE DISOCCUPATE DA OLTRE SESSANTA GIORNI DALL'INIZIO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Lavoratrice disoccupata da oltre 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità e AVENTE diritto all'indennità di disoccupazione

Qualora il congedo di maternità abbia inizio dopo che siano trascorsi sessanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice disoccupata ha diritto all'indennità di maternità a condizione che alla data di inizio del congedo di maternità abbia diritto al trattamento ordinario di disoccupazione. In tal caso, infatti, il trattamento di disoccupazione viene sostituito dall'indennità di maternità.

Lavoratrice disoccupata da oltre 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità e NON AVENTE diritto all'indennità di disoccupazione

La lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e che non abbia diritto all'indennità di disoccupazione - per essere stata occupata nell'ultimo biennio in lavorazioni non soggette all'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione - ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purché:

> al momento del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto;

> nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo risultino versati o dovuti a suo favore almeno ventisei contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità.

Tale disposizione si applica anche alle LAVORATRICI APPRENDISTE.

Lavoratrice sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e collocata in CIGO, CIGS, in mobilità, in aspettativa sindacale o per carica pubblica

La lavoratrice sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purché alla data di inizio del congedo di maternità risulti titolare del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale. In tale caso il trattamento di integrazione salariale viene sostituito dall'indennità di maternità. Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai casi di FRUIZIONE DELL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ nonché ai casi in cui la lavoratrice sia sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità per ASPETTATIVA SINDACALE O PER CARICA PUBBLICA.

ALTRI CONGEDI. congedi per eventi e cause particolari

PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ DEL CONIUGE O DI UN PARENTE ENTRO IL SECONDO GRADO O DEL CONVIVENTE

La lavoratrice e il lavoratore **PUBBLICI** e **PRIVATI** hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi complessivi all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità:

- > del coniuge, anche legalmente separato;
- > di un parente entro il secondo grado anche non convivente;
- > di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore e della lavoratrice (per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune).

Il lavoratore che intende avvalersi dei permessi deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso (es. morte del familiare o grave infermità), i giorni in cui intende utilizzarlo e produrre la documentazione attestante l'esistenza delle condizioni sopra indicate.

In caso di grave infermità occorre la certificazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

La documentazione deve essere presentata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa da parte del lavoratore richiedente.

In caso di decesso il lavoratore richiedente dovrà documentare l'evento con la relativa certificazione oppure nei casi consentiti con un'autocertificazione.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici (es. moglie che a seguito di un incidente viene sottoposta a un'operazione. In tal caso il marito può chiedere tre giorni di permesso per assisterla). I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap.

GRAVE INFERMITÀ E ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In alternativa al permesso di tre giorni, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a tre giorni tramite accordo scritto.

Nell'accordo devono essere indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle

diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa (es. riduzione dell'orario di lavoro al posto dei tre giorni di permesso).

In tale caso la riduzione dell'orario di lavoro deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità mediante certificazione sanitaria secondo i termini stabiliti nell'accordo scritto.

In caso di accertamento del venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per gli altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno. I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap.

CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI

I DIPENDENTI DI DATORI DI LAVORO PUBBLICI O PRIVATI possono richiedere un **PERIODO DI CONGEDO CONTINUATIVO O FRAZIONATO** non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione:

- > del lavoratore;
- > della famiglia anagrafica del lavoratore (per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune);
- > dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi (si tratta delle persone verso le quali è previsto l'obbligo di corrispondere gli alimenti da parte del lavoratore: coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle);
- > dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

PER GRAVI MOTIVI SI INTENDONO:

- > le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopraelencate;
- > le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopraelencate;
- > le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali si trovi lo stesso lavoratore;
- > le situazioni riferite ai soggetti sopraelencati, escluso il lavoratore, derivanti da una delle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano la temporanea o permanente

ALTRI CONGEDI. congedi per eventi e cause particolari

riduzione dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti, o per le quali il programma terapeutico o riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il limite di due anni si calcola secondo il calendario comune con la conseguenza che vanno conteggiati nel periodo di congedo i giorni festivi e non lavorativi.

Le frazioni di congedo inferiore al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

CONGEDO RICHiesto PER IL DECESSO DI UNO DEI SOGGETTI ELENcATI DALLA LEGGE PER IL QUALE IL RICHIEDENTE NON ABBA LA POSSIBILITÀ DI UTILIZZARE I PERMESSI RETRIBUITI

Il congedo può essere richiesto anche per il decesso di uno dei soggetti elencati dalla legge per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi. Qualora il congedo richiesto non superi tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi sulla richiesta entro ventiquattro ore dalla stessa.

Il datore di lavoro può rifiutare il congedo solo sulla base di eccezionali ragioni organizzative, assicurando in ogni caso la fruizione del congedo da parte del lavoratore entro i successivi sette giorni.

Modalità della richiesta e documentazione

Spetta ai contratti collettivi di lavoro disciplinare il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, del congedo assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro.

Fino alla definizione del procedimento da parte dei contratti si applica la seguente procedura:

> il lavoratore deve presentare la richiesta di congedo al datore di lavoro.

Se il congedo è richiesto a causa della malattia del familiare, vedi “Gravi motivi”, il lavoratore dovrà presentare insieme alla domanda la certificazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta di congedo per motivi legati a situazioni che comportino un impegno particolare del lavoratore e della sua famiglia nella cura o nell’assistenza dei familiari indicati dalla legge, oppure a situazioni di grave disagio personale dello stesso lavoratore, quest’ultimo dovrà dichiarare espressamente l’esistenza delle situazioni indicate.

In caso di congedo richiesto per necessità familiari derivati dal decesso di una delle persone indicate dalla legge, il lavoratore richiedente dovrà documentare il decesso con la relativa certificazione oppure, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva;

> il datore di lavoro è tenuto entro dieci giorni dalla richiesta ad esprimersi sulla stessa e comunicarne l’esito al dipendente;

> l’eventuale rifiuto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal regolamento ministeriale che disciplina i congedi e alle ragioni organizzative che non consentono la sostituzione del dipendente;

> su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di **RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE** il congedo può essere negato:

> quando ci sia incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto;

> quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto;

> quando il rapporto sia stato instaurato per sostituire un altro dipendente in congedo per gravi motivi familiari.

CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI E RIENTRO ANTICIPATO

Tranne nel caso in cui sia stata fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di rientrare nel posto di lavoro anche prima della fine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore con un’assunzione a termine, il lavoratore che intende rientrare anticipatamente dovrà preavvisare, compatibilmente con

ALTRI CONGEDI. congedi per eventi e cause particolari

la durata del congedo in corso di godimento, il datore di lavoro almeno sette giorni prima del rientro. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche nel caso in cui sia stata fissata una durata minima o il preavviso di rientro sia stato inferiore a sette giorni.

CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI, ANZIANITÀ DI SERVIZIO E RIFLESSI PREVIDENZIALI

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto di percepire la corrispondente retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio neanche ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto oppure al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI E FORMAZIONE PROFESSIONALE

I contratti collettivi di lavoro disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo il congedo per gravi e documentati motivi familiari.

PERMESSI E CONTRATTI COLLETTIVI

Con riferimento alla durata dei permessi per decesso o grave infermità, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore (es. il diritto ai tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso spetta per ogni familiare). In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali in quanto più favorevoli.

Sono nulle, al contrario, le eventuali disposizioni peggiorative previste dal contratto collettivo e/o individuale rispetto alle disposizioni di legge.

ALTRI CONGEDI. congedi per la cura di familiari disabili

PERMESSO MENSILE DI TRE GIORNI PER L'ASSISTENZA AI FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Per persone portatrici di handicap si intendono i soggetti in situazione di gravità accertata, ai sensi della Legge n. 104/92, **NON RICOVERATI** a tempo pieno in strutture specializzate.

IL LAVORATORE E/O LA LAVORATRICE, CON RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO O PRIVATO, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap in situazione di gravità, anche se non convivente, hanno diritto a tre giorni di permessi lavorativi al mese retribuiti e coperti da contribuzione figurativa per assistere il familiare disabile. Il diritto ai permessi non è riconosciuto in caso di **RICOVERO A TEMPO PIENO** in strutture specializzate, intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore. Costituisce eccezione il ricovero a tempo pieno della persona con disabilità in situazione di gravità in coma vigile e/o in situazione terminale, da valutarsi a cura del dirigente responsabile del Centro Medico Legale della sede INPS (circ. INPS n. 90/2007).

Al fine di fornire una soluzione unitaria al problema della **FRAZIONABILITÀ DEI PERMESSI LAVORATIVI**, data la diversa soluzione interpretativa adottata dagli enti previdenziali, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con propria circolare, ha ammesso la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso, oltre che in via continuativa, anche frazionandoli in permessi orari. Tale frazionamento, comunque, non potrà portare al superamento delle 18 ore mensili.

A proposito del limite orario (max 18 ore mensili), l'INPS (mess. n. 16866/2007) ha precisato che il limite orario mensile opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere. Il massimale di 18 ore mensili si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di trentasei ore articolato su sei giorni lavorativi. Per tutti gli altri casi il monte ore massimo va ricalcolato con una formula diversa a seconda che l'orario di lavoro sia fissato su base settimanale (la maggioranza dei casi) o su base plurisettimanale.

L'INPS, a seguito di varie pronunce e sentenze delle più alte magistrature tra cui la Corte di Cassazione, il Consiglio di Stato e la stessa Corte Costituzionale, ha stabilito (circ. n. 90/2007) che **PER LA CONCESSIONE DEI BENEFICI IN PAROLA NON HA RILEVANZA IL FATTO CHE NELL'AMBITO DEL NUCLEO FAMILIARE DELLA PERSONA DA ASSISTERE SI TROVINO CONVIVENTI FAMILIARI IDONEI A FORNIRE L'AIUTO NECESSARIO, NÉ È INDISPENSABILE CHE L'ASSISTENZA SIA**

ALTRI CONGEDI. congedi per la cura di familiari disabili

QUOTIDIANA SE SUSSISTONO I CARATTERI DELLA SISTEMATICITÀ E DELL'ADEGUATEZZA RISPETTO ALLE CONCRETE ESIGENZE DEL CASO.

In particolare, sulla base delle indicazioni fornite dall'INPS:

> è irrilevante che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario;

> la persona con disabilità in situazione di gravità - ovvero il suo amministratore di sostegno, ovvero il suo tutore legale - può scegliere liberamente, all'interno della stessa famiglia, chi debba prestare l'assistenza prevista dalla legge;

> tale assistenza non deve essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità;

> i permessi sono riconosciuti anche a quei lavoratori che - pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravità (come, per esempio, nel caso del personale di volo delle linee aeree, del personale viaggiante delle ferrovie o dei marittimi) - offrano allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata. A seguito della circolare dell'INPS n. 53/2008 non è più richiesto il "Programma di assistenza" a firma congiunta del lavoratore richiedente e della persona con disabilità in situazione di gravità che si giova dell'assistenza (ovvero del suo amministratore di sostegno, ovvero del suo tutore legale), sulla cui eventuale valutazione di congruità medico legale si esprime il dirigente responsabile del Centro Medico Legale della sede INPS competente;

> il requisito dell'esclusività dell'assistenza non coincide con l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata. Il diritto ai permessi è pertanto riconosciuto anche in caso di ricorso ad altra forma di assistenza pubblica o privata quali strutture pubbliche, cosiddetto "non profit", e personale badante (sul diritto ai permessi in caso di ricovero a tempo pieno si veda sopra).

Il diritto ai permessi mensili non spetta alle LAVORATRICI E AI LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF).

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PUBBLICI** che intendono avvalersi del congedo devono far pervenire al proprio ufficio di appartenenza apposita

domanda, corredata della documentazione a tal fine richiesta.

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PRIVATI** che intendono avvalersi del congedo devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale e reperibili presso il sito www.inps.it

CONGEDO STRAORDINARIO PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 158 del 18 aprile 2007, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con soggetto con handicap in situazione di gravità il diritto a fruire del congedo indicato.

Alla luce di quanto esposto, hanno titolo a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti pubblici o privati secondo il seguente **ORDINE DI PRIORITÀ** (circ. INPS n. 112/07):

> coniuge della persona gravemente disabile qualora **CONVIVENTE** con la stessa;
> genitori, naturali o adottivi e affidatari, del portatore di handicap grave nel caso in cui si verifichi una delle seguenti condizioni:

- a) il figlio non sia coniugato o non conviva con il coniuge;
- b) il coniuge del figlio non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
- c) il coniuge del figlio abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

In caso di **FIGLI MINORENNI** la fruizione del beneficio in questione spetta anche **ASSENZA DI CONVIVENZA**.

In caso di **FIGLI MAGGIORENNI** il congedo in esame spetta anche in assenza di convivenza, ma a condizione che **L'ASSISTENZA SIA PRESTATATA CON CONTINUITÀ ED ESCLUSIVITÀ**.

Si ribadisce che il congedo in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre (o ad uno degli affidatari in caso di affidamento contemporaneo a due persone della stessa famiglia) con la conseguenza che non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi.

> Fratelli o sorelle - alternativamente - conviventi con il soggetto portatore di

ALTRI CONGEDI. congedi per la cura di familiari disabili

handicap grave, in caso si verifichino le seguenti due condizioni:

- a) entrambi i genitori siano deceduti o totalmente inabili;
- b) il fratello portatore di handicap grave non sia coniugato o non conviva col coniuge, oppure, laddove sia coniugato e convivente col coniuge, ricorra una delle seguenti situazioni:
 - il coniuge non presti attività lavorativa o sia lavoratore autonomo;
 - il coniuge abbia espressamente rinunciato a godere per lo stesso soggetto e nei medesimi periodi del congedo in esame.

Conformemente a quanto precisato dall'INPS per i permessi ex lege 104/92 (circ. n. 90/2007), non è più necessario dimostrare l'impossibilità di prestare assistenza da parte di altri familiari conviventi, stante l'esclusiva riconducibilità all'autonomia privata e familiare della scelta su chi, all'interno della famiglia del portatore di handicap, debba prestargli assistenza (vedi congedo straordinario per i figli con handicap grave).

Per assistenza continuativa ed esclusiva al disabile, inoltre, non deve intendersi necessariamente la cura giornaliera, purché essa sia prestata con i caratteri della SISTEMATICITÀ e dell'ADEGUATEZZA rispetto alle concrete esigenze del portatore di handicap (circ. 90/2007).

Durata del congedo

Il congedo che può essere continuativo o frazionato non può superare la durata complessiva di due anni con riferimento a tutti gli aventi diritto nei confronti del familiare portatore di handicap (es. se il lavoratore padre utilizza diciotto mesi di congedo straordinario per il figlio, la madre lavoratrice tre mesi, dopo la scomparsa i fratelli avranno diritto complessivamente fra di loro solo a tre mesi di congedo). Fra un periodo e l'altro è necessaria la ripresa effettiva del lavoro. Se non c'è ripresa di lavoro tra un periodo e l'altro di congedo, il sabato (in caso di settimana corta) e la domenica compresi fra i due periodi saranno conteggiati come congedo straordinario.

L'INPS ha precisato che in caso di RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME non è possibile usufruire del congedo durante le pause contrattuali (giornate in cui il contratto part time non prevede l'attività lavorativa).

Il periodo di congedo straordinario si computa, inoltre, ai fini della durata del periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari spettante al lavoratore

(es. il lavoratore che utilizza quindici mesi a titolo di congedo straordinario per assistere il figlio handicappato avrà diritto di utilizzare solo nove mesi a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari).

L'art. 1, comma 1266 della Legge n. 296 del 2006 (FINANZIARIA 2007) ha stabilito che "i soggetti che usufruiscono dei permessi per congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi, hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa".

Trattamento economico e normativo

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo annuo di euro 41.934,23 per il 2008 (circ. INPS n. 52/2008) rivalutata annualmente.

Per quanto riguarda i lavoratori del settore privato l'indennità è anticipata dal datore di lavoro salvo conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, mentre nel settore pubblico è a carico delle relative amministrazioni.

Incompatibilità con altri permessi

Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33 della Legge 104/92 (permessi giornalieri utilizzati nello stesso mese e nelle stesse giornate del congedo - circ. INPS n.53/2008).

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PUBBLICI** che intendono avvalersi del congedo devono far pervenire al proprio ufficio di appartenenza apposita domanda, corredata della documentazione a tal fine richiesta.

La lavoratrice e il lavoratore **DIPENDENTI PRIVATI** che intendono avvalersi del congedo devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale e reperibili presso il sito www.inps.it

ALTRI CONGEDI. congedi per la cura di familiari disabili

Il diritto al congedo straordinario non spetta alle LAVORATRICI E AI LAVORATORI A DOMICILIO E ALLE LAVORATRICI E LAVORATORI ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI (COLF).

FAMILIARE DI PORTATORE DI HANDICAP: DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO, SCELTA DELLA SEDE DI LAVORO E DIVIETO DI TRASFERIMENTO

Il lavoratore che assiste con continuità e in via esclusiva un familiare disabile ha diritto:

- > di scegliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, la sede di lavoro più vicina;**
- > di non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.**

Ai fini del riconoscimento del diritto di scelta della sede lavorativa e del divieto di trasferimento non è più richiesto il requisito della convivenza con il familiare disabile.

Il lavoratore e/o la lavoratrice che abbiano a proprio carico un soggetto disabile non sono obbligati a prestare LAVORO NOTTURNO.



CONTINUARE A STUDIARE. congedi per la formazione

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere un periodo di congedo per la formazione, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

In caso di comprovate esigenze organizzative il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo oppure differirne l'accoglimento.

Spetta ai contratti collettivi prevedere:

- > le modalità di fruizione del congedo;
- > le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene;
- > le ipotesi di differimento o diniego all'esercizio di tale facoltà;
- > i termini del preavviso che comunque per legge non potrà essere inferiore a trenta giorni.

DEFINIZIONE DI CONGEDO PER LA FORMAZIONE

Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE, TRATTAMENTO ECONOMICO E RIFLESSI PREVIDENZIALI

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto al corrispondente trattamento economico.

Il periodo di congedo non è inoltre computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Ai fini previdenziali, il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di congedo oppure al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri di prosecuzione volontaria.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE E SOPRAVVENUTA GRAVE INFERMITÀ

In caso di sopravvenuta grave e documentata infermità durante il periodo di congedo per formazione professionale e di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, il congedo si interrompe.

CONTINUARE A STUDIARE. congedi per la formazione continua

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Viene riconosciuto ai lavoratori, occupati e non occupati, il diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali.

Spetta allo Stato, alle Regioni e agli Enti locali assicurare un'offerta formativa articolata sul territorio e ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni in materia di riordino della formazione professionale. L'offerta formativa dovrà, inoltre, consentire percorsi personalizzati certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale e europeo.

La formazione potrà corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore oppure essere predisposta dall'azienda attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Spetta alla contrattazione collettiva di categoria nazionale e decentrata definire: il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua; i criteri per l'individuazione dei lavoratori; le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA E FINANZIAMENTI

Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali concordati fra le parti sociali potranno essere finanziati attraverso il Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua di cui al regolamento di attuazione dell'art. 17 Legge 196/97.

Le Regioni potranno finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. A tal fine è riservata una quota di circa 15 milioni di euro (30 miliardi di lire) annui del Fondo per l'Occupazione che verrà ripartita fra le regioni tramite decreto ministeriale.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA, ANTICIPO DEL TFR

Oltre che nelle ipotesi già previste per legge, il lavoratore potrà chiedere un anticipo del TFR o di altra indennità equipollente, comunque denominata, per il sostenimento delle spese durante i periodi di congedo per la formazione e congedo per la formazione continua.

CONTINUARE A STUDIARE. congedi per la formazione continua

Salvo le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, l'anticipo del TFR spetta alle seguenti condizioni:

- > anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno otto anni;
- > ammontare dell'anticipazione in misura non superiore al 70% del trattamento spettante al lavoratore in caso di cessazione del rapporto;
- > possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- > accoglimento delle richieste nel limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

Con apposito decreto ministeriale verranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di anticipo del TFR per i **PUBBLICI DIPENDENTI**.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA, ANTICIPAZIONE DELLA PENSIONE INTEGRATIVA

Gli statuti delle forme di previdenza integrativa di cui al D.Lgs. 124/93 possono prevedere la possibilità di conseguire un'anticipazione della prestazione previdenziale per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione e congedi per la formazione continua.

PER SAPERNE DI PIÙ. glossario

CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto.

CONGEDO DI MATERNITÀ FLESSIBILE

Per congedo di maternità flessibile si intende la possibilità per la lavoratrice di scegliere di assentarsi dal lavoro a partire da un mese precedente la data presunta del parto e per i quattro mesi successivi al parto.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Per congedo di paternità si intende l'astensione dal lavoro da parte del lavoratore padre dopo la nascita del bambino in caso di decesso, grave infermità della madre o di abbandono del bambino.

CONGEDO PARENTALE

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore per la cura dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di età degli stessi.

CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Per congedo per gravi motivi familiari si intende la possibilità per i lavoratori di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa per gravi motivi relativi alla situazione personale del lavoratore, della famiglia anagrafica del lavoratore (per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune), dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi (si tratta delle persone verso le quali è previsto l'obbligo di corrispondere gli alimenti da parte del lavoratore: coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle), dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

CONGEDO PER LA FORMAZIONE

Per congedo per la formazione si intende la possibilità per il lavoratore con alme-

PER SAPERNE DI PIÙ. glossario

no cinque anni di anzianità presso la stessa azienda di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di undici mesi nell'arco della vita lavorativa per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

CONGEDO PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Per congedo per la formazione continua si intende il diritto riconosciuto ai lavoratori occupati e non occupati di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali alla cui disciplina è preposta la contrattazione collettiva.

CONGEDO PER MALATTIA DEI FIGLI

Per congedo per malattia dei figli si intende il diritto della lavoratrice o del lavoratore di assentarsi dal lavoro in dipendenza della malattia del bambino.

CONGEDO STRAORDINARIO PER LA CURA DEL FIGLIO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE

Si intende il periodo di assenza dal lavoro della durata di due anni riconosciuto dalla legge ai genitori (e in caso di decesso ai fratelli) del figlio portatore di handicap grave da almeno cinque anni sia esso minorenne o maggiorenne.

LAVORATORE, LAVORATRICE

Per lavoratore e lavoratrice si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

PERMESSI MENSILI PER FAMILIARI DI SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

Si intendono i tre giorni di permesso mensile riconosciuti dalla legge al lavoratore e/o lavoratrice, familiare di soggetto portatore di handicap grave.

PERMESSI MENSILI PER GENITORI DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

Si intendono i tre giorni di permesso riconosciuti dalla legge al genitore lavoratore padre o madre di figlio portatore di handicap grave sia esso minorenne che maggiorenne.

PER SAPERNE DI PIÙ. glossario

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

Per permessi per allattamento si intendono le ore di permesso previste dalla legge per l'allattamento o cura del neonato.

PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ DEL CONIUGE, O DI UN PARENTE ENTRO IL SECONDO GRADO O DEL CONVIVENTE

Si intendono i tre giorni di permesso mensile riconosciuto ai lavoratori in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado anche non convivente, di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore e della lavoratrice.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Si intende il prolungamento del congedo parentale della lavoratrice o del lavoratore per la cura del bambino di età inferiore a tre anni, portatore di handicap grave.

RIPOSI ORARI PER GENITORI DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP DI ETÀ INFERIORE A TRE ANNI

Si intendono le due ore di riposo giornaliero riconosciuti dalla legge al genitore di figlio portatore di handicap grave di età inferiore ai tre anni in alternativa al prolungamento del congedo parentale.