

GUIDA

ai congedi e permessi
per **mamma e papà**
per l'assistenza e la disabilità
nel lavoro dipendente

Edizione aggiornata
a febbraio **2013**

Edizione aggiornata a febbraio 2013
a cura di Maria Luisa Perini

si ringraziano per la preziosa collaborazione
Paola Franzin e Valentina Paluzzi dalla Linea di Prodotto Previdenza dell'INAS
che hanno curato Il cap. 3

INDICE

<i>Presentazione</i>	4
----------------------	---

CAPITOLO 1

Maternità e paternità nel lavoro dipendente

1.1.	Normativa	7
1.2.	Definizione	7
1.3.	Divieto di discriminazione	7
1.4.	Divieto di licenziamento	9
1.5.	Dimissioni volontarie	10
1.6.	Tutela del rapporto di lavoro	11
1.7.	Tutela della salute della lavoratrice	13
1.8.	Congedo di maternità	14
1.9.	Congedo di paternità	18
1.10.	Congedo del padre	20
1.11.	Congedo parentale	21
1.12.	Voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting	24
1.13.	Riposi giornalieri	25
1.14.	Congedi per la malattia figlio/a	26
1.15.	Maternità e paternità in particolari rapporti di lavoro: part time, lavoro somministrato, tempo determinato, apprendistato	27
1.16.	Genitori adottivi o affidatari	28

CAPITOLO 2

Congedi per eventi e cause particolari

2.1	Permesso per decesso o grave infermità	33
2.2	Congedi per gravi motivi familiari	34

CAPITOLO 3

Disabilità e lavoro: guida ai congedi

3.1	Riposi, permessi e congedi	39
3.2	Genitori con figli disabili	40
3.3.	Lavoratore che assiste un familiare	43
3.4.	Disabile che lavora	45
3.5.	Altre agevolazioni	46

Presentazione

Abbiamo ritenuto opportuna la pubblicazione di questa guida alla luce dei numerosi interventi di modifica della normativa riguardante le materie trattate.

La pubblicazione, aggiornata al 20 febbraio 2013, contiene le principali informazioni relative a tutele e diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari e specifiche situazioni o fasi della vita personale e lavorativa quali la maternità, la paternità, la cura di familiari disabili, altri eventi particolari.

La guida è divisa in tre capitoli: maternità e paternità nel lavoro dipendente, congedi per eventi e cause particolari, disabilità e lavoro.

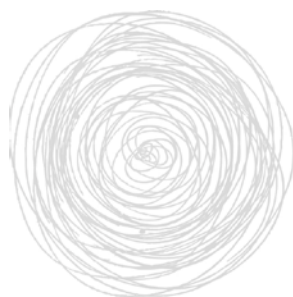
Propone una sintesi delle tutele e dei diritti, dei trattamenti economici e previdenziali per ogni argomento. Cerca di fornire alcune utili indicazioni pratiche legate all'esercizio di tali diritti.

Ci auguriamo rappresenti un utile strumento a sostegno dell'attività delle delegate e dei delegati FIM nella convinzione che una informazione puntuale e precisa sui diritti e le tutele di cui lavoratrici e lavoratori sono titolari è condizione e premessa per poterli esercitare pienamente.



Capitolo **1**

**Maternità e Paternità
nel LAVORO DIPENDENTE**



1.1. Normativa

D. lgs 26 marzo 2001, n.151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità”.

Il Testo unico (T.U.) coordina e armonizza le disposizioni di legge riguardanti la maternità e paternità.

Il T.U. disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità dei figli naturali, adottivi e in affidamento.

Ancora pienamente operante è, inoltre, il **decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026**.

La contrattazione nazionale e/o aziendale NON può derogare alla norma di legge. Può, però, concordare condizioni migliorative nella contrattazione nazionale e/o di secondo livello (aziendale, di gruppo, territoriale).

1.2. Definizione

- per **“lavoratrice”** o **“lavoratore”** si intendono i dipendenti (operai, impiegati, quadri, dirigenti), compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

1.3. Divieto di DISCRIMINAZIONE

- È vietata qualsiasi **discriminazione** per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006).
 - Nell’accesso al lavoro compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione a tutti i livelli della gerarchia professionale;
 - In materia di formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale;
 - Nell’attribuzione delle qualifiche, delle mansioni, nella progressione di carriera;
 - Nella retribuzione, qualunque aspetto;
 - Nell’accesso alle prestazioni previdenziali.
 - Nel trattamento previsto dalle forme pensionistiche complementari e collettive;
- Costituisce **discriminazione** ogni trattamento meno favorevole **in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità**, anche adottive, ovvero in ragione delle titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti.
- È vietata qualsiasi discriminazione al rientro da periodi di congedo maternità, paternità, parentale (v. diritto al rientro e alla conservazione del posto).
- **Test di gravidanza**: sono vietati test di gravidanza in sede di visite mediche prima dell’assunzione.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 **“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”**

NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 25.

Discriminazione diretta e indiretta

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l’ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un’altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa, purché l’obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti.

Art. 26.

Molestie e molestie sessuali

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersvi sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche (codici di condotta, linee guida e buone prassi) per la prevenzione delle discriminazioni sessuali nel luogo di lavoro, delle discriminazioni nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

1.4. Divieto di LICENZIAMENTO

È **nullo** il licenziamento della lavoratrice disposto per causa **matrimonio**.

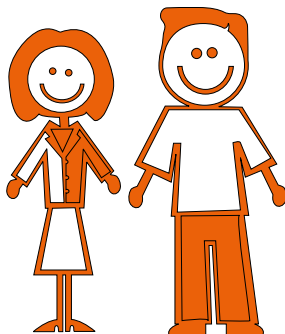
- la lavoratrice non può essere licenziata dalla data oggettiva della gravidanza attestata dal certificato medico fino al compimento di 1 anno di età del/della figlio/a.
- la legge prevede alcune motivate **eccezioni** al divieto di licenziamento:
 - Colpa grave commessa dalla lavoratrice
 - Scadenza del termine del contratto di lavoro
 - Cessazione dell'attività dell'impresa
 - Esito negativo della prova

Il divieto di licenziamento opera «in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza», ossia per il solo fatto che la lavoratrice si trova in stato interessante, a prescindere da qualsivoglia certificazione o comunicazione.

In caso di licenziamento la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

- il **divieto di licenziamento** si applica anche in caso di **adozione e affidamento** fino ad 1 anno dall'ingresso in famiglia. Nel caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
- il **divieto di licenziamento** si estende anche al **padre lavoratore** in caso di fruizione del congedo di paternità.
- il **licenziamento** è nullo anche qualora sia causato dalla domanda, o dalla fruizione, del **congedo parentale** e/o del **congedo per malattia figlio/a** da parte della lavoratrice o del lavoratore.

In caso di violazione del divieto, il licenziamento (anche se nullo) deve essere **impugnato entro 60 giorni a pena di decadenza**. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro i successivi 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro. Decorso tale termine, l'azione giudiziale non sarà più esperibile.



1.5. Dimissioni volontarie

- in caso di dimissioni presentate nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il primo anno di vita del figlio/a, **la lavoratrice**
 - non è tenuta a prestare il preavviso, quindi percepirà l'indennità di mancato preavviso (oltre a tutte le competenze di fine rapporto spettanti);
 - ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (qualora possieda i requisiti assicurativi e contributivi).
- **il lavoratore**, gode di uguale trattamento se ha fruito di periodi di congedo di paternità;
- si applica lo stesso trattamento anche nel caso di **adozione e di affidamento**, dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottato ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento fino ad 1 anno dall'ingresso in famiglia.

In tutti questi casi, le dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. La convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

- A seguito delle modifiche operate dalla legge di riforma del mercato del lavoro, è stata introdotta una ulteriore tutela in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o dimissioni presentate dalla lavoratrice e dal lavoratore **durante i primi 3 anni di vita del bambino**. In tal caso la legge non prevede il diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento, ma solo l'esonero dal preavviso.
- Le disposizioni si applicano anche nel caso di **adozione e di affidamento** nel primo anno dall'accoglienza del minore e fino a 3 anni dall'accoglienza del minore. Per le **adozioni internazionali**, la tutela è riconosciuta nei primi tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottato ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento; anche in questo caso, le dimissioni devono essere **convalidate** dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. La convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro.

comma 4 dell'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

«4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida e' sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».

Quali sono gli adempimenti?

Per la convalida delle dimissioni, la lavoratrice/il lavoratore deve presentarsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro munita/o di documento d'identità e copia della lettera di dimissioni consegnata al datore di lavoro, firmata e timbrata da quest'ultimo come attestazione di ricevuta (in alternativa, presentare copia della ricevuta della raccomandata o del fax). La lettera deve riportare la denominazione esatta del datore di lavoro, la sede ed il codice fiscale/partita IVA.

1.6. Tutela del rapporto di lavoro

- **Divieto di sospensione.** Nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento (dall'accertamento dello stato di gravidanza ad un anno di età del figlio/a), la **lavoratrice** non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso in cui sia interrotta l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Nel caso in cui il reparto non abbia autonomia funzionale, la lavoratrice potrà essere spostata ad altro reparto attivo e potrà essere adibita a mansioni differenti da quelle originarie. Uguale tutela è prevista per il padre **lavoratore** che abbia utilizzato congedo di paternità.
- **C.I.G.O. e C.I.G.S.**- la lavoratrice, nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento, non potrà essere posta in CIGO o CIGS salvo il caso in cui tutta l'azienda ovvero tutto il reparto cui la lavoratrice è addetta sia in CIGO o CIGS a zero ore e verificato che la lavoratrice non possa essere spostata ad altro reparto.
- **MOBILITA'**: la lavoratrice licenziata per cessazione dell'attività dell'impresa e posta in mobilità, nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento, ha diritto al prolungamento della iscrizione nelle liste di mobilità per il periodo equivalente al congedo di maternità ricadente nel periodo di mobilità.

- **Lavoro notturno:**

è vietato adibire le donne al lavoro dalle h 24 alle h 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio/a.

NON sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, di un/a figlio/a di età inferiore a 3 anni;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un/a figlio/a di età inferiore a 12 anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un/a figlio/a disabile.

Il dissenso dal prestare lavoro notturno per le situazioni qui richiamate deve essere esercitato con dichiarazione scritta al datore di lavoro con un preavviso minimo di 24 ore dal previsto inizio della prestazione.

- **Diritto al rientro e alla conservazione del posto di lavoro:**

Fino al compimento dell'anno di età del figlio/a ovvero fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia, la lavoratrice madre, al termine dei periodi di **congedo di maternità**, ha diritto:

- a) alla conservazione del posto di lavoro e al rientro nella stessa unità produttiva ove era occupata prima dell'astensione dal lavoro o in altra nel medesimo comune;
- b) a essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti;
- c) di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi (nazionali o aziendali) ovvero in via legislativa o regolamentare che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

La disposizione si applica al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del **congedo di paternità**.

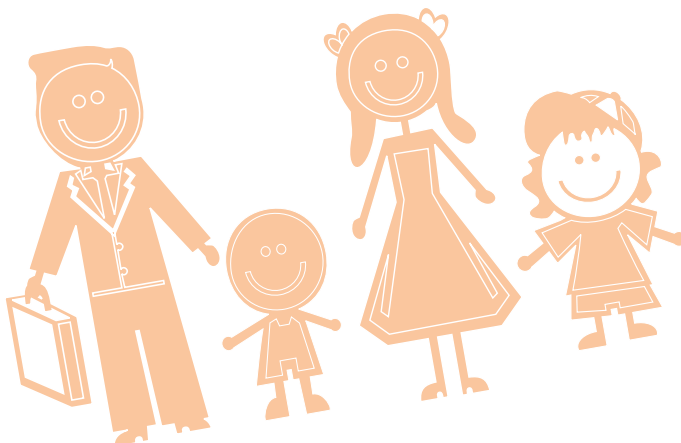
Al rientro da periodi di **congedo parentale o permessi malattia figlio/a o permessi figli disabili**, la lavoratrice e/o il lavoratore hanno diritto:

- a) alla conservazione del posto di lavoro e al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati prima dell'astensione dal lavoro o in altra nel medesimo comune;
- b) a essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

- la legge finanziaria 2013 ha introdotto una apposita norma affinché, durante il periodo di congedo parentale, il lavoratore padre e/o la lavoratrice madre concordino (ove necessario), con il datore di lavoro, **adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa**, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

1.7. Tutela della salute della lavoratrice

- **Lavori vietati:** per tutto il periodo della gestazione e fino a sette mesi di età del/lla figlio/a è vietato adibire la lavoratrice a lavori **pericolosi, faticosi, insalubri**. La lavoratrice deve essere spostata a mansioni non a rischio per il periodo per il quale è previsto il divieto, conservando qualifica e trattamento retributivo precedente. Se lo spostamento è impossibile, la Direzione territoriale del lavoro può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro.
- **Valutazione dei rischi.** Il datore di lavoro è responsabile della tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice.
Ha l'obbligo di valutare preventivamente, con il concorso del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione dai rischi (RSPP), medico competente e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro, per le lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento;
- **Obbligo di informazione.** In esito alla valutazione dei rischi, il datore di lavoro definisce le condizioni di lavoro eventualmente non compatibili con lo stato di gravidanza, puerperio, allattamento e le misure di prevenzione e di protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, informando le lavoratrici ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.
- **Controlli prenatali:** la lavoratrice gestante ha diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche che debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro.
La lavoratrice dovrà presentare al datore di lavoro la richiesta di permesso e, successivamente, produrre la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.
- Non sono previsti permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di preparazione al parto, salvo specifici accordi sindacali in sede aziendale.



1.8. Il congedo di maternità

Per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.

- **Divieto di adibire le donne al lavoro:**

La lavoratrice non può essere adibita al lavoro:

- nei **2 mesi** precedenti la data presunta del parto
- tra la data presunta e la data effettiva del parto, quando quest’ultima sia successiva alla data presunta
- durante i **3 mesi** dopo il parto
- qualora il parto avvenga anticipatamente rispetto alla data presunta, i giorni di congedo non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

- **Interruzione congedo maternità:**

a) in caso di **decesso del bambino** alla nascita o durante il congedo di maternità, nonché in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza che avvenga oltre il 180° giorno dall’inizio della gestazione, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere l’attività lavorativa con preavviso di dieci giorni al datore di lavoro. La ripresa è condizionata al parere favorevole del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.¹

b) in caso di **parto prematuro e ricovero del bambino/a** in una struttura ospedaliera, a seguito sentenza della Corte Costituzionale n. 116 del 4 aprile 2011, l’INPS ha chiarito che la lavoratrice madre può rientrare al lavoro e posticipare l’astensione obbligatoria dal lavoro al rientro del bambino in famiglia.

La lavoratrice dovrà acquisire il parere favorevole del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

- **Flessibilità del congedo per maternità:**

Ferma restando la durata complessiva del congedo per maternità, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto, fruendo di **4 mesi** di congedo nel periodo successivo.

Ciò è possibile a condizione che il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro o il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato (se l’azienda non è obbligata alla sorveglianza sanitaria) attestino che il prolungamento del periodo lavorativo non pregiudica la gravidanza. La domanda di flessibilità, corredata dalle certificazioni mediche, deve essere presentata dalla lavoratrice all’INPS e al datore di lavoro nel corso del settimo mese di gravidanza.

¹ L’interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno dall’inizio della gestazione si considera parto; pertanto alla lavoratrice è riconosciuto il diritto all’intero periodo di congedo di maternità

Secondo le indicazioni impartite dal Ministero del Lavoro il diritto alla flessibilità del congedo per maternità è esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro, dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

La flessibilità del congedo può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese.

Secondo l'Inps, il periodo di flessibilità può essere ridotto o su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti quali l'insorgere di una malattia che possa mettere a rischio la salute della lavoratrice e/o del nascituro.

- **Anticipazione del congedo di maternità:**

Il congedo di maternità può essere anticipato nelle ipotesi di "gravidenza a rischio" o di "gravidenza in condizioni di lavoro a rischio".

- La lavoratrice, qualora presenti **gravi complicazioni della gravidanza** o preesistenti patologie che si presume possano aggravarsi con lo stato di gravidanza, indipendentemente dal lavoro svolto, ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro.

In questo caso la lavoratrice presenterà alla **ASL** competente per territorio, la richiesta di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicate della gestazione unitamente alla certificazione del medico specialista. La ASL esegue l'accertamento sanitario e dispone l'interdizione anticipata fino all'inizio del periodo di congedo maternità entro 7 giorni a partire dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa. L'interdizione decorre dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro.

- Nel caso in cui le **condizioni di lavoro o ambientali** siano **pregiudizievoli alla salute** della donna e del/la bambino/a e **la lavoratrice non possa essere adibita a mansioni meno disagiati**, l'interdizione anticipata dal lavoro viene disposta dalla Direzione Territoriale del lavoro, Servizi Ispettivi su istanza della lavoratrice o del datore di lavoro o d'ufficio.

Iter procedurale:

- La lavoratrice comunica al datore di lavoro lo stato di gravidanza
- Il datore di lavoro, in presenza di rischio lavorativo (v. 1.7 Valutazione rischi), dovrà allontanare immediatamente la lavoratrice dalla mansione dando comunicazione scritta alla Direzione Territoriale del lavoro, Servizi ispettivi relativamente alla assegnazione a mansione non a rischio o alla impossibilità dello spostamento a mansione non a rischio.

- La Direzione Territoriale del lavoro, ricevuta comunicazione della situazione di lavoro a rischio e impossibilità di spostamento ad altra mansione non a rischio, dispone l'atto di interdizione anticipata dal lavoro fino all'inizio del periodo di congedo di maternità. L'interdizione dal lavoro decorre dalla data del provvedimento di interdizione dal lavoro.

- **proroga congedo di maternità**

La Direzione territoriale del lavoro può disporre l'astensione obbligatoria dal lavoro fino al 7° mese successivo al parto qualora sussistano rischi per la sicurezza e la salute della lavoratrice madre.

- **Interruzione di gravidanza:**

L'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifica prima del 180° giorno è equiparata alla malattia: la lavoratrice, quindi, non ha diritto alla indennità di maternità ma a quella di malattia per il tempo necessario al recupero delle condizioni psico-fisiche sufficienti per la ripresa dell'attività lavorativa.

Congedo di maternità: gli adempimenti necessari

- **Prima dell'inizio del periodo di astensione dal lavoro nonché nel caso di interdizione anticipata dal lavoro**, la lavoratrice deve presentare domanda di **indennità di maternità** all'INPS e, in copia, al datore di lavoro corredata del certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto.

L'invio della domanda deve avvenire per via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- a) Sito web INPS tramite servizi on line accessibili direttamente dall'interessata tramite PIN dispositivo;
- b) Contact-Center integrato, n. verde 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo le tariffe del proprio gestore telefonico;
- c) Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

- **Dopo il parto:** la lavoratrice, entro 30 giorni dal parto, dovrà presentare al datore di lavoro il certificato di nascita del/della figlio/a e all'INPS un'autocertificazione sostitutiva.

Il trattamento normativo, economico e previdenziale

- La lavoratrice ha diritto ad un trattamento economico pari all'**80%** della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità.

I Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del settore metalmeccanico prevedono che il datore di lavoro integri il trattamento economico al **100%** della retribuzione.

- L'indennità economica di maternità viene corrisposta dal datore di lavoro che la anticipa per conto dell'Inps.
- I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
- I periodi di congedo di maternità sono considerati come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
- Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi (nazionali o aziendali) o in via legislativa o regolamentare che le sarebbero spettati durante l'assenza.
- I periodi di congedo di maternità sono coperti da contribuzione figurativa: l'Inps accredita i contributi anche se il datore di lavoro non li versa effettivamente. Ai fini dell'accREDITAMENTO dei contributi figurativi non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva. Non vi sono termini di decadenza o prescrizione, ma occorre conservare la documentazione.
- Le ferie e i permessi maturati prima della gravidanza restano nella disponibilità della lavoratrice e possono essere goduti al rientro al lavoro.
- **Maternità avvenute "al di fuori" del rapporto di lavoro:** se la madre partorisce in un periodo in cui non presta attività lavorativa, può, con un'apposita domanda all'Inps, chiedere l'accREDITO della contribuzione figurativa per il periodo corrispondente al congedo di maternità. L'accREDITO viene riconosciuto a condizione che, all'atto della domanda, l'interessata possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa. Per esercitare il diritto, la lavoratrice - alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 151/2001 (27 aprile 2001) - doveva risultare iscritta presso una gestione di previdenza obbligatoria.

Conservazione del diritto alla indennità di maternità nella misura di legge: 80% ultima retribuzione

La lavoratrice che, all'inizio del periodo di congedo di maternità, si trovi senza retribuzione o disoccupata, conserva il diritto alla indennità di maternità, qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- inizio del congedo di maternità entro i **60 giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro;

- Se sono trascorsi **più di 60 giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità spetta nei seguenti casi:
 - Se, all'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto, alla indennità di disoccupazione (ora ASPI). Spetta anche a chi non usufruisca concretamente di questa indennità, ma possa comunque far valere il suo diritto teorico alla prestazione;
 - se la lavoratrice ha lavorato alle dipendenze di datori di lavoro non soggetti all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, a condizione che, al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro, non siano trascorsi più di 180 giorni dalla cessazione del rapporto. Inoltre nel biennio precedente tale periodo devono risultare versati a favore della lavoratrice almeno 26 contributi settimanali ai fini dell'assicurazione di maternità;
 - se la lavoratrice è in mobilità.
- Il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto anche nei casi di licenziamento per:
 - Colpa grave commessa dalla lavoratrice
 - Scadenza del termine del contratto di lavoro
 - Cessazione dell'attività dell'impresa
 - Esito negativo della prova

che si verifichi durante i periodi di congedo per maternità.

Quali sono gli adempimenti necessari?

- la lavoratrice deve presentare domanda di **indennità di maternità direttamente** all'INPS competente per territorio con le modalità già riportate.

1.9 Il congedo di paternità

Per “congedo di paternità” si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruibile in alternativa al congedo di maternità.

Quali sono i diritti del padre lavoratore?

- **Astensione dal lavoro:** il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, in alternativa alla madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di:
 - **morte** della madre
 - **grave infermità** della madre
 - **abbandono** del/della figlio/a da parte della madre
 - **affidamento esclusivo** del/della figlio/a al padre

Il diritto è riconosciuto indipendentemente dalla circostanza che la madre sia lavoratrice (dipendente, autonoma,...) o casalinga.

Quali sono gli adempimenti necessari?

- Il padre lavoratore che intenda usufruire del congedo di paternità deve presentare **domanda di indennità di paternità** all'INPS e, in copia, al datore di lavoro corredata della documentazione che attesta la sussistenza delle cause previste dalla legge per la fruizione del congedo di paternità.

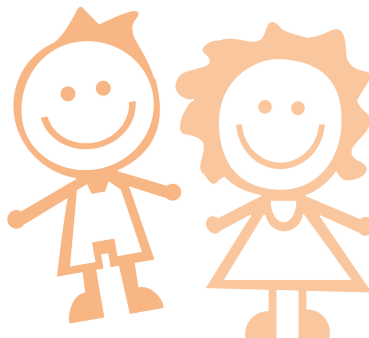
L'invio della domanda deve avvenire per via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- a) Sito web INPS tramite servizi on line accessibili direttamente dall'interessata tramite PIN dispositivo;
- b) Contact-Center integrato, n. verde 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo le tariffe del proprio gestore telefonico;
- c) Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Qual' è il trattamento economico e normativo?

- Sono riconosciuti al padre gli stessi diritti (retributivi, previdenziali, ai fini dell'anzianità e della maturazione del trattamento di fine rapporto) spettanti alla madre.
- **Divieto di licenziamento:** in caso di fruizione del congedo di paternità il lavoratore non può essere licenziato fino al compimento di 1 anno di età del/della figlio/a, salvo in caso di:
 - Colpa grave
 - Scadenza del termine del contratto di lavoro
 - Cessazione dell'attività dell'impresa
 - Esito negativo della prova

In caso di violazione del divieto, il licenziamento (anche se nullo) deve essere impugnato entro 60 giorni a pena di decadenza. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro i successivi 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro. Decorso tale termine, l'azione giudiziale non sarà più esperibile.



1.10 Il congedo del padre (in via sperimentale per gli anni 2013-2015)

Per le nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013, il padre lavoratore dipendente ha l'**obbligo** di astenersi dal lavoro per **un giorno**, entro i primi 5 (cinque) mesi dalla nascita del/la figlio/a.

Il padre lavoratore dipendente, entro i primi 5 (cinque) mesi dalla nascita del/la figlio/a, ha facoltà di astenersi dal lavoro per **ulteriori due giorni**, anche continuativi, **in sostituzione** alla madre lavoratrice in congedo di maternità con conseguente anticipazione, per la madre, del termine finale del congedo maternità.

I giorni di congedo del padre sono fruibili anche contemporaneamente alla madre.

Per i giorni di congedo è prevista una indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione.

Il trattamento normativo e previdenziale di questi giorni di congedo per il padre è analogo a quello previsto per il congedo di paternità.

Lo stesso trattamento si applica al padre adottivo o affidatario.

Quali sono gli adempimenti necessari?

Il padre lavoratore che intenda usufruire del congedo (sia obbligatorio che facoltativo) è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro con un anticipo di 15 giorni. Se il padre intende fruirne in relazione alla nascita, la comunicazione sarà prodotta con riferimento alla data presunta del parto.

Sarà compito del datore di lavoro comunicare all'INPS le giornate di congedo fruito.

Per i due giorni di congedo facoltativo le disposizioni normative prevedono la dichiarazione di rinuncia del congedo di maternità della madre per il numero di giorni equivalenti (massimo due), con conseguente riduzione, per la madre, del periodo di congedo di maternità.

NOTA CRITICA – ATTENZIONE!!!

A questo proposito si evidenzia una criticità in quanto la legge impone il divieto a carico del datore di lavoro di adibire le donne al lavoro.

Durante detto periodo opera una presunzione assoluta e generale di incapacità lavorativa a tutela della salute della madre e del bambino; conseguentemente, nè la lavoratrice nè il datore di lavoro hanno alcun potere di modificare il periodo di congedo di maternità post parto che resta regolato dagli articoli 16 e 17 del T.U. maternità e paternità (Dlgs 151/2001).

La lavoratrice, pertanto, si trova nella impossibilità di un rientro anticipato al lavoro due giorni prima del termine legale del congedo di maternità.

1.11 Il congedo parentale

Per “congedo parentale” si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice madre e del lavoratore padre.

Il diritto al congedo è un diritto autonomo: **ciascun genitore ne è titolare.**

Quali sono i diritti di entrambi i genitori?

- Ciascun genitore può usufruire, per ogni figlio/a e fino al compimento degli **8 anni** di età, di un periodo di congedo parentale a prescindere dalla condizione di stato civile e/o di convivenza dei due genitori.
- Il periodo massimo complessivo di congedo parentale fruibile tra i due genitori non può superare gli **11 mesi**.
La **madre** può utilizzare un periodo massimo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a **6 mesi**, trascorso il periodo di congedo di maternità,.
Il **padre** può utilizzare un periodo massimo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a **7 mesi** dalla nascita del figlio.
- Nel caso di **genitore unico** (con affidamento esclusivo del figlio, morte o grave infermità del genitore, abbandono del figlio da parte dell’altro genitore), il tetto individuale del periodo di congedo, continuativo o frazionato, fruibile sale a **10 mesi**.

I periodi di congedo possono essere utilizzati, (nei limiti individuale e complessivo sopra indicati), tra madre e padre, sulla base delle loro valutazioni e necessità fermo restando che:

MADRE: Periodo max di congedo continuativo o frazionato fruibile	6 mesi	PADRE: Periodo di congedo continuativo o frazionato residuo fruibile	5 mesi
--	--------	--	--------

PADRE: Periodo max di congedo continuativo o frazionato fruibile	7 mesi	MADRE: Periodo di congedo continuativo o frazionato residuo fruibile	4 mesi
--	--------	--	--------

- I periodi di congedo non utilizzati da uno dei due genitori non possono essere trasferiti all’altro genitore.
- I genitori possono usufruire del congedo parentale anche **contemporaneamente**. Il padre può usufruirne fin dalla nascita del/della figlio/a, quindi anche durante il congedo di maternità o i riposi giornalieri della madre. Il congedo parentale della madre impedisce al padre l’utilizzo dei riposi giornalieri per il medesimo periodo.

- In caso di **parto plurimo** il congedo spetta nella misura intera “**per ogni bambino/a**”
- Il congedo parentale spetta al genitore richiedente **anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto** (ad es. in caso non presti attività lavorativa o in caso sia libero/a professionista).
- Il congedo parentale può essere utilizzato per un **periodo continuativo oppure frazionato**.
- Periodo minimo di utilizzo è pari ad **1 giorno**.
La legge finanziaria **2013** ha introdotto la possibilità di **fruire del congedo parentale ad ore** demandando alla **contrattazione collettiva** di settore il compito di stabilire modalità di fruizione del congedo a ore, criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.
- Il periodo di congedo parentale può essere sospeso in seguito all'insorgenza di una malattia debitamente certificata e della relativa comunicazione all'INPS e al datore di lavoro della volontà di sospenderne la fruizione.
- Durante il periodo di congedo il lavoratore padre e/o la lavoratrice madre concordano con il datore di lavoro, ove necessario, **adequate misure di ripresa dell'attività lavorativa**, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva
- **Divieto di licenziamento:** è nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale da parte della lavoratrice o del lavoratore. Anche in questo caso, il licenziamento (anche se nullo) deve essere impugnato entro 60 giorni a pena di decadenza.

Qual'è il trattamento economico?

- **Fino al terzo anno** di vita del/della bambino/a, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta un'indennità pari al **30% della retribuzione**, per un periodo massimo complessivo **tra i due genitori di 6 mesi**.
- Per **i periodi oltre i 6 mesi** complessivi di congedo tra i due genitori, e per tutti i periodi fruiti **tra il terzo e l'ottavo anno** di vita del/della bambino/a, l'indennità spetta se il reddito individuale del genitore richiedente, relativo all'anno in cui usufruisce dell'astensione, non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione garantito a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (per il 2012 questo tetto è pari a Euro 15.617,22).
Nel calcolo del reddito non rientrano i mesi di congedo parentale fruiti nel corso dell'anno in questione.

Qual'è il trattamento normativo?

- I periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa (significa che i contributi previdenziali sono accreditati, anche se non effettivamente versati dal datore di lavoro. Nel settore privato sono quindi a carico dell'INPS). Per tali periodi la contribuzione figurativa è parziale: la rimanente quota può essere versata con riscatto o prosecuzione volontaria.
- I periodi di congedo parentale sono utili ai fini dell'anzianità di servizio (trattamento di fine rapporto compreso).
- I periodi di congedo parentale NON concorrono alla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
- L'indennità viene di norma anticipata dal datore di lavoro.
- **“Al di fuori” del rapporto di lavoro:** Il trattamento economico per congedo parentale non spetta in caso di sospensione del rapporto di lavoro o di disoccupazione. I periodi corrispondenti al congedo parentale verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro possono essere riscattati a i fini pensionistici a condizione che il/la richiedente, al momento della domanda, possa far valere almeno 5 anni di contribuzione.
- **Anticipazione del trattamento di fine rapporto (Tfr):**
Durante la fruizione dei congedi parentali, può essere richiesto l'anticipo del TFR ai fini del sostegno economico alle condizioni previste dal codice civile cioè 8 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

Gli iscritti alle forme pensionistiche complementari (Cometa o Solidarietà Veneto) possono chiedere anticipazioni nella misura del 30% del valore della posizione individuale maturata indipendentemente dalla anzianità di iscrizione al fondo e dalla anzianità di servizio.

Quali sono gli adempimenti necessari?

- salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice madre e/o il lavoratore padre sono tenuti a comunicare al datore di lavoro la volontà di usufruire del congedo parentale con un **preavviso non inferiore a quindici giorni indicando la data di inizio e fine del periodo di congedo** (anche nel caso di congedo frazionato).
- la lavoratrice madre e/o il lavoratore padre dovranno inoltrare all'INPS, e in copia al datore di lavoro, **domanda di indennità di congedo parentale prima dell'inizio dell'assenza.**

L'invio della domanda deve avvenire per via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- a) Sito web INPS tramite servizi on line accessibili direttamente dall'interessata tramite PIN dispositivo;
- b) Contact-Center integrato, n. verde 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo le tariffe del proprio gestore telefonico;
- c) Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

1.12 Voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting in alternativa al congedo parentale della madre lavoratrice.

La misura è introdotta in via sperimentale, per il periodo 2013-2015 e nel limite delle risorse disponibili.

La lavoratrice madre, **al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi**, può richiedere, in alternativa al congedo parentale, un contributo per l'acquisto di servizi di baby sitting o per far fronte alle rette dei servizi per l'infanzia della rete pubblica o delle strutture accreditate.

La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

Il contributo è pari a un importo di **300 euro mensili per un massimo di 6 mesi**.

- Per l'acquisto di servizi di baby sitting, il contributo sarà erogato attraverso il sistema dei voucher.
- Nel caso di fruizione dei servizi per l'infanzia della rete pubblica o delle strutture accreditate verrà pagato direttamente alla struttura prescelta.

Per accedere ai benefici dovrà essere presentata domanda all'INPS partecipando ad unico bando nazionale nel corso di un periodo fissato dall'istituto previdenziale. Nella domanda dovrà essere indicato a quale dei due benefici la lavoratrice madre intende accedere e per quante mensilità.

Per ogni quota mensile richiesta si darà luogo ad una corrispondente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale.

1.13 I riposi giornalieri

- **Riposi giornalieri della madre:** durante il primo anno di vita del/della bambino/a, la lavoratrice madre, il cui orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore, ha diritto a **2 ore** di permesso giornaliero. Le ore di riposo possono essere fruito separatamente (ad es. 1 ora in entrata e 1 ora in uscita) o cumulativamente durante la giornata.

Il periodo di riposo è di **1 ora** se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere.

Ai fini della determinazione della durata del riposo deve essere preso a riferimento l'orario contrattuale e non quello realmente svolto.

I riposi devono essere effettivamente fruiti: non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo.

Qualora il datore di lavoro metta a disposizione, all'interno dell'azienda(o nelle immediate vicinanze), un asilo nido o un'altra struttura idonea, i riposi si riducono alla metà: 1 ora in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore; mezz'ora, in caso di orario inferiore alle 6 ore.

- **Riposi giornalieri del padre:** i periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore nel caso in cui:
 - il padre sia unico affidatario del/la figlio/a;
 - in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga;
 - quando la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - in caso di morte o di grave infermità della madre.

- Il diritto ai riposi giornalieri è stato riconosciuto al padre lavoratore anche nel caso in cui la **mamma sia casalinga**.

- **Riposi giornalieri in caso di parto plurimo:** i periodi di riposo sono raddoppiati e le **ore aggiuntive** possono essere utilizzate anche dal padre (es. due ore per genitore).

In questo caso l'Inps riconosce il diritto del padre a usufruire delle ore aggiuntive anche contemporaneamente al godimento, da parte della madre, del congedo di maternità o del congedo parentale.

- L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata tra la/il lavoratrice/lavoratore ed il datore di lavoro. Non è possibile l'imposizione unilaterale della distribuzione oraria dei riposi da parte del datore di lavoro. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi sarà determinata dalla Direzione Territoriale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del/della bambino/a e dell'attività produttiva.
- I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione e spetta una indennità pari alla **retribuzione piena**. L'indennità è a carico dell'Inps, viene anticipata dal datore di lavoro.

- Le ore di riposo sono coperte da contribuzione figurativa ridotta: la rimanente quota può essere versata a integrazione con riscatto o prosecuzione volontaria.

Quali sono gli adempimenti necessari?

- per fruire dei riposi giornalieri la lavoratrice madre deve presentare domanda al datore di lavoro (non all'INPS);
- Il padre lavoratore che intende fruire dei riposi giornalieri deve presentare domanda all'INPS e, in copia, al datore di lavoro. La domanda deve essere corredata della documentazione attestante la condizione di diritto alla fruizione dei riposi da parte del padre.

1.14 I congedi per la malattia del/della figlio/a

Quali sono i diritti di entrambi i genitori?

- **fino ai 3 anni di età del figlio/a** entrambi i genitori, **alternativamente**, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di **ciascun/a figlio/a** senza alcun limite temporale.
- **dai 3 fino agli 8 anni di età**, ciascun genitore, **alternativamente**, ha diritto di astenersi dal lavoro per le malattie di **ciascun/a figlio/a** nel limite di **5 giorni** lavorativi all'anno.
- Il congedo spetta al lavoratore o lavoratrice richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- I lavoratori dipendenti non possono usufruire contemporaneamente del congedo di malattia per lo stesso figlio.

Quali sono gli adempimenti necessari?

- Per l'esercizio del diritto al congedo per la malattia del figlio, la lavoratrice (o il lavoratore) comunica direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato attestante la malattia del/della figlio/a rilasciato dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato, le proprie generalità.

Qual' è il trattamento economico e normativo?

- Il congedo per malattia figlio/a **non è retribuito**. La contrattazione collettiva può prevedere clausole contrattuali migliorative.
- I periodi di congedo per la malattia figlio/a sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

- I periodi di congedo per la malattia figlio/a NON concorrono alla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
- **Trattamento previdenziale.** periodi sono coperti da contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del/della figlio/a. Successivamente i contributi figurativi sono riconosciuti in misura ridotta con possibilità di integrazione mediante il riscatto o la prosecuzione volontaria.
- La lavoratrice o il lavoratore in congedo per malattia del figlio non può essere sottoposto al sistema di controllo della malattia dei lavoratori dipendenti (fasce orarie di reperibilità).
- La malattia del/della bambino/a fino agli 8 anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento e l'assenza viene considerata come un congedo per malattia del/la bambino/a.

1.15 Maternità e paternità in particolari rapporti di lavoro: part time, lavoro somministrato, tempo determinato, apprendistato

Part-time

- La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità e paternità o di congedo parentale.
- L'importo dei relativi trattamenti economici è riproporzionato in ragione del ridotto orario della prestazione lavorativa.
- Per il part-time verticale o misto, l'Inps ha stabilito che:
 - se il congedo di maternità inizia nel corso di una fase lavorativa o entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità deve essere erogata per tutto il periodo di congedo, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa;
 - se il congedo di maternità inizia oltre il 60° giorno dall'ultimo giorno lavorato, l'INPS riconosce il diritto all'indennità solo per le giornate di maternità incluse nei periodi di prevista ripresa dell'attività lavorativa e non durante le pause. La prassi Inps non rispetta quanto previsto dalla legge (art. 24, c.3, D.lgs 151/01) che esclude ai fini del computo dei 60 giorni il periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto a tempo parziale di tipo verticale.
- Ove la lavoratrice o il lavoratore e il datore di lavoro abbiano concordato di trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, per un periodo

in parte coincidente con quello del congedo di maternità/paternità, l'indennità da corrispondere viene calcolata sulla base della retribuzione più favorevole.

Contratto di lavoro somministrato

- Se il rapporto di lavoro con l'impresa fornitrice è a tempo indeterminato, valgono le norme generali. L'indennità di maternità va corrisposta anche durante il periodo di "disponibilità" lavorativa mantenuta nei confronti dell'impresa somministratrice.
- Se il rapporto è a tempo determinato, valgono le regole del contratto a tempo determinato.

Contratto a tempo determinato

- Congedo maternità. La lavoratrice madre ha diritto alla relativa indennità fino alla scadenza del contratto a tempo determinato. Successivamente alla scadenza del contratto a termine valgono le disposizioni per la conservazione del diritto alla indennità di maternità (v. punto....)

Apprendistato

I periodi di congedo di maternità e congedo parentale non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato. Pertanto, il termine finale del rapporto di apprendistato subisce uno slittamento, di durata pari a quella della dei congedi.

1.16 Genitori adottivi o affidatari

Divieto di licenziamento

- il **divieto di licenziamento** si applica anche in caso di **adozione e affidamento** fino ad 1 anno dall'ingresso in famiglia. Nel caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento. (v. paragrafo 1.4).
- è nullo il **licenziamento** causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e del congedo malattia figlia/o.
- In caso di violazione del divieto, il licenziamento (anche se nullo) deve essere impugnato entro 60 giorni a pena di decadenza. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro i successivi 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro. Decorso tale termine, l'azione giudiziale non sarà più esperibile.

Congedo di maternità

- In caso di adozione nazionale e internazionale, il congedo di maternità spetta per un periodo di 5 mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione.
- **Adozioni nazionali.** Il congedo deve essere fruito durante i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia.
- **Adozioni internazionali.** Ferma restando la durata complessiva (5 mesi), il congedo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia e durante il periodo di permanenza all'estero dei genitori richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva;
- **Affidamento temporaneo (non pre-adottivo).** Il congedo spetta per un periodo di **3 mesi** che possono essere fruiti entro 5 mesi dall'affidamento.
- In caso di adozione internazionale, il congedo di maternità può essere riconosciuto anche quando, al momento dell'ingresso del minore in Italia, lo stesso si trovi in **affidamento preadottivo**.

Congedi di paternità

- Il padre adottivo lavoratore dipendente ha diritto al **congedo di paternità**, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che abbia rinunciato (anche solo in parte) al congedo di maternità. Il diritto al congedo di paternità spetta, inoltre, nelle ipotesi previste per il congedo paternità di figlio/a biologico (decesso o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo) a prescindere dalla condizione lavorativa della madre.

Il congedo del padre (in via sperimentale per gli anni 2013-2015)

- il congedo obbligatorio di un giorno e il congedo facoltativo di due giorni spettano, alle medesime condizioni, anche al padre adottivo o affidatario.

Congedo non retribuito

- In caso di adozione internazionale, la lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque avvalersi di periodi di congedo per i quali non è prevista **né indennità né retribuzione**. I periodi di permanenza all'estero, correlati alla procedura adottiva, sono certificati dall'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione.

Congedo parentale

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e affidamento

- I genitori adottivi e affidatari, hanno diritto a fruire del congedo parentale qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
- il diritto all'indennità del 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori e entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Riposi giornalieri

- I genitori adottivi o affidatari hanno diritto a fruire dei riposi giornalieri secondo le modalità valide per i genitori naturali, entro il **primo anno dall'ingresso del minore in famiglia** e fino al compimento della maggiore età del figlio (qualora tale evento si verifichi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia).
- Nell'ipotesi di adozione o affidamento di due o più minori è previsto il raddoppio dei riposi giornalieri.

Riposi e permessi

- Le disposizioni relative ai riposi giornalieri e ai riposi e permessi per i figli con handicap grave, previste per i genitori naturali si applicano anche ai genitori adottivi e affidatari.

Congedi per la malattia del/della figlio/figlia

I congedi per la malattia del/della figlio/a spettanti ai genitori naturali spettano anche ai genitori adottivi o affidatari, con alcune differenze relative all'età:

- Malattie **fino ai 6 anni di età**: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun/a figlio/a.
- Malattie **dai 6 fino agli 8 anni di età**: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le malattie di ciascun/a figlio/a nel limite di **5 giorni** lavorativi all'anno.
- **Fino ai 12 anni**: qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del/della figlio/a, nel limite di **5 giorni** lavorativi all'anno, è fruito nei primi tre anni dal suo ingresso nel nucleo familiare.

Qual è il trattamento economico e previdenziale?

- E' il medesimo previsto per i genitori naturali.

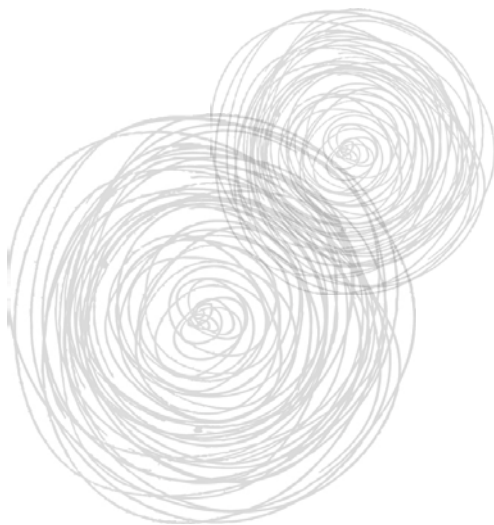
Tutela rapporto di lavoro

- Sono estesi ai genitori affidatari e adottivi i diritti e le tutele previste per i genitori naturali.



Capitolo **2**

**Congedi per eventi
e cause particolari**



Congedi per eventi e cause particolari

L'art. 4 della L. 53/2000 ha introdotto due tipologie di agevolazioni: il permesso retribuito per decesso o grave infermità ed il congedo non retribuito per gravi motivi familiari. Il Decreto 21 luglio 2000 n. 278 ha regolato nel dettaglio gli istituti introdotti dalla legge.

I contratti collettivi possono prevedere condizioni di maggior favore. Per i permessi ed i congedi previsti allo stesso titolo della contrattazione collettiva, si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

2.1 Il permesso di tre giorni per decesso o grave infermità (entro il secondo grado di parentela)

- Il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno (art.4, c.1, l. 53/2000 e art.1, DM 278/2000) spetta in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.
- La retribuzione del permesso è a carico del datore di lavoro.
- Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi.
- I giorni di permesso debbono 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.
- È possibile concordare con il datore di lavoro la fruizione dei 3 giorni di permesso in modo articolato o frazionato: ad esempio può essere concordata una riduzione dell'orario lavorativo per un numero di ore equivalente alle 3 giornate di permesso.
- La "grave infermità" è certificata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale 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.
- Per usufruire del permesso, è necessario comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
- La certificazione relativa alla grave infermità o al decesso deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.
- Il licenziamento causato dalla domanda di fruizione del permesso è nullo.
- Questi permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili in situazione di gravità.

CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA

A decorrere dall'1/1/2013 viene introdotta, la possibilità di utilizzo di P.A.R. individuali senza preavviso, in caso di:

- morte di un parente convivente entro il primo grado;
- malattia figlio fino a 13 anni o familiari conviventi entro il primo grado.

In questi casi è sufficiente avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno.

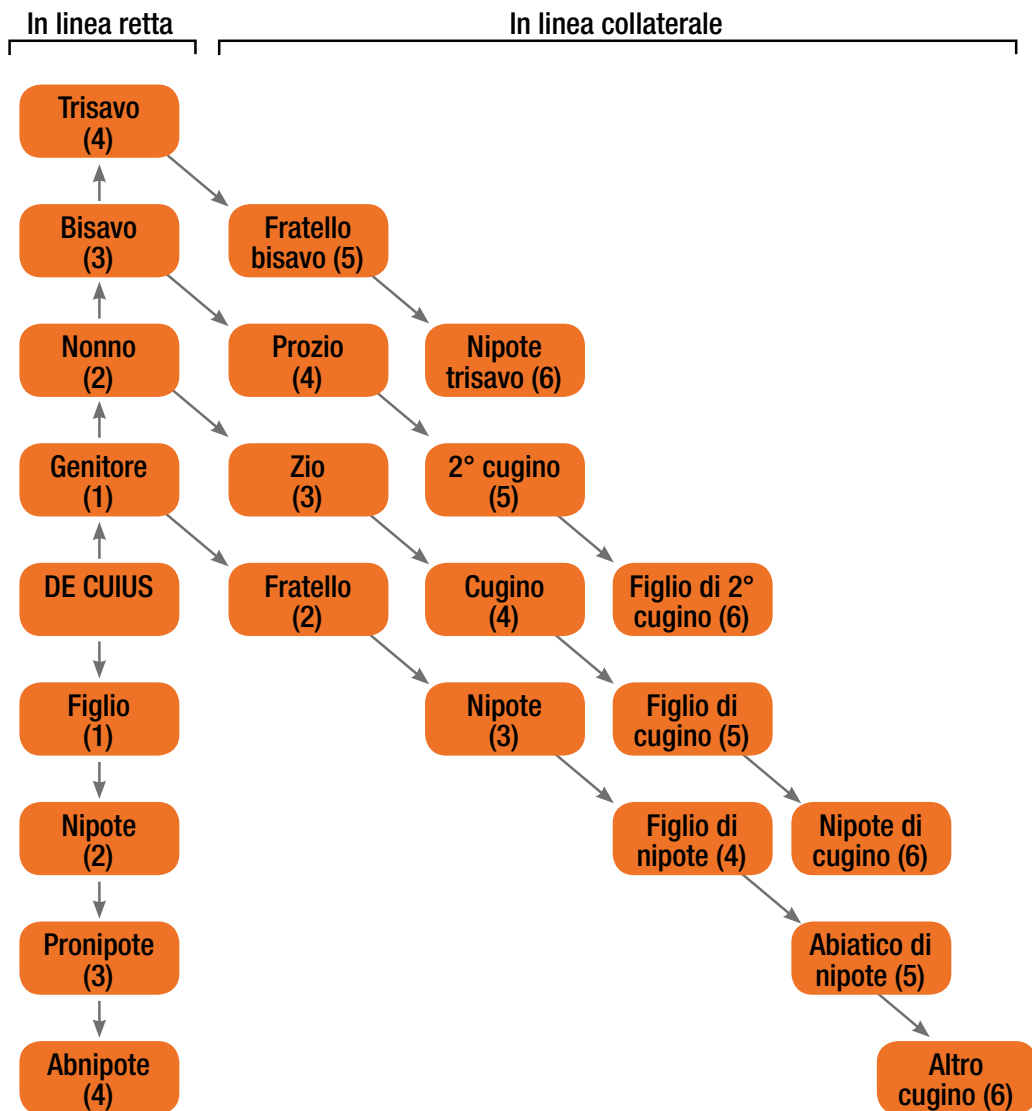
2.2. Congedi per gravi motivi familiari

Il congedo non retribuito per gravi e documentati motivi familiari o personali, è disciplinato dall'art. 4, co.3, L. n.53/00 e dall'art. 2 D.M. 278/2000.

- la lavoratrice e il lavoratore possono richiedere, un periodo di congedo, **non retribuito**, continuativo o frazionato, non superiore a **2 anni**, nell'arco della vita lavorativa, per **gravi e documentati motivi familiari**, che possono riguardare:
 - la situazione personale della lavoratrice o del lavoratore;
 - situazioni della propria famiglia anagrafica, delle persone a cui si è obbligati a prestare gli alimenti: coniuge, figli, anche adottandi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle anche se non conviventi,
 - portatori di handicap, parenti o affini entro il **terzo grado** anche se non conviventi.
- La durata massima del congedo non retribuito è pari a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa e può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato.
- **Per gravi motivi si intendono:**
 - necessità familiari derivanti dal decesso del familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia per la cura o l'assistenza del familiare;
 - le situazioni di grave disagio personale (ad esclusione della malattia) nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni riferite al familiare (con esclusione del richiedente) derivanti da patologie acute o croniche che determinano riduzione temporanea o permanente dell'autonomia personale o che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia o dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico o riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori.

- **Documentazione:** la richiesta di congedo per gravi motivi familiari, per le situazioni che lo prevedono, deve essere accompagnata da idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale 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 certificazione delle patologie deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.
- Il datore di lavoro deve esprimersi entro 10 giorni dalla domanda di congedo (24 ore se il congedo non supera i 3 giorni);
L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale devono essere motivate in relazione a ragioni organizzative che non consentono la sostituzione del richiedente;
Il dipendente può chiedere il riesame della domanda che deve avvenire nei successivi 20 giorni.
Il congedo non superiore a 3 giorni può essere solo posticipato al massimo entro i successivi 7 giorni.
- Qualora non sia stata fissata preventivamente una durata minima del congedo, il lavoratore e la lavoratrice ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo. La comunicazione relativa al rientro deve essere presentata con un preavviso di almeno sette giorni nel caso in cui il datore di lavoro abbia provveduto a sostituire il personale in congedo.
- Durante il periodo di congedo il lavoratore/la lavoratrice;
 - conserva il posto di lavoro.
 - non ha diritto a retribuzione.
 - non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
- Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini previdenziali.
E' possibile procedere al riscatto o al versamento dei contributi secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
- **Divieto di licenziamento:** il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi è nullo.
- **Al rientro al lavoro,** la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad essere adibite/i alle stesse mansioni o altre equivalenti nella stessa unità produttiva o in una dello stesso comune.
- I contratti collettivi di lavoro possono prevedere una disciplina per i procedimenti di richiesta e di concessione dei congedi.

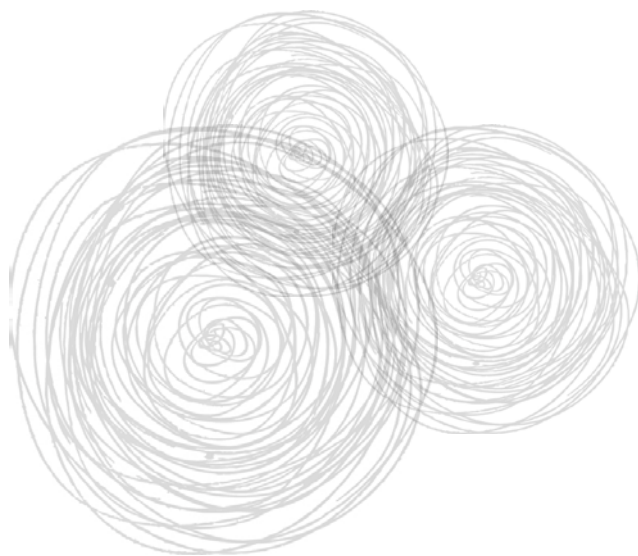
Quadro dei gradi di parentela fino al VI grado (art. 75 Codice Civile)





Capitolo **3**

Disabilità e lavoro



L'accertamento della disabilità in situazioni di gravità

La domanda volta a valutare lo stato di handicap in situazione di gravità (art. 33, c. 3, L. 104/1992) deve essere presentata all'INPS per via telematica.

Anche il certificato medico, necessario per la presentazione della domanda, deve essere in versione digitale. Il cittadino dovrà, pertanto, recarsi presso un medico abilitato alla compilazione telematica (cioè un medico accreditato presso l'INPS).

Dopo aver inviato telematicamente il certificato, il medico rilascerà all'assistito una ricevuta contenente un numero che servirà per la presentazione della domanda, e una copia del certificato firmato in originale, che dovrà essere esibito all'atto della visita. Il certificato ha una validità massima di novanta giorni.

La domanda può essere presentata dai cittadini in possesso del codice di identificazione (PIN) rilasciato dall'INPS e dagli Enti di Patronato. A seguito dell'invio della domanda, la procedura genera una ricevuta contenente il protocollo della domanda e la data di presentazione a visita. L'INPS provvede all'invio telematico della stessa all'Asl di competenza.

Per permettere l'utilizzo dei permessi sul lavoro, qualora la commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la Asl da cui è assistito l'interessato.

Con riferimento ai soggetti affetti da patologie oncologiche, l'accertamento dell'handicap è effettuato dalle commissioni mediche entro 15 giorni dalla domanda dell'interessato (art.6 L. 80/2006).

È previsto l'esonero da ogni visita medica, finalizzata all'accertamento della permanenza della minorazione civile o dell'handicap, per i soggetti portatori di menomazioni o patologie che abbiano dato luogo al riconoscimento dell'indennità di accompagnamento o di comunicazione. Con il DM 2 agosto 2007 è stato definito l'elenco di tali patologie.

Contro i provvedimenti sanitari il ricorso giudiziario deve essere presentato entro 6 mesi dalla data di notifica del verbale.

3.1 Riposi, permessi e congedi

Solo nel caso in cui venga riconosciuto l'handicap in situazione di gravità (art.3, comma 3, Legge 104/1992), è possibile usufruire delle agevolazioni lavorative previste dalla Legge 104/1992 e dal D.lgs 151/2001.

Dai benefici, sono esclusi i lavoratori domestici ed a domicilio.

I riposi, i permessi ed i congedi sono utilizzabili a condizione che il disabile in stato di gravità non sia **ricoverato a tempo pieno** (per le intere 24 ore) con le seguenti eccezioni introdotte in via amministrativa:

- il ricovero della persona con disabilità in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine,
- l'interruzione dello stesso per necessaria del disabile in situazione di gravità a recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate,
- il ricovero a tempo pieno di un familiare disabile grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte del familiare che presta assistenza.

3.2. Per i genitori con i figli disabili

I genitori (anche adottivi o affidatari) con figli disabili in situazione di gravità hanno diritto a scegliere tra:

- a) il prolungamento del congedo parentale (fino a 8 anni);
- b) i riposi orari (fino a 3 anni);
- c) i tre giorni di permesso mensile (senza vincoli di età).

In ogni caso, è possibile utilizzare il congedo straordinario indennizzato di due anni nell'arco della vita lavorativa.

a) Il prolungamento del congedo parentale per i figli di età inferiore a otto anni

Il diritto al prolungamento del congedo parentale fino agli otto anni del bambino, è riconosciuto alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che in tal caso sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il **congedo prolungato** può iniziare solo dopo il periodo del normale congedo parentale teoricamente fruibile da parte del genitore. È quindi possibile beneficiare del prolungamento anche quando non sia stato in precedenza utilizzato o esaurito il periodo di "normale" congedo parentale. Il congedo può essere fruito dai genitori, in maniera continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo anche dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni.

Il prolungamento del congedo spetta indifferentemente alla madre o al padre in condizione lavorativa dipendente, ma non con fruizione contemporanea. Il prolungamento spetta altresì al genitore lavoratore dipendente anche se l'altro è titolare di rapporto di lavoro a domicilio oppure domestico o in condizione non lavorativa.

Per tutta la durata del congedo, il lavoratore ha diritto ad una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione, salvo trattamento di miglior favore previsto dalla contrattazione collettiva e sono accreditati, su domanda, i contributi figurativi utili a tutti gli effetti ai fini pensionistici.

Trattandosi di un prolungamento del congedo parentale, i periodi di fruizione dell'agevolazione in questione sono computati nell'anzianità di servizio, ma vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13° mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo parentale prolungato. Durante tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale, si ha diritto all'assegno per il nucleo familiare.

b) I riposi orari giornalieri per i figli di età inferiore a tre anni

Il secondo tipo di agevolazione consiste nel diritto a due ore di riposo al giorno, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, sempre a condizione che il figlio disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I riposi sono pari a due ore soltanto qualora i beneficiari siano tenuti a prestare attività lavorativa per almeno sei ore. In caso di prestazione di lavoro inferiore a sei ore è concessa una sola ora di riposo.

Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, i riposi giornalieri sono utilizzabili, in alternativa, dalla madre o dal padre. L'utilizzo dei riposi orari da parte di un genitore non esclude che l'altro possa fruire del normale congedo parentale o del congedo per malattia del figlio.

I riposi sono coperti da contribuzione figurativa limitata nell'importo, salva la facoltà di integrazione con riscatto ovvero con versamenti volontari.

Al genitore è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi.

I riposi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

In ogni caso, la prassi amministrativa INPS ammette, a tutt'oggi, il recupero del rateo relativo alla tredicesima mensilità e alle altre mensilità aggiuntive.

c) I permessi giornalieri mensili per i figli

La lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre (anche adottivi o affidatari) di un disabile in situazione e di gravità, hanno diritto alla fruizione di un permesso mensile di 3 giorni, a condizione che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I permessi sono sempre retribuiti e sono coperti (a partire dal 28 marzo 2000) da contribuzione figurativa utile a tutti gli effetti ai fini pensionistici.

Anche queste astensioni dal lavoro sono computate nell'anzianità di servizio, ma vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

In ogni caso, la prassi amministrativa INPS consente il recupero del rateo relativo alla 13^a mensilità e alle altre mensilità aggiuntive.

I giorni di permesso sono da considerare lavorativi a tutti gli effetti ai fini della corresponsione, se spettante, dell'assegno per il nucleo familiare.

Il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di utilizzare i permessi giornalieri frazionandoli in permessi orari. Per calcolare il massimale orario mensile di permessi spettanti ai lavoratori con orario normale di lavoro determinato su base settimanale, si utilizza la seguente formula:

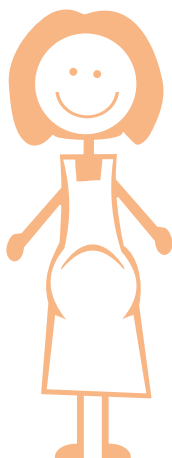
orario normale di lavoro settimanale
----- x 3 = ore mensili fruibili
numero di giorni lavorativi settimanali

Il permesso spetta al genitore lavoratore dipendente anche se l'altro è titolare di rapporto di lavoro a domicilio oppure domestico o in condizione non lavorativa.

I giorni di permesso possono essere utilizzati da un genitore anche quando l'altro fruisce del normale congedo parentale o del congedo per la malattia del figlio (nel caso di figli minori di otto anni) ma sono alternativi agli altri benefici per la disabilità (riposi orari o prolungamento del congedo parentale).

d) Il congedo straordinario indennizzato

L'argomento è trattato al punto b) della parte relativa ai lavoratori che assistono un familiare.



3.3. Per il lavoratore che assiste un familiare

a) Permessi giornalieri

Il lavoratore che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 2° grado (o entro il 3° grado qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), ha diritto a 3 giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa.

I permessi sono utilizzabili, da parte del lavoratore, a condizione che il familiare disabile grave non sia ricoverato a tempo pieno. I permessi giornalieri sono sempre retribuiti e coperti dai contribuzione figurativa utile a tutti gli effetti ai fini pensionistici (a partire dal 28 marzo 2000).

Le assenze sono computate nell'anzianità di servizio, ma vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

I giorni di permesso sono da considerare lavorativi a tutti gli effetti ai fini della corresponsione, se spettante, dell'assegno per il nucleo familiare.

Come già specificato nella parte relativa ai genitori, l'INPS ha ammesso la possibilità di fruire dei 3 giorni di permesso anche frazionandoli in permessi orari.

Il diritto ai permessi giornalieri non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone disabili in situazioni di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il 1° grado ed entro il 2° qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Nel caso in cui il lavoratore assista un familiare residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 km dal proprio, deve attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento della residenza dell'assistito.

b) Il congedo straordinario indennizzato

Il congedo straordinario per l'assistenza alle persone disabili in situazione di gravità (art.42, co.5 e segg., D.lgs. 151/2001), può essere fruito in modo continuativo o frazionato, per la durata massima complessiva di 2 anni per ciascuna persona disabile in situazione di gravità e nell'arco della vita lavorativa.

Si ricorda che i periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale spettante a ciascun lavoratore di 2 anni di congedo non retribuito, per gravi e documentati motivi familiari (art. 4, co.2, L.53/2000).

Ha diritto al congedo:

- il coniuge convivente di soggetto disabile per il quale sia stata accertata la situazione di gravità;
- il padre o la madre anche adottivi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- uno dei figli conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del padre o della madre anche adottivi;
- uno dei fratelli o delle sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi.

Il beneficio in questione non può essere riconosciuto se il disabile è ricoverato a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del familiare che presta assistenza.

Il congedo e i permessi giornalieri mensili (art. 33, co., L. 104/1992) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio disabile in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruire alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei permessi giornalieri, dei riposi orari, né del prolungamento del congedo parentale.

Il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, ha diritto a fruire del congedo entro 60 giorni dalla richiesta.

Durante il congedo il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Sono altresì esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13^a mensilità o alla grafica natalizia e al trattamento di fine rapporto.

Al lavoratore spetta una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, nel limite complessivo (rivalutato annualmente) che, per l'anno 2012, per i lavoratori del settore privato, è pari a € 34.189,00. La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità, è quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo con riferimento alle voci fisse e continuative. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro (anche se non assicurato per le prestazioni di maternità).

Il periodo di congedo straordinario è coperto (entro un certo importo) da contribuzione figurativa, utile ai fini del diritto e della misura della pensione.

3.4. Per il disabile che lavora

a) Permessi giornalieri mensili o riposi orari giornalieri

Il lavoratore disabile in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei riposi orari o dei permessi mensili giornalieri (entrambi già trattati nei punti b e c della parte dedicata ai genitori).

Il tipo di permesso richiesto (a giorni o ad ore) può essere cambiato da un mese all'altro, previa semplice modifica della domanda a suo tempo avanzata.

b) Il part-time per i lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali vi sia ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL di residenza del lavoratore, la legge riconosce il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

La disposizione è applicabile sia ai lavoratori del settore pubblico sia a quelli del settore privato.

Il lavoratore ha altresì diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro part-time.

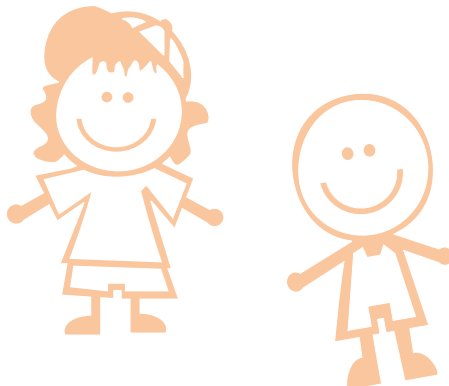
c) Congedo per cure di 30 giorni all'anno

Spetta ai lavoratori mutilati e invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

Può essere fruito in modo frazionato e non rientra nel periodo di comporto.

Il trattamento economico spettante è calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

La domanda va inoltrata al datore di lavoro allegando la richiesta della cura relativa all'infermità invalidante riconosciuta rilasciata dal medico del SSN (o convenzionato).



3.5. Altre agevolazioni

Il diritto a non essere trasferito

Il **genitore** di un figlio disabile grave non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Il diritto è riconosciuto anche al **familiare** lavoratore/lavoratrice che assista un parente o un affine entro il 2° grado (o 3° grado qualora ne ricorrano le condizioni previste dalla legge) disabile, ed al **disabile** che lavora.

Il diritto di non essere trasferito/a senza esplicito consenso costituisce un diritto incondizionato e non è pertanto soggetto a verifica di compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'impresa. Ancorché il datore di lavoro possa provare l'intervento delle oggettive ragioni legittimanti il trasferimento, è sempre richiesto il consenso del lavoratore o della lavoratrice.

La scelta della sede di lavoro

Il **genitore** di un figlio disabile grave ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio del figlio.

La medesima agevolazione è riconosciuta al **familiare** lavoratore o lavoratrice che assista un parente o un affine entro il 2° grado (o 3° grado qualora ne ricorrano le condizioni previste dalla legge) disabile, ed al **disabile che lavora**.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la legge non richiede più ai familiari la sussistenza della convivenza con la persona disabile, né l'esclusività e la continuità dell'assistenza.

Il diritto al trasferimento è subordinato alla disponibilità del posto e alle esigenze del datore di lavoro.

Il beneficiario/a, infatti, è destinato a divenire operante soltanto "ove possibile", nel senso che il datore di lavoro può frapporre un rifiuto solo per motivate esigenze di organizzazione aziendale.

Nel settore del pubblico impiego la legge riconosce altresì al lavoratore e alla lavoratrice disabile (anche non grave) con un grado di invalidità superiore ai due terzi e con minorazioni iscritte alla prima, seconda e terza categoria, assunto/a presso gli Enti pubblici come vincitore di concorso o ad altro titolo, il diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili e la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

La legge riconosce la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale richiesta dal lavoratore o dalla lavoratrice in alcune fattispecie:

- nel caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- nel caso in cui il lavoratore o lavoratrice assista una persona convivente disabile in stato di gravità totale e permanente inabilità lavorativa con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Il lavoratore o la lavoratrice ha, altresì, il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro part-time.

L'esonero dal lavoro notturno

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/1992.

È da ritenere che la circostanza che il disabile sia "a carico" ricorra quando il lavoratore o la lavoratrice abbiano compiti di assistenza nei suoi confronti.

Il mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, della richiesta di esonero comunicata in forma scritta entro le 24 ore anteriori a previsto inizio dalla prestazione lavorativa è penalmente sanzionato.

Il part time: facoltà di revoca delle clausole elastiche e flessibili

La lavoratrice e il lavoratore part-time hanno facoltà di revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole flessibili o elastiche nelle seguenti situazioni:

- convivenza con figli di età non superiore agli anni tredici;
- lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa;
- patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore;
- persona convivente con invalidità totale, non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita e con handicap grave;
- lavoratori studenti (art. 10, c. 1, L. 300/1970).

Finito di stampare nel mese di Febbraio 2013
da **Grafiche Marchesini**, Angiari (VR)