



DOPO 

INSIEME PER I PROPRI FIGLI



VADEMECUM SUI REGOLAMENTI
SULLA MATERNITÀ E SULLA PATERNITÀ

2008



INSIEME PER I NOSTRI FIGLI

***VADEMECUM SULLA LEGISLAZIONE
IN MATERIA DI MATERNITÀ E PATERNITÀ***

D&P♂

2008

DOPPO

Dipartimento Politiche di Pari Opportunità

Ed. marzo 2008

Testi a cura di: Flavia Castiglioni

In copertina: Illustrazione di Andrea Sorice

Progetto grafico: Giorgio Sangiorgi

PRESENTAZIONE

*Il Testo Unico n: 151 del 2001 sui **Congedi parentali** ha segnato un traguardo molto importante nella legislazione italiana ed è frutto del lavoro delle donne, dei sindacati e dei partiti. Sostiene ed incentiva la condivisione del lavoro di cura nella coppia e sottolinea il valore sociale della maternità e della paternità, rafforzando le tutele per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri e dando organicità e chiarezza ad una materia divenuta, negli anni, molto complessa.*

Per questo motivo la UILCA ritiene utile ed importante offrire a colleghe e colleghi, attraverso questa pubblicazione, una informazione facilitata e pratica, che permetta un primo approccio alla fonte dei diritti in materia di congedi.

La nostra Organizzazione, attraverso le proprie strutture aziendali e territoriali, sarà comunque sempre a disposizione per aiutare ad orientarsi nella normativa.

*Il Dipartimento Politiche Pari Opportunità
La Segreteria Nazionale UILCA*



DEFINIZIONI

Il Testo Unico ha modificato la terminologia usata dalle vecchie leggi, come segue:

- per "**congedo di maternità**" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- per "**congedo di paternità**" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- per "**congedo parentale**", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- per "**congedo per la malattia del figlio**" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- per "**lavoratrice**" o "**lavoratore**", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono **tutti** i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché i soci lavoratori di cooperative.



DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Ai sensi della legge 903/77 *"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"*:

- è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti;
- è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

- di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125 e successive modificazioni.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento.

Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

È stato approvato il 25 settembre 2007 il **provvedimento che vieta le "dimissioni in bianco"**, fatte firmare ancora oggi dai datori di lavoro, spesso all'assunzione, che penalizza le donne ed i soggetti deboli sul mercato del lavoro.

La disciplina - che si applica a tutte le forme contrattuali - prevede che l'efficacia delle dimissioni sia subordinata esclusivamente all'utilizzo (pena nullità) di un apposito modulo predisposto dal Ministero del lavoro, che riporterà un codice alfanumerico progressivo di identificazione, collegato alla data di emissione (e con una validità temporale di 15 giorni massimo).



DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO

Al termine dei periodi di divieto di lavoro e negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal Testo Unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupati all'inizio del periodo di gravidanza, o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Le misure di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici si applicano al periodo della gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio/a, oppure alle lavoratrici che abbiano ricevuto bambini in adozione o affidamento fino ai sette mesi di età.

È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare, a tal fine, al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e sollevamento pesi, a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, nonché alle radiazioni ionizzanti o a rischio di contaminazione (cfr. le indicazioni degli allegati A e B del D.Lgs. 151/2001).

Le lavoratrici devono essere spostate ad altre mansioni in tutti i casi in cui le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla loro salute (laddove non sia possibile, l'ispettorato del lavoro può disporre l'interdizione).

Ai sensi della legge 626/94 i datori di lavoro devono disporre la valutazione dei rischi, individuando le misure di prevenzione e protezione e informando le lavoratrici ed i loro rappresentanti, nonché adottando le misure necessarie ad evitare il rischio, modificando temporaneamente condizioni ed orario di lavoro.

CONTROLLI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti hanno **diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti o visite mediche specialistiche.**

Per la fruizione dei permessi verrà presentata apposita richiesta e, successivamente, la relativa documentazione attestante data ed orario di effettuazione.

LAVORO NOTTURNO

È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle ore 24 alle 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:

- la lavoratrice di figlio/a di età inferiore a 3 anni, o in alternativa il padre convivente;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di figlio/a convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico una persona disabile.



CONGEDI DI MATERNITÀ

LAVORATRICI DIPENDENTI - GESTANTI E PARTO

L'ASTENSIONE DAL LAVORO È OBBLIGATORIA:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto
- durante i tre mesi successivi al parto

L'INPS, con suo messaggio 18311 del 2007 ha chiarito (sulla base dell'interpretazione ormai consolidata della Corte di Cassazione) che il **periodo di astensione ante partum deve essere determinato senza includere la data presunta del parto.**

Quindi, laddove la data presunta e quella effettiva del parto dovessero coincidere, il periodo ordinario di congedo di maternità sarà pari a cinque mesi e un giorno.

PARTO PREMATURO:

Qualora il parto avvenga in una data anticipata rispetto alla presunta (fino ad un massimo di due mesi) i giorni non goduti vengono aggiunti al congedo di maternità dopo il parto: in sostanza, **la decorrenza del calcolo per il congedo post partum parte comunque dalla data presunta del parto.**

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO:

La lavoratrice può ritardare l'astensione dal lavoro **fino ad un mese prima** della data presunta del parto, portando a quattro i mesi di congedo successivi al parto.

Certificazione: nel caso di posticipo dell'inizio dell'astensione prima del parto, è necessaria la certificazione medica attestante l'assenza di rischio per la donna e per il nascituro, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e (se previsto un obbligo di sorveglianza sanitaria) dal medico com-



petente per la prevenzione e la salute nei luoghi di lavoro.

I **presupposti** sono:

- il decorso regolare della gravidanza;
- l'assenza di un provvedimento di astensione anticipata dal lavoro;
- l'assenza di pregiudizio delle condizioni di lavoro e l'assenza di controindicazioni nelle modalità di viaggio casa/lavoro.

Inoltre:

- il periodo di flessibilità può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese;
- può essere ridotto successivamente dalla lavoratrice o per fatti sopravvenuti (tra cui malattia)

TRATTAMENTO ECONOMICO:

il trattamento pari all'80% previsto dalla legge, viene **elevato al 100% dalla contrattazione** collettiva con la piena copertura previdenziale.

ANZIANITA' DI SERVIZIO:

i periodi di congedo sono computati a tutti gli effetti, compresi ferie e gratifiche;

sono inoltre considerati come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.



DONNE DIRIGENTI

La Legge 104/2006 ha stabilito che: la tutela previdenziale relativa alla maternità è estesa alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati.

La relativa retribuzione, nel corso del periodo di congedo per maternità o paternità, ovvero per astensioni facoltative e per riposi per allattamento, sarà a carico dell'INPS e non più del datore di lavoro, sul quale graverà una maggiorazione contributiva mensile (sulla base di aliquote diverse a seconda dei settori di appartenenza dell'azienda).

LAVORATRICI AUTONOME

Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, ed alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per **congedo di maternità**:

2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo il parto

nella misura dell'80% delle retribuzioni o del salario giornaliero stabilite dalle rispettive leggi.

CONGEDI PARENTALI

Alle lavoratrici di cui sopra è esteso il diritto al congedo parentale per le nascite a decorrere dal 1° gennaio 2000 limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del figlio o figlia retribuito al 30%

LIBERE PROFESSIONISTE

Alle libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al D.Lgs. 151/2001 è corrisposta una indennità di **congedo di maternità** per

2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo il parto

nella misura dell'80% di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali.

CONTRATTI "ATIPICI"

APPRENDISTATO

La legge si applica nella sua totalità e la scadenza del contratto di apprendistato resta quella prevista in origine.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO. CONTRATTO A PROGETTO E STAGE

È riconosciuto il diritto al congedo di maternità e la scadenza del contratto si sposterà di tanti mesi quanti sono stati quelli di assenza per maternità.



CONGEDI DI PATERNITÀ

PADRI LAVORATORI

Il padre lavoratore, con contratto di lavoro subordinato, può utilizzare la parte di **astensione post partum** (fino al compimento del terzo mese di età del bambino) nei seguenti casi:

- morte della madre
- grave infermità della madre
- abbandono della figlia o figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo al padre

Sono quindi estesi al padre i seguenti diritti:

computabilità nell'anzianità di servizio, diritto alla copertura economica, divieto di licenziamento entro il primo anno di vita, obbligo di convalida delle dimissioni entro il primo anno di vita.

Nei casi sopra indicati (ad esclusione della grave infermità della madre) il padre potrà inoltre godere del **congedo parentale**, in quanto genitore single, per una durata **complessiva di 10 mesi**.



CONGEDI PARENTALI

LAVORATRICI DIPENDENTI

La madre ha diritto ad un congedo di durata massima di **6 mesi**, da utilizzare nei **primi 8 anni di vita dei figli (*)**.

L'utilizzo del congedo va coordinato con il congedo del padre lavoratore (*a cui spettano altri sei mesi di congedo, vedi sotto*), fino ad un **massimo di 10 mesi per la coppia** (estendibile a 11 mesi qualora il padre utilizzi almeno 3 mesi anche frazionati).

Il congedo può essere utilizzato anche contemporaneamente dai genitori.

Se la madre è, o diventa, single, le spettano interamente i 10 mesi.

Il congedo parentale di 10 mesi spetta altresì qualora il padre sia colpito da grave infermità (già sussistente al momento della nascita oppure insorta successivamente, ed anche se temporanea). In questo caso - come chiarito dall'INPS con il messaggio 22911 del 2007 - alla madre spetta l'intero congedo di 10 mesi o l'eventuale periodo residuo, sempre entro gli 8 anni di vita del bambino.

Il congedo può essere utilizzato intero o frazionato. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra periodi di congedo e di lavoro.

La legge prevede un **preavviso al datore di lavoro di 15 giorni**, salvo casi di oggettiva impossibilità (e salvo previsioni contrattuali diverse).

(*) l'astensione facoltativa residua, non goduta con la vecchia disciplina (nati prima del marzo 2000) diventa quindi utilizzabile fino alla nuova soglia di età: se la figlia o il figlio non hanno ancora otto anni, madre e padre possono utilizzare gli eventuali congedi residui non fruiti.

TRATTAMENTO ECONOMICO:

30% della retribuzione, per un periodo massimo di 6 mesi - calcolato complessivamente tra i due genitori - entro i primi 3 anni del figlio/figlia, coperti da contribuzione figurativa.

Se la lavoratrice ha una soglia di reddito inferiore alla soglia individuale di reddito annua (pari a 2,5 volte la pensione sociale), la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni di vita.

ANZIANITA' DI SERVIZIO:

I periodi sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti su ferie e gratifiche.

CONGEDI PARENTALI LAVORATORI DIPENDENTI

Il padre lavoratore dipendente **ha diritto a congedo a prescindere dalla situazione lavorativa della madre**: ciò significa che, con la nuova normativa, la madre può anche essere lavoratrice autonoma, libera professionista, collaboratrice, casalinga, studentessa, disoccupata.

Il padre ha diritto ad un congedo di **durata massima di 6 mesi**, da utilizzare nei primi 8 anni di vita dei figli (*).

Qualora il padre utilizzi il congedo per almeno tre mesi, anche non continuativi, il suo diritto individuale è elevabile a 7 mesi totali.

L'utilizzo del congedo va coordinato con il congedo della madre lavoratrice, fino ad un **massimo di 10 mesi per la coppia** (estendibile a 11 mesi qualora il padre utilizzi almeno 3 mesi anche frazionati).

(*) vedi nota pag. 15

Il congedo può essere utilizzato anche contemporaneamente dai genitori.

Se il padre è, o diventa, single, gli spettano interamente i 10 mesi (si rientra in questa condizione nel caso di morte della madre, di abbandono da parte della madre o di affidamento al solo padre).

Il congedo parentale di 10 mesi spetta altresì qualora la madre sia colpita da grave infermità (già sussistente al momento della nascita oppure insorta successivamente, ed anche se temporanea). In questo caso - come chiarito dall'INPS con il messaggio 22911 del 2007 - al padre spetta l'intero congedo di 10 mesi o l'eventuale periodo residuo, sempre entro gli 8 anni di vita del bambino.

Il congedo può essere utilizzato intero o frazionato. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra periodi di congedo e di lavoro.

La legge prevede un **preavviso al datore di lavoro di 15 giorni**, salvo casi di oggettiva impossibilità (e salvo previsioni contrattuali diverse).

TRATTAMENTO ECONOMICO:

30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori, entro i primi 3 anni del figlio/figlia, coperti da contribuzione figurativa.

Se il lavoratore ha una soglia di reddito inferiore alla soglia individuale di reddito annua (pari a 2,5 volte la pensione sociale), la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni di vita.

ANZIANITA' DI SERVIZIO:

I periodi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti su ferie e gratifiche.

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO

I datori di lavoro possono assumere, in sostituzione di persone in congedo, personale a tempo determinato o temporaneo anche in anticipo fino ad un mese prima rispetto all'inizio del congedo.

Le disposizioni si applicano fino al compimento di un anno di vita del figlio/figlia della persona in congedo, o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.



ANTICIPAZIONE DEL T.F.R. (TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO)

Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali (con retribuzione al 30% o senza retribuzione), il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico per le spese da sostenere durante i periodi di congedo stessi (ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53).

Si chiarisce (circ. 85/2000 del Ministero del Lavoro) che **le condizioni sono quelle previste nell'art. 2120 c.c.:**

- almeno 8 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro
- l'ammontare dell'anticipazione non può superare il 70% del TFR maturato
- l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta (se già richiesta per altre motivazioni, non può essere ottenuto)
- la domanda di anticipo deve contenere l'indicazione della data di inizio del congedo e la sua durata
- l'ammontare dell'anticipazione è commisurato alla retribuzione persa durante il congedo.

Qualora si richieda un importo più elevato, si dovrà fornire documentazione delle spese da sostenere.

La richiesta deve essere presentata unitamente alla richiesta di congedo (15 giorni prima) e l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

RIPOSI GIORNALIERI

Sono assenze retribuite dal lavoro (in passato chiamati "riposi per allattamento"), da utilizzare **entro il primo anno di vita** del figlio o figlia (anche in caso di adozione o affidamento), per:

- 2 ore al giorno per un orario di lavoro pari o superiore a 6 ore
- 1 ora al giorno per un orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere

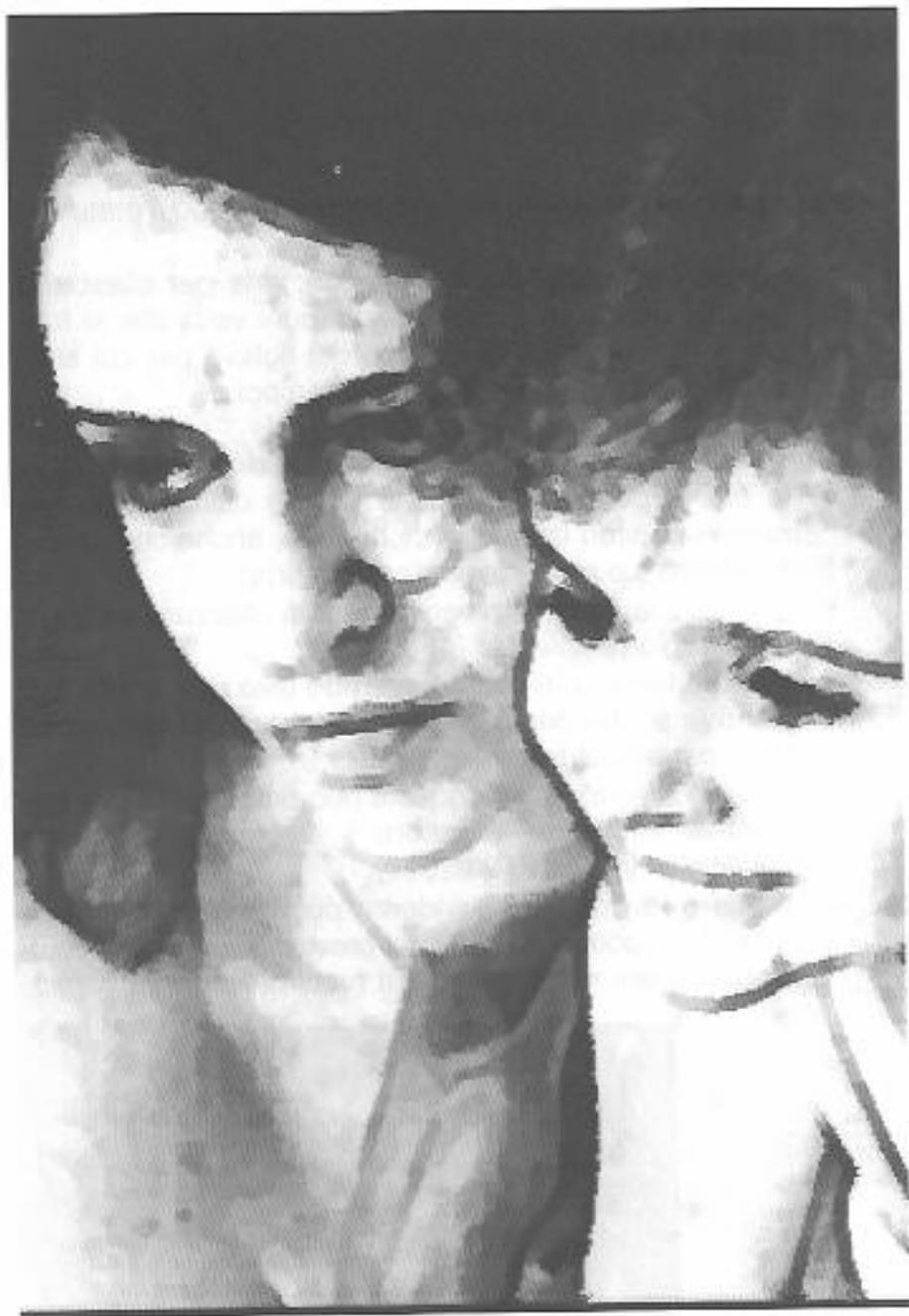
Possono essere utilizzati:

dalla madre lavoratrice dipendente, prima intestataria del diritto, oppure

dal padre lavoratore nei casi in cui:

- la madre lavoratrice vi rinunci (e non fruisca di congedo di maternità o parentale nello stesso periodo)
- in caso di morte o grave infermità della madre
- il figlio o figlia sia affidato al solo padre
- la madre sia lavoratrice autonoma, libera professionista o lavoratrice subordinata che non ne ha diritto (domestica, a domicilio, ecc.)

La madre può fruire dei riposi giornalieri durante il periodo di congedo parentale del padre, mentre non è ammesso il caso contrario.



PARTI GEMELLARI

In caso di parto gemellare (due o più gemelli)

- Il **congedo di maternità** resta di **tre mesi**, dopo il parto
- il **congedo parentale**, dei due genitori, **vale per ciascuno dei gemelli** (sarà quindi necessario, ogni volta che si fruisce del congedo, indicare il nome del figlio/a per cui si richiede), ferme restando le scadenze temporali
- le **ore di riposo giornaliero** vengono **raddoppiate**:
 - le ore di permesso possono essere utilizzate da entrambi i genitori lavoratori dipendenti, anche contemporaneamente e nella stessa fascia oraria;
 - la madre lavoratrice dipendente può utilizzare tutte e 4 le ore al giorno, mentre
 - Il padre lavoratore dipendente può utilizzare le **ore aggiuntive** anche durante i periodi di congedo per maternità e parentale della madre;
 - Il padre lavoratore dipendente può utilizzare le **ore aggiuntive** anche se la madre è lavoratrice autonoma (Minlavoro, Interpello 23/2007);
 - Il padre lavoratore dipendente può godere per intero delle ore raddoppiate nei casi previsti per la propria utilizzazione dei riposi giornalieri (vedi precedente capitolo).



MALATTIA DELLA FIGLIA O DEL FIGLIO

FINO A 3 ANNI

ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro - **senza retribuzione** - per la **durata della malattia**, e comunque fino al raggiungimento del terzo anno di vita.

TRA 3 E 8 ANNI

ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro - **senza retribuzione** - per un **massimo di 5 giorni lavorativi all'anno**.

La malattia deve essere certificata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

La legge prevede questa unica condizione: sono da escludere controlli e rispetto delle fasce di reperibilità.

Il genitore presenta al proprio datore di lavoro una autocertificazione da cui risulti che l'altro genitore (se dipendente) non è in astensione negli stessi giorni per lo stesso motivo.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se la malattia del bambino comporta ricovero ospedaliero durante le ferie di uno o di entrambi i genitori, le ferie stesse possono essere interrotte - a richiesta di uno dei genitori - per i periodi sopra previsti (fino a 3 anni, per tutto il decorso; tra 3 e 8 anni per 5 giorni).

I periodi di congedo per malattia dei figli sono computati nell'anzianità di servizio (esclusi ferie e gratifiche) e sono coperti da contribuzione figurativa fino al terzo anno di vita.

Tra i 3 e gli 8 anni, la contribuzione figurativa è calcolata sulla base del 200% dell'assegno sociale e può essere integrata con riscatto.



ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Ai genitori adottivi o affidatari vengono estesi **gli stessi diritti e le stesse tutele** in materia di congedo di maternità, di paternità, parentali, riposi giornalieri e congedi per malattia dei figli. **La decorrenza fa riferimento alla data dell'ingresso nel nucleo familiare, qualunque sia l'età del minore.**

Le informazioni che seguono sono state aggiornate sulla base delle previsioni della legge finanziaria 2008 e della circolare INPS 16/2008 e **sono valide per gli ingressi in famiglia verificatisi dal 1° gennaio 2008**, nonché per gli ingressi avvenuti nel 2007 relativamente ai quali non siano ancora trascorsi cinque mesi.

CONGEDO DI MATERNITÀ:

In caso di **adozione nazionale**, il congedo **deve essere fruito entro i primi cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia**, e **decorrono dal giorno successivo all'effettivo ingresso** (in analogia con le madri biologiche, in totale cinque mesi e un giorno).

Il congedo spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui il minore durante il congedo stesso compia la maggiore età.

In caso di **adozione internazionale**, il congedo **può essere fruito entro i primi cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia** (come sopra).

Il congedo può essere fruito, **anche parzialmente ed anche in modo frazionato, prima dell'ingresso in Italia del minore**, per consentire alla lavoratrice la permanenza all'estero finalizzata all'incontro ed agli adempimenti necessari.

Il congedo non fruito precedentemente all'ingresso in Italia può essere fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi al giorno dell'ingresso in Italia.

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 non retribuiti.

I periodi di permanenza all'estero dovranno essere certificati

dall'Ente autorizzato che cura la procedura di adozione.

In caso di **affidamento**, la lavoratrice ha diritto ad un **periodo di astensione dal lavoro pari a tre mesi**, entro l'arco dei cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore, e può essere fruito in modo continuativo e frazionato.

CONGEDO DI PATERNITÀ:

Il congedo spetta alle stesse condizioni, per tutta la durata del congedo o per la parte residua, al padre lavoratore dipendente in caso di decesso o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo; nonché in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche parzialmente.

RIPOSI GIORNALIERI:

entro il primo anno di vita del bambino.

CONGEDO PARENTALE:

il congedo parentale può esser fruito dai genitori adottivi e affidatari- qualunque sia l'età del minore - **entro otto anni dall'ingresso** del minore nel nucleo familiare, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'**indennità del 30%** della retribuzione è riconoscibile per un periodo massimo di sei mesi tra i due genitori, **entro i primi tre anni** dall'ingresso del minore in famiglia.

MALATTIA DEI FIGLI:

ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro - senza retribuzione:

- per la **durata della malattia fino a 6 anni**
- per un massimo di **5 gg.** lavorativi all'anno, tra i **6 e gli 8 anni**
- qualora all'**atto dell'adozione abbia un'età tra i 6 e i 12 anni**, il congedo per malattia è per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno e può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso nel nucleo familiare



RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE

CONGEDI E RIDUZIONI DI ORARIO PER I GENITORI DI MINORI DISABILI (FINO AI 3 ANNI)

Il diritto prevede la possibilità:

- di **prolungare il congedo parentale** (con retribuzione al 30%),

oppure,

- di fruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito** (un'ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore) fino al compimento dei tre anni di vita, a condizione che non ci sia ricovero a tempo pieno in istituti specializzati.

Il diritto può essere utilizzato alternativamente dai due genitori laddove lavoratori dipendenti; è riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro non ne abbia diritto.

PERMESSI PER LA CURA DI MINORI DISABILI (DAI 3 AI 18 ANNI)

Il diritto consiste in **tre giorni di permesso retribuito mensile** per l'assistenza al minore non ricoverato a tempo pieno che possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato.

Il diritto può essere ripartito tra i due genitori laddove entrambi lavoratori dipendenti (ad esempio: due giorni la madre ed uno il padre, anche in coincidenza con uno dei giorni della madre).

È riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro non ne abbia diritto ed è possibile che un genitore ne fruisca mentre l'altro gode del congedo ordinario.

PERMESSI PER LA CURA DI FIGLI DISABILI MAGGIORENNI

I permessi di **tre giorni mensili retribuiti** possono essere fruiti alle condizioni previste per i figli minori, purché sussista la convivenza con il figlio, oppure qualora l'assistenza al figlio non convivente sia continuativa ed esclusiva.

CONGEDO RETRIBUITO PER I GENITORI DI DISABILI GRAVI

Congedo, fino a due anni, per la cura di disabili gravi, coperto completamente dal punto di vista economico e previdenziale.

La richiesta può essere presentata dalla **madre lavoratrice o dal padre lavoratore** (anche alternativamente, per un massimo di due anni nella coppia).

Il genitore lavoratore ha titolo alle agevolazioni previste, anche quando l'altro genitore non svolge attività lavorativa, e ciò a prescindere dalla minore o dalla maggiore età del figlio portatore di handicap grave.

Il congedo straordinario può essere concesso ad un genitore anche nello stesso periodo in cui l'altro genitore fruisce del congedo di maternità o del congedo parentale per lo stesso figlio/a (messaggio INPS 22912 del 20/9/07).

Dopo la morte di entrambi i genitori, può fruire del congedo **un fratello o una sorella**, purché convivente.

Durante la fruizione del congedo retribuito da parte di un genitore, l'altro non ha diritto ai tre giorni di permesso nello stesso mese (ovviamente salvo nel caso in cui questi tre giorni siano legati alla personale situazione di lavoratore disabile grave).

Chi ne fruisce ha diritto a una indennità economica (a carico dell'Inps nel settore privato e delle Amministrazioni nel settore pubblico) pari all'intera ultima retribuzione lorda percepita, con un massimo di 41.233,26 euro annui (riferito al 2007, rivaluta-

bile), comprensiva dell'accredito figurativo della contribuzione a fini pensionistici.

Non è più richiesto il requisito di 5 anni dall'avvenuto riconoscimento della situazione di handicap grave (legge finanziaria 350/2003, art. 3 comma 106).

Dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 158/2007 il **diritto al congedo straordinario retribuito spetta anche al coniuge del disabile, con le medesime caratteristiche.**

È un congedo cui il richiedente ha diritto, **indipendentemente dal consenso del datore di lavoro**: la fruizione del congedo inizia "entro sessanta giorni dalla richiesta".



PERMESSI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

(LEGGE N° 53/2000 E REGOLAMENTO N. 278/2000 DEL MINISTRO PER LA SOLIDARIETÀ SOCIALE)

PERMESSI RETRIBUITI DI 3 GIORNI

La lavoratrice ed il lavoratore subordinati hanno diritto a **tre giorni retribuiti complessivi all'anno in caso di decesso o grave infermità documentata:**

- del coniuge, anche legalmente separato
- del convivente, risultante da certificazione anagrafica
- di parente, entro il secondo grado, anche non convivente
- di altre persone risultanti nella certificazione anagrafica della famiglia

Il Regolamento del Ministro per la Solidarietà Sociale precisa criteri e condizioni.

Tra queste:

- l'obbligo di preavviso della causa e dei giorni di permesso, che devono essere utilizzati entro 7 giorni dall'evento
- la possibilità, nel caso di grave infermità e in alternativa ai permessi, di concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni,
- la cumulabilità di questi permessi con quelli previsti per i disabili o per la cura di disabili.

Nei giorni di permesso non sono considerati quelli non lavorativi o festivi.

La grave infermità è certificata dal medico.

Il decesso del familiare può essere autocertificato.

CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

La lavoratrice ed il lavoratore subordinati possono chiedere un **congedo non retribuito**, continuativo o frazionato, **non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa**, per gravi e documentati motivi familiari.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; si può procedere al riscatto o al versamento dei contributi volontari.

I motivi possono riguardare i seguenti **soggetti**:

- la persona del lavoratore, ma non per sua malattia (dato che questa ha già la sua regolamentazione legislativa e contrattuale);
- i componenti la famiglia anagrafica;
- le persone verso le quali è previsto obbligo di alimenti (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle), anche non conviventi;
- i parenti e gli affini entro il terzo grado disabili.

I **motivi** possono essere:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una di queste persone;
- le situazioni che comportano un impegno particolare della lavoratrice o del lavoratore o della loro famiglia nella cura o nell'assistenza di queste persone (patologie elencate nel regolamento);
- le situazioni di grave disagio personale della lavoratrice e del lavoratore (tranne la malattia);

Il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o per il diniego del congedo va disciplinato dai Contratti collettivi.

Nel *Regolamento n. 278/2000 del Ministro per la Solidarietà Sociale* sono precisati:

- la documentazione che deve essere fornita dalla lavoratrice e dal lavoratore al momento della richiesta;
- le modalità per la richiesta del rientro, anche anticipato, al lavoro;
- le ipotesi per le quali è prevista la verifica della permanenza della grave infermità;
- i rapporti con la disciplina dei Contratti collettivi vigenti: applicazione, in alternativa alla legge, di quella che, allo stesso titolo, risulta più favorevole.



INDICE

<i>Presentazione</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>Definizioni</i>	<i>Pag. 5</i>
<i>DIVIETO DI DISCRIMNAZIONE</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>DIVIETO DI LICENZIAMENTO</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE</i>	<i>Pag. 8</i>
<i>CONTROLLI PRENATALI</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>LAVORO NOTTURNO</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>CONGEDI DI MATERNITÀ</i>	<i>Pag. 10</i>
<i>DONNE DIRIGENTI</i>	<i>Pag. 12</i>
<i>LAVORATRICI AUTONOME</i>	<i>Pag. 12</i>
<i>LIBERE PROFESSIONISTE</i>	<i>Pag. 13</i>
<i>CONTRATTI "ATIPICI"</i>	<i>Pag. 13</i>
<i>CONGEDI DI PATERNITÀ</i>	<i>Pag. 14</i>
<i>CONGEDI PARENTALI (lavoratrici dip)</i>	<i>Pag. 15</i>
<i>CONGEDI PARENTALI (Lavoratori dip)</i>	<i>Pag. 16</i>
<i>SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO</i>	<i>Pag. 18</i>
<i>ANTICIPAZIONE DEL l.f.r.</i>	<i>Pag. 19</i>
<i>RIPOSI GIORNALIERI</i>	<i>Pag. 20</i>
<i>PARTI GEMELLARI</i>	<i>Pag. 22</i>
<i>MALATTIA DELLA FIGLIA O DEL FIGLIO</i>	<i>Pag. 23</i>
<i>ADOZIONI E AFFIDAMENTI</i>	<i>Pag. 24</i>
<i>RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE</i>	<i>Pag. 26</i>
<i>PERMESSI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI</i>	<i>Pag. 29</i>

LA VERSIONE RIVEDUTA
E AGGIORNATA
DI UNA GUIDA DI SUCCESSO
PER ORIENTARSI
NELLA NORMATIVA
SUI CONGEDI PARENTALI

I PERMESSI PER I GENITORI
... E MOLTO ALTRO



DOPPO