



la presenza delle donne nel mercato del lavoro non è solo una questione di equità ma è, prima di tutto, una questione di benessere collettivo, è un investimento sul futuro di tutti. Quella dei congedi parentali, in particolare, è una tematica strettamente legata alla dimensione dell'occupazione femminile poiché la difficile armonizzazione delle esigenze di cura con quelle dell'attività lavorativa rappresenta, ancora oggi, una delle componenti che più frenano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Lo sdoppiamento delle funzioni, agisce ancora come fattore di allontanamento delle donne dall'attività lavorativa e contribuisce ad alimentare il fenomeno della segregazione occupazionale e professionale, così come la persistenza dei cosiddetti "soffitti di cristallo", presenti tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

D'altra parte, i costi personali e professionali che le donne devono sostenere per la mancanza di servizi alla famiglia o per l'impossibilità di accesso laddove esistenti, la rigidità degli orari lavorativi, la difficile gestione della mobilità del lavoro, la percentuale ancora limitata, seppure crescente, di uomini che accedono ai congedi, confermano che, al di là delle profonde trasformazioni sociali, restano ancora molti i problemi aperti. Problemi sui quali la Cisl Fp continuerà ad investire in termini di impegno e di spinta al cambiamento, ma rispetto ai quali anche la dimensione informativa o di facilitazione dell'accesso alle tutele previste non è indifferente.

Per questo, soprattutto a seguito delle modifiche intervenute in materia con il d.lgs. 09/2011, abbiamo ritenuto utile mettere a punto una pubblicazione che facesse conoscere, spiegandola in modo chiaro, la normativa vigente. Le nuove disposizioni, entrate in vigore dall'agosto 2011, prevedono interventi mirati a diversi fini: superare delicate questioni interpretative ed applicative sorte su specifiche norme relative ai congedi e ai permessi per maternità/paternità, prevenire e limitare eventuali abusi nella fruizione delle tutele, combattere prassi fraudolente e, infine, adeguare la principale normativa di riferimento, in particolare la legge 53/2000 e il d.lgs. 151/2001, agli interventi legislativi più recenti. La presente guida vuole essere, dunque, uno strumento informativo di facile fruizione, in grado di evidenziare, in forma sintetica, le principali tutele contenute nella novellata normativa relativa ai congedi di maternità, di paternità e parentali, e di orientare enti e aziende pubbliche e private verso le sperimentazioni di flessibilità family friendly. Uno strumento pensato per mamme e papà lavoratori, ma anche per amministratori pubblici e imprese e per tutti coloro che vogliono farsi un'idea più precisa in materia. Per ottenere risposte più dettagliate consigliamo di contattare gli operatori Cisl operanti sul territorio. Come per le altre guide pratiche editate dalla Cisl Fp, il punto di riferimento dove trovare aggiornamenti, approfondimenti e tanto altro materiale utile è il nostro sito istituzionale www.fp.cisl.it e l'indirizzo email fp@cisl.it per avere risposta alle vostre domande.

Nel ringraziare quanti con il loro lavoro hanno reso possibile la pubblicazione di questo opuscolo, vi auguriamo buona lettura.

***La principale normativa di riferimento:
il Testo Unico in materia di tutela e di sostegno della
maternità e della paternità (d.lgs. 151/2001)***

Il "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità" approvato con il D.Lgs 151/2001, coordina in un unico provvedimento non solo tutte le norme nuove e vecchie relative alla tutela della maternità e paternità, ma anche tutte le disposizioni relative al lavoro notturno, agli oneri contributivi e previdenziali. In particolare il Testo Unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il relativo trattamento economico (art.1, comma 2, t.u.).

Con questa normativa sono state introdotte rilevanti modifiche, riguardanti la tutela della maternità, sia sotto il profilo della terminologia che su quello dei contenuti. In considerazione dell'esigenza di contemporanea salvaguardia dell'integrità fisica della madre e del nascituro vengono poste una serie di garanzie a tutela specifica della donna -ovvero a favore, in via alternativa, della madre o del padre lavoratore - per la riconosciuta esigenza della parità del ruolo dei genitori nell'educazione dei figli. Ne consegue un ampliamento generale della tutela che riconferma la centralità della figura della lavoratrice madre ma che, al tempo stesso, in linea con l'evoluzione del costume sociale, ha attuato una parificazione di trattamento tra madre e padre lavoratori, ogni qual volta venga in rilievo il diritto del figlio alla cura effettiva dei genitori.

Questa normativa introduce, inoltre:

- l'opportunità per le lavoratrici autonome di usufruire, oltre che dell'indennità di maternità loro riservata, anche di tre mesi di congedo parentale entro il primo anno di vita del bambino;
- prevede per il "padre lavoratore" il diritto al congedo parentale per i figli
- recepisce ed armonizza le agevolazioni parentali anche nei casi di adozione ed affidamento.

Il Testo Unico fornisce, dunque, le coordinate di base sulla disciplina della materia ma sono fatte salve tutte le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi di lavoro, anche aziendale, e da ogni altra disposizione. Ad esempio, nel settore del pubblico impiego in caso di astensione dal lavoro per maternità, per quanto riguarda la corresponsione delle retribuzioni, queste continuano ad essere erogate secondo le modalità migliorative previste dai rispettivi contratti di lavoro.

La tutela della maternità

In questa sezione troverai risposta a:

- **Qual'è la disciplina del divieto di licenziamento per la lavoratrice gestante?**
- **La lavoratrice può rassegnare le dimissioni volontarie durante la vigenza del periodo di divieto di licenziamento?**
- **Quali ulteriori misure sono previste a tutela della lavoratrice gestante?**

A tutela della lavoratrice madre, il Testo Unico, prevede una serie di garanzie:

a) divieto di licenziamento della lavoratrice-madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, comma 1, t.u.).

Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo della gravidanza e la lavoratrice licenziata in tale periodo è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, dello stato di gravidanza. Il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo di divieto è nullo e, come tale, improduttivo di effetti giuridici. Ne consegue inoltre una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro. A conferma della particolare tutela posta in questo periodo, la richiesta di dimissioni della lavoratrice presentata durante lo stato di gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino deve essere convalidata dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (*Fac-simile 1*).

Il Ministero del Lavoro con la nota circolare n. 2840 del 26 febbraio 2009 al fine di garantire uniformità nel comportamento del personale ispettivo, in relazione alla convalida delle dimissioni (art. 55 t.u.), e una maggiore efficacia al procedimento d'accertamento dell'autenticità della volontà della lavoratrice o del lavoratore dimissionari, ha provveduto all'elaborazione di un modello di dichiarazione necessario per la convalida delle dimissioni *che* altrimenti sarebbero nulle (*Fac-simile 2*).

h) divieto di sospensione dal lavoro durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento (art. 54, comma 4, t.u.)

e) divieto di adibire la lavoratrice durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto (art. 7, t.u.)

- *al trasporto e al sollevamento pesi;*
- *ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (sono incluse attività o zone classificate a rischio di radiazione ionizzanti)*
al lavoro operativo per le appartenenti ai corpi di polizia di Stato, penitenziaria e municipale.

51 tratta di misure predisposte per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza, valide anche per le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento di sette mesi di età. La lavoratrice, che svolgeva in precedenza tali lavori, deve essere adibita ad altre mansioni per il periodo nel quale vige il divieto e, se queste risultano inferiori, conserva il diritto alla retribuzione *G* alla qualifica originale. Il Servizio Ispettivo del Ministero, d'ufficio o su richiesta della lavoratrice, accerta eventuali condizioni ambientali o di lavoro pregiudizievoli alla salute

Guida ai congedi parentali

della donna. Nel caso di impossibilità a collocare la lavoratrice ad altre mansioni, il Servizio Ispettivo può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

d) diritto a permessi retribuiti per esami prenatali (art. 14, t. u.)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita istanza e, successivamente, relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (*Fac-simile 3*).



Guida ai congedi parentali

L'istituto del congedo: definizione e destinatari

Il Testo Unico disciplina differenti tipologie di congedo:

- congedo di maternità: l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- congedo di paternità: l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- congedo parentale: l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- congedo per malattia del figlio: l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia.

La disciplina è rivolta ai dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché ai soci lavoratori di cooperative (art. 2, comma i, lett. e), t.u.). Il decreto ministeriale 12 luglio 2007 ha ampliato il novero dei soggetti destinatari di alcune delle tutele previste dal Testo Unico, includendovi le lavoratrici parasubordinate (lavoratrici a progetto e categorie assimilate; associate in partecipazione; libere professioniste iscritte alla gestione separata che non siano titolari di pensione e non siano iscritte ad altre forme previdenziali; lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali).

Il congedo di maternità

In questa sezione troverai risposta a:

- ***Cosa prevede la normativa per quanto riguarda il congedo di maternità?***
- ***In quali casi è previsto il congedo anticipato?***
- ***Qual è il trattamento economico spettante?***
- ***Nel caso di risoluzione del rapporto si ha ugualmente diritto al trattamento economico?***

- ***La normativa si applica anche nel caso di adozioni e affidamenti?***

Sussiste il divieto di adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi successivi al parto.

La violazione del divieto comporta la sanzione dell'arresto fino a sei mesi (art. 18 t.u.).

Guida ai congedi parentali

Modalità di fruizione del congedo

Il Servizio Ispettivo della DPL (Direzione provinciale del Lavoro) può disporre, sulla base di accertamento medico e con provvedimento da emanare entro sette giorni dalla ricezione della richiesta della lavoratrice, l'interdizione delle lavoratrici in stato di gravidanza, per uno o più periodi e fino a tre mesi precedenti la data presunta del parto, per i seguenti motivi (art. 17, t.u.):

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Novità

Il decreto semplificazione modificherà la disciplina dell'astensione obbligatoria delle donne in gravidanza intervenendo sull'articolo 17 del Testo unico sulla maternità e paternità.

In particolare, è previsto che la Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongano l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione:

nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

durante i due mesi precedenti la data presunta del parto; ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; durante i tre mesi dopo il parto; durante gli ulteriori giorni non goduti

prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta;

fino ai periodi di astensione obbligatoria della lavoratrice che non può essere spostata ad altre mansioni e che, per tale motivo, viene interdetta dal lavoro dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro;

- nei casi in cui non sia possibile la riduzione dell'orario di lavoro, per uno o più periodi, la durata dell'astensione dal lavoro sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:
 - a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - e) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12; (comma 2, art. 17).

Dunque, l'astensione anticipata dal lavoro nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, viene ora disposta dalla ASL e non più dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. Mentre, laddove le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino oppure laddove la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, l'astensione anticipata viene disposta non più dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro bensì dalla Direzione territoriale del lavoro.

Al termine del periodo di interdizione dal lavoro e salvo che vi rinunci, la lavoratrice ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune e di rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino con le stesse mansioni da ultimo svolte o con mansioni equivalenti (art. 56, comma i, t.u.)

È concessa inoltre la flessibilizzazione del periodo di astensione obbligatoria: ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, la lavoratrice può posticipare la sua astensione fino ad un mese prima della data presunta del parto, previa attestazione medica dalla quale risulti che tale scelta non arrechi danno alla salute del nascituro e/o della gestante. Il periodo così non usufruito dovrà essere aggiunto a quello di astensione dopo il parto (massimo quattro mesi) fino al raggiungimento dei cinque mesi di astensione complessiva.

Novità

Il d.lgs. 119/2011 ha previsto che, in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione - se l'interruzione avviene precedentemente viene considerata malattia - la lavoratrice può riprendere in qualsiasi momento l'attività lavorativa. È necessario in tal caso un preavviso di dieci giorni e che il medico specialista del Ssn o con esso convenzionato e il medico competente attestino che il rientro al lavoro non reca pregiudizio alla salute della lavoratrice. La nuova disciplina è valida anche nel caso di morte prematura del bambino (decesso alla nascita o durante il congedo di maternità).

La documentazione da presentare

Ai fini della decorrenza del diritto al congedo e all'indennità di maternità le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità il certificato medico indicante la data presunta del parto. A nulla rileva un eventuale errore di previsione (*Fac-simile n. ^*).

Entro trenta giorni dalla data del parto esse devono presentare il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva (*Fac-simile n. 5*).

// trattamento economico e previdenziale

Il congedo di maternità:

- va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla gratifica natalizia, alle ferie o ai fini del raggiungimento del limite di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per potere beneficiare dell'indennità di mobilità (art. 22, commi 3 e 4., t.u.)
- va considerato come lavorativo ai fini della progressione della carriera, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti (art. 22, comma 5, t.u.)
- da diritto alla lavoratrice a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione, da corrispondersi da parte dell'amministrazione, per tutto il periodo di congedo di maternità (art. 22, comma i, t.u.). Tuttavia, la contrattazione collettiva del settore

Guida ai congedi parentali

pubblico, in chiave migliorativa rispetto a quanto previsto nel T.u., riconosce alla lavoratrice un'indennità giornaliera pari all'intera retribuzione mensile (art. 17, comma 2, ceni integrativo 20 settembre 2001, comparto Sanità, confermato dal ceni Sanità 2002/2005; art. io, comma 2, lett. a) ceni integrativo 16 maggio 2001, comparto Ministeri, confermato dal ceni 2002/2005; ^{art-} H. comma 3, ceni integrativo 14 febbraio 2001, comparto Enti Pubblici non Economici, confermato dal ceni Epne 2002/2005, ^{art-} 55> comma 2, lett. a), comparto Agenzie fiscali 2002/2005).

Le suddette indennità vanno comunque versate alla lavoratrice anche nelle seguenti ipotesi:

se durante il periodo di interdizione dal lavoro la lavoratrice viene licenziata per cessazione dell'attività dell'organizzazione produttiva cui è adibita o per scadenza del contratto a termine;

in caso di sospensione dal lavoro, assenza dal lavoro senza retribuzione, disoccupazione, purché fra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, non siano decorsi più di sessanta giorni (art. 24, t.u.).

Ai fini del computo del termine di sessanta giorni non si tiene conto delle assenze dovute a malattia e infortunio, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, del periodo di congedo parentale o di congedo per malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale (art. 24, comma 3, t.u.).

L'indennità di disoccupazione o mobilità o CIGS è sostituita dall'indennità di maternità. Se invece la lavoratrice non percepisce l'indennità di disoccupazione potrà richiedere l'indennità di maternità purché dall'inizio del periodo di congedo non siano decorsi più di 180 gg. dalla risoluzione del rapporto e nell'ultimo biennio siano stati versati almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità.

// caso delle adozioni e degli affidamenti

Il congedo di maternità - i tre mesi di astensione obbligatoria - può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento preadottivo, un minore. Le modalità di fruizione del congedo di maternità o paternità variano a seconda che si tratti di adozione nazionale o internazionale:

- in caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia;
- in caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il diritto al congedo, qualora non venga richiesto dalla madre, è riconosciuto al padre alle medesime condizioni di fruibilità.

Il congedo di paternità

In questa sezione troverai risposta a:

- **Cosa prevede la normativa per quanto riguarda il congedo di paternità?**
- **Qua/ è il trattamento economico e previdenziale spettante al padre lavoratore?**
- **Quale documentazione occorre presentare per usufruire del congedo di paternità?**

Il padre lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice nei casi di:

- *morte o di grave infermità della madre*
- *abbandono del figlio da parte della madre*
- *affidamento esclusivo del bambino al padre.*

In tale ipotesi il padre lavoratore:

- *ha diritto allo stesso trattamento economico, normativo e previdenziale spettante alla madre (artt. 29, 30 t.u.)*
- *è soggetto a divieto di licenziamento per il periodo di congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, comma 7, t.u.)*
- *ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva in cui era stato occupato e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino e di essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti (art. 56, comma 2, t.u.)*

In caso di dimissioni presentate durante il periodo di divieto di licenziamento, il lavoratore non è tenuto al preavviso e ha diritto di percepire le indennità stabilite da disposizioni legislative e contrattuali valide per il caso del licenziamento. Le dimissioni del padre lavoratore che abbia fruito del congedo, presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

La documentazione da presentare

Il padre lavoratore che intenda avvalersi di questo periodo deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alla condizione di morte o grave infermità della madre (Fac-simile 6). In caso di abbandono, è sufficiente che il padre lavoratore rediga una dichiarazione sostitutiva di notorietà.

I congedi parentali

In questa sezione troverai risposta a:

- **Cosa prevede la normativa per quanto riguarda i congedi parentali?**
- **Nel caso di minore con disabilità grave sussiste una tutela aggiuntiva?**
- **Qual è il trattamento economico e previdenziale previsto?**
- **Il diritto all'astensione facoltativa è previsto anche in caso di adozione e affidamenti ?**

Il congedo parentale è un istituto ulteriore previsto dall'ordinamento e disciplinato sempre nel T.U. finalizzato all'assistenza e all'educazione dei figli. Esso consiste nel diritto spettante sia al padre che alla madre di godere di un periodo di dieci mesi da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi otto anni di vita del bambino. Poiché il congedo spetta per ogni bambino, nell'ipotesi di parti gemellari il genitore gode del periodo di congedo per ogni figlio nato e non in relazione al parto¹.

Modalità di fruizione del congedo

Entro il limite dei dieci mesi complessivi, l'assenza facoltativa può essere ripartita nel seguente modo:

- sei mesi frazionati o continuativi alla madre
- sei mesi frazionati o continuativi al padre
- dieci mesi continuativi o frazionati ad un unico genitore.

Se il padre beneficia del congedo per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite temporale massimo a lui spettante passa a sette mesi ed il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è elevato ad undici mesi (art. 32, t.u.) Per godere dell'esercizio del diritto il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro nei termini fissati dalla contrattazione collettiva e comunque con un periodo non inferiore a quindici giorni.² (*Fac-simile 7*).

Novità

Il d.lgs. 119/2011 modificando l'art. 33 del T.U. ha previsto un prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di tre anni - comprensivo dei periodi di astensione facoltativa per congedo parentale - in favore della madre o, in alternativa, del padre di minore con disabilità grave fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino. Altro aspetto innovativo è che il prolungamento spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati purché la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari.

¹ Cfr. il messaggio INPS 27 giugno 2001, n. 569

² La contrattazione collettiva del settore pubblico ammette che, anche in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del termine di 15 giorni, la domanda possa essere eccezionalmente presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro (art. 10, comma 2, lett g) CCNL integrativo del 16 maggio 2001 per il comparto Ministeri; art. 14, comma g, CCNL integrativo del 14 febbraio 2001, per il comparto Enti pubblici non economici; art. 55, comma 2, lett. g), CCNL delle Agenzie fiscali 2002/2005)

Il trattamento economico e previdenziale

Il congedo parentale:

- è computato nell'anzianità di servizio ad eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità (art. 34, t.u.)
- è retribuito con un trattamento economico pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di età del bambino e per un periodo massimo di sei mesi complessivo fra i genitori. Peraltro la contrattazione collettiva di comparto prevede generalmente che i primi trenta giorni di astensione facoltativa siano retribuiti per intero, ossia al Tale beneficio compete una volta sola, complessivamente per entrambi i genitori . Dal compimento del terzo anno di età del bambino e fino all'ottavo anno di età, l'indennità viene riconosciuta in misura pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del genitore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione con contribuzione figurativa ridotta e possibilità di contribuzione volontaria (art. 34, t.u.)
- è coperto da contribuzione figurativa con relativo onere economico a carico della gestione previdenziale cui sono iscritti i lavoratori.

Qualora il datore di lavoro rifiuti o ostacoli il diritto al congedo, è soggetto ad una sanzione amministrativa da 516 euro a 2.852 euro (art. 38, t.u.).

Il caso delle adozioni e degli affidamenti

Il congedo parentale spetta anche per i figli adottivi o in affidamento preadottivo fino ai sei anni di età del bambino ovvero fra i sei e i dodici anni di età entro i tre anni successivi all'ingresso del bambino nella famiglia (art. 36, t.u.)

Per quanto riguarda il trattamento economico del genitore adottivo o affidatario che si avvale dell'astensione facoltativa:

- fino ai sei anni di età del bambino godono dell'indennità pari al 30% della retribuzione per i primi sei mesi
- per i bambini fra i sei e gli otto anni di età, il congedo è indennizzabile: indipendentemente dalle condizioni reddituali per un periodo complessivo di sei mesi tra i due genitori, se richiesto entro i tre anni di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato; subordinatamente alle condizioni reddituali se richiesto per periodi eccedenti i sei mesi o comunque dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore
- per i bambini fra i sei e i dodici anni al momento dell'adozione o dell'affidamento, il congedo e l'indennità spettano indipendentemente dalle condizioni reddituali solo se il beneficio è richiesto per complessivi sei mesi ed entro i tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia. In caso di richieste successive ai tre anni dall'ingresso il congedo e l'indennità non spettano neanche subordinatamente alle condizioni reddituali⁴.

3. Vedi /art. 17, comma 2, lett. e), CCNL integrativo 20 settembre 2001 del comparto Sanità; /art. 10, comma 2, lett. e), CCNL integrativo 16 maggio 2001 del comparto Ministeri; art. 14, comma 5, CCNL integrativo del 14 febbraio 2001 del comparto Enti pubblici non economici; art. 55, comma 2, lett. e) CCNL Agenzie fiscali 2002/2005)

4. Cfr. circolare INPS del 17 febbraio 2004, n. 33

Riposi e permessi

In questa sezione troverai risposta a:

- **Quali sono le regole per la fruizione del riposo giornaliero?**
- **Il diritto al riposo è riconosciuto anche al lavoratore padre e in caso di adozione e affidamenti?**
- **Esiste una disciplina specifica nel caso di figlio portatore di handicap grave?**

In alternativa al congedo parentale, durante il primo anno di vita del bambino sussiste in favore della madre il diritto di usufruire di due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata lavorativa. I riposi orari giornalieri spettano anche ai genitori affidatari o adottivi entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia.

Modalità di fruizione

Il periodo di riposo consentito si riduce a uno quando l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore, mentre ha durata di mezz'ora nel caso in cui la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Durante tali periodi - che sono considerati lavorativi agli effetti della durata dell'orario di lavoro e della retribuzione con copertura figurativa - la lavoratrice può anche uscire dai locali dell'amministrazione (art. 39, t.u.).

Il diritto ai riposi giornalieri ha carattere potestativo, dunque il soggetto che non lo esercita non ha diritto al risarcimento del danno per il suo mancato godimento. In seguito alla fruizione di riposi e permessi a carico dell'ente assicuratore è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione.

Anche il padre lavoratore ha diritto ai riposi giornalieri nei seguenti casi:

- se i figli sono affidati solo al padre
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente
- in caso di morte o grave infermità della madre

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (art. 41, t.u.).

Il caso del minore con handicap grave

In alternativa al prolungamento del congedo parentale qualora il minore sia portatore di handicap in situazione di gravità, il genitore, anche adottivo o affidatario, gode delle seguenti garanzie:

due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Il riposo è cumulabile con il congedo parentale ordinario o con il congedo per malattia del figlio, è coperto da contribuzione figurativa e si computa nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla gratifica natalizia

- in alternativa alle due ore di riposo giornaliero entrambi i genitori, alternativamente e anche in misura continuativa nell'ambito del mese, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, possono fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito (art. 42, t.u.)

Novità

Il d.lgs. 119/2011 ha modificato la disciplina dei tre giorni di permesso usufruibili in caso di figlio portatore di handicap grave. Tale possibilità, infatti, prima della modifica apportata all'art. 42 del t.u. era prevista solo dopo il compimento del terzo anno di vita del minore.

Disposizioni particolari per i pubblici dipendenti

Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa. Questo a condizione che vi sia un posto vacante di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro 30 giorni dalla domanda. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Guida ai *congedi parentali*

Congedi per malattia del figlio

In questa sezione troverai risposta a:

In quali casi è previsto il congedo per malattia del figlio?

Per usufruire dei congedi per malattia del bambino che documentazione bisogna presentare?

Qual è il trattamento economico e previdenziale previsto in caso di malattia del figlio?

La normativa si applica anche nel caso di adozioni e affidamenti?

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino:

- fino a tre anni del bambino senza limiti temporali (art. 47, t.u.)
- dai tre agli otto anni di età del bambino nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

// trattamento economico e previdenziale

- Il periodi di assenza che spettano al genitore richiedente, anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto:
- non sono retribuiti. La contrattazione collettiva del settore pubblico prevede che successivamente al periodo di congedo di maternità e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, siano riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita per intero, per malattia del figlio.
- sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia
- sono coperti da contribuzione figurativa intera per le assenze fino a tre anni di età del bambino, dai tre agli otto anni sono coperti da contribuzione figurativa ridotta, con possibilità di contribuzione volontaria.

La documentazione da presentare

La malattia del bambino deve essere certificata da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, ma non è soggetta alle disposizioni sul controllo delle malattie del lavoratore. Qualora il certificato sia redatto da un medico diverso da quelli sopra indicati, il datore di lavoro o l'istituto assicuratore, hanno facoltà di richiederne la regolarizzazione (*Fac-simile 8*)
La lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Guida ai congedi parentali

Il caso delle adozioni e degli affidamenti

I genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo per malattia del figlio:

- fino a sei anni di età del bambino senza limiti temporali
- tra i sei e i dodici anni di età del bambino nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Disposizioni speciali del Testo Unico**Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni (art. 58, t.u.)**

Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi disciplinato dal Testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.

Lavoro a tempo parziale (art. 60, t.u.)

Le lavoratrici e i lavoratori a tempo parziale hanno i medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal T.U. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, a meno che la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno non avvenga in un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità.

Lavoratrici e lavoratori parasubordinati iscritti alle gestione separata Inps (art. 64)

Per i lavoratori e le lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative e professioniste senza cassa, il Testo Unico prevede che la tutela della maternità avvenga nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. Si prevede quindi la corresponsione dell'indennità di maternità per i due mesi precedenti il parto e i tre mesi successivi, calcolata sulla base della retribuzione giornaliera. Più precisamente pari all'80% derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale utili ai fini contributivi, per i 12 mesi precedenti il periodo indennizzabile. Qualora l'anzianità assicurativa sia inferiore ai 12 mesi, il periodo di riferimento e l'indennità sono determinati proporzionalmente in base alla data di decorrenza dell'anzianità stessa. Possono richiedere il congedo parentale a condizione che siano iscritti alla gestione separata come lavoratori a ad altra forma di previdenza obbligatoria; possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità; sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale; vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Per il riconoscimento del diritto al padre parasubordinato occorre che siano state versate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio; affidamento esclusivo del bambino al padre; adozione o affidamento non esclusivi, qualora la madre non ne faccia richiesta.

A partire dal 1° gennaio 2007, le lavoratrici e i lavoratori parasubordinati, che non siano titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, possono astenersi dal lavoro per 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Lavoratori e lavoratrici socialmente utili (art. 65, t.u.)

Le lavoratrici e i lavoratori impegnati inattività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica anche la disciplina del congedo di maternità. Qualora non possano vantare una precedente copertura assicurativa, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità

pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno per i lavori socialmente utili (v. art. 8, comma 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468). I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.

Libere professioniste (artt. 70-73, t.u.)

Alle libere professioniste, iscritte ad uno degli enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza indicati dal Testo Unico, è riconosciuta un'indennità di maternità per i due mesi precedenti e per i tre mesi successivi al parto. L'indennità è pari all'80% dei cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato, ai fini fiscali, come reddito di lavoro autonomo nel secondo anno precedente quello della domanda. In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, calcolate all'80% del minimale giornaliero previsto dalla legge 537/1981, né essere superiore di un quintuplo di tale importo.

Il diritto a percepire l'indennità di maternità deve essere riconosciuto anche qualora il rapporto assicurativo sia stato costituito in epoca successiva all'inizio dei due mesi precedenti il parto. L'indennità di maternità spetta anche in caso di adozione o affidamento, per i tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore.

In caso di adozione nazionale il minore non deve aver superato i sei anni di età, mentre in caso di adozione internazionale l'età è elevata fino a 18 anni.

L'indennità di maternità non spetta mai ai padri liberi professionisti. A differenza di quanto avviene per i padri lavoratori dipendenti, che hanno diritto all'astensione dal lavoro ed al relativo sussidio, qualora la madre non possa avvalersene, la legge non prevede analoghe facilitazioni per gli autonomi.

Appendice

Guida ai congedi parentali

- Fac-simile 1*** Dimissioni volontarie lavoratrice madre/ lavoratore padre
- Fac-simile 2*** Modello di convalida dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari
- Fac-simile 3*** Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche
- Fac-simile 4*** Domanda congedo di maternità
- Fac-simile 5*** Comunicazione di nascita del figlio
- Fac-simile 6*** Domanda congedo di paternità
- Fac-simile 7*** Richiesta di congedo parentale
- Fac-simile 8*** Richiesta di congedo per malattia del figlio



Fac- simile 1**Dimissioni volontarie lavoratrice madre / lavoratore padre**

Spett. le Ente

Oggetto: dimissioni volontarie lavoratrice madre / lavoratore padre

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____
il _____ Vs. dipendente in qualità di _____
fin dal _____

dichiara

di essere al _____ mese di gravidanza (data presunta del parto _____)
di aver partorito in data _____
di essere padre/madre di un/una bambino/a nato/a il _____
di essere genitore adottivo/affidatario dal _____

Con la presente intendo rassegnare le dimissioni dal rapporto di lavoro intercorrente con Codesto Ente. Il rapporto dovrà intendersi cessato ad ogni effetto a decorrere dal giorno della convalida delle presenti dimissioni presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro.

Distinti saluti.

Data

Firma

Fac-simile 2

**Modello di convalida dichiarazione della lavoratrice madre / lavoratore padre dimissionari
Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali**

Direzione provinciale del lavoro di _____ Servizio ispezione del lavoro
In data _____ alle ore _____ davanti a me _____ Funzionario
in servizio presso la intestata Direzione provinciale del lavoro si è presentata/o personalmente la lavoratrice/il lavoratore
di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo unico sulla tutela della maternità e paternità (Dlgs n. 151/2001)
prevede:

il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo
anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54):
il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative indennità;
- il diritto a riposi e permessi (artt. 39 ss.) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di vita del bambino
nonché nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto
di lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, comma 4);
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, comma i).
La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle
responsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

Il sottoscritta/o _____ nata/o il _____ a _____ età _____
Residente a _____ in via _____ Documento _____

Dichiaro

di essere dipendente della ditta _____ dal _____ anzianità di servizio _____
avente sede in _____ con le mansioni di _____ di essere al _____ mese di gravidanza
(data presunta del parto _____); di avere partorito in data _____; di essere padre di una/un bambina/o
nata/o il; _____ di essere genitore adottivo o affidatario dal _____

Numero figli: 1 ; 2 , oltre ;

Ampiezza aziendale: n fino a 15 dipendenti, n da 16 a 50, da 51 a 100, G da 101 a 200, oltre 200;

Settore di appartenenza: agricoltura, industria, commercio, credito e assicurazione, altro

di aver ricevuto incentivi alle dimissioni: SI NO

L'orario di lavoro era così articolato: full time; part-time;

il turno di lavoro: _____

di aver chiesto la concessione di un part-time? SI NO o un orario di lavoro più flessibile: SI NO ;

mi è stato concesso SI NO

Negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI NO

di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro in data _____ con decorrenza
dal _____ ultimo giorno in forza il _____

Nel confermare tale volontà dichiaro, inoltre, di essere pervenuta/o alla decisione di dimettermi per libera scelta per i
seguenti motivi:

[a] Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido [ai];
assenza parenti di supporto [32]; altro [33],

[b] Passaggio ad altra azienda;

[c] Mancata concessione del part-time;

[d] Altro: _____

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di _____ ed
acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per
promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

La/il Dichiarante

Il Funzionario dell'Ufficio

Fac-simile 3**Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche**

Spett. le Ente _____

Oggetto: richiesta di permesso retribuito per esame o visite mediche

_____ Vostra dipendente, in stato di gravidanza,
chiede con la presente di assentarsi dal lavoro ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 26 marzo 2001,

n. 151 il giorno:_____ dalle ore alle ore _____ al fine di effettuare:

- Esame prenatale
- Accertamento clinico
- Visita medica

Seguirà documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

La sottoscritta _____

Distinti saluti.

Data _____

Firma

Fac- simile 4

DOMANDA CONGEDO DI MATERNITÀ

Spett. Ente : _____

Oggetto: congedo di maternità

La/Il sottoscritta: _____ nata/o _____ il _____

Vs. Dipendente in qualità di: _____

Con la predente comunica che dal _____ al _____

Sarà congedo per maternità, ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come risulta da certificato medico allegato / consegnatovi e chiede di fruire della indennità spettante per legge.

Distinti saluti

Data _____

Firma _____

Comunicazione di nascita del figlio

Spett.le Ente: _____

Oggetto: comunicazione di nascita del figlio

La/Il sottoscritto: _____ nata a: _____

Il: _____ Vs. dipendente in qualità di: _____

Con la presente comunica che il giorno : _____ è nato mio figlio/a: _____

Quanto sopra in ottemperanza dell'art. 21 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Distinti saluti.

Data: _____

Firma: _____

Fac- simile 6

DOMANDA CONGEDO DI PATERNITA'

Spett. Ente : _____

Oggetto: congedo di paternità

La/Il sottoscritta: _____ nata/o _____ il _____

Vs. Dipendente in qualità di: _____

Con la predente comunica che dal _____ al _____

Sarà congedo per paternità, spettante ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, spettante ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e chiede di fruire della indennità spettante per legge.

Si allega documentazione attestante la sussistenza delle condizioni per la fruizione del congedo di cui all'art. 28, comma 2 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Distinti saluti

Data _____

Firma _____

Fac- simile 7

DOMANDA CONGEDO DI PARENTALE

Spett. Ente : _____

Oggetto: congedo di parentale

La/Il sottoscritta: _____ nata/o _____ il _____
Vs. Dipendente in qualità di: _____
In servizio presso codesto ente in qualità di _____
Genitore di _____ nato/a il _____

con la presente comunica che intende assentarsi dal lavoro per fruire del congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per il periodo intercorrente dal _____ al _____

Distinti saluti

Data _____

Firma _____

RICHIESTA DI CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIOSpett.Le Ente: _____

Oggetto: richiesta di congedo per malattia del figlio

La/Il sottoscritta/o _____ Vs. dipendente in qualità di: _____

Con la presente comunica che, ai sensi dell'ari. 47 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, intende avvalersi del congedo per malattia di mio/a figlio/a : _____
nato/a a: _____ Il _____
per il periodo intercorrente dal _____ Al _____

Dichiaro inoltre, ai sensi dell'ari. 51 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Distinti saluti.

Data
_____Firma

Sommario

La principale normativa di riferimento: il Testo Unico in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. 151/2001)	pag 3
La tutela della maternità	pag 4
L'istituto del congedo: definizione e destinatari	pag 6
Il congedo di maternità	pag 6
Il congedo di paternità	pag 10
I congedi parentali	pag 11
Riposi e permessi	pag 13
Congedi per malattia del figlio	pag 15
Disposizioni speciali del Testo Unico	pag 17
Appendice	pag 19

