



Guida all'utilizzo dei
CONGEDI e PERMESSI
per i lavoratori dipendenti

Marzo 2006

A cura di **Silvia MIOTTO**
Ufficio Studi
UST-CISL Udine

Indice

• Maternità e congedi parentali	pag. 2
• Divieto di discriminazione	pag. 3
• Divieto di licenziamento	pag. 4
• Divieto di sospensione	pag. 5
• Divieto di lavoro notturno	pag. 5
• Diritto al rientro	pag. 6
• Congedi prenatali	pag. 6
• Anticipazione del TFR	pag. 6
• Tutela della salute della lavoratrice	pag. 7
• Astensione anticipata e proroga	pag. 8
• Congedo di maternità	pag. 9
• Congedo di paternità	pag. 10
• Documentazione	pag. 11
• Corresponsione dell'indennità di astensione obbligatoria: casi particolari	pag. 12
• Congedi parentali	pag. 13
• Riposi per allattamento	pag. 15
• Congedi per malattia del figlio	pag. 16
• Genitori adottivi o affidatari	pag. 17
• Congedi e permessi per handicap grave	pag. 18
• Congedi e permessi per motivi personali	pag. 20
• Permessi per gravi motivi familiari	pag. 21
• Congedi per gravi motivi familiari	pag. 22
• Congedo straordinario e tutele speciali per i lavoratori e familiari con malattie oncologiche	pag. 24
• Congedi per la formazione	pag. 25
• Congedi per la formazione continua	pag. 26

MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

Il complesso di tutele previste a favore della donna lavoratrice in tema di pari opportunità sul lavoro, di salvaguardia della sua funzione essenziale nella famiglia e del padre lavoratore rispetto all'evento della maternità sono contenute nel T.U. ([D.Lgs. n. 151/2001](#)) così come modificato dal recente [D.Lgs. n. 115/2003](#), mentre la *Contrattazione collettiva* interviene per lo più prevedendo integrazioni economiche o estensioni temporali dei diritti già previsti dalla legge.

Le tutele collegate alla maternità si applicano a tutti i lavoratori subordinati (compresi gli apprendisti e i soci di cooperative) e coprono un arco temporale che va *dall'inizio della gravidanza sino al compimento degli otto anni di età del bambino* e consistono nella previsione di periodi di astensione dal lavoro e di permessi.

Durante tali periodi alla lavoratrice/lavoratore vengono garantiti:

- a) la conservazione del posto di lavoro ed il mantenimento dei propri diritti derivanti dal rapporto di lavoro;
- b) a seconda dei casi, un trattamento economico.

Le assenze disciplinate dalla legge sono:

- il CONGEDO DI MATERNITA'
- il CONGEDO DI PATERNITA'
- il CONGEDO PARENTALE
- i PERMESSI PER CONTROLLI PRENATALI
- i PERMESSI PER ALLATTAMENTO
- i CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

La [legge n. 903/77](#) riproposta dall'art. 3 del [D.L.gs. n. 151/2001](#) al comma 1 *vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso* per quanto riguarda l'**accesso al lavoro** (sia nei rapporti costituiti che nei rapporti da costituire), indipendentemente dalle modalità di assunzione, qualunque sia il settore o ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale e di famiglia o di gravidanza.



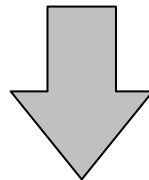
Ne consegue che lo *stato di gravidanza o di maternità* non deve determinare discriminazioni nei confronti della lavoratrice la quale:

- a) non è tenuta a comunicarlo al datore di lavoro all'atto dell'assunzione, neanche qualora l'assunzione avvenga con contratto a tempo termine e il congedo di maternità copra gran parte della durata del contratto;
- b) il datore non può procedere all'accertamento dell'eventuale stato di gravidanza;
- c) la lavoratrice in gravidanza ha diritto ad essere regolarmente assunta e nel caso in cui le mansioni a cui deve essere adibita risultino pregiudizievoli al suo stato di salute è fatto obbligo al datore di sostituire le mansioni previste con altre non vietate.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Dall'inizio della gravidanza¹ e fino al compimento di un anno di vita del bambino la lavoratrice madre non può essere licenziata.

Per il *lavoratore padre* che fruisce del congedo di paternità **per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di vita del figlio** è fatto divieto di licenziamento



Le eventuali dimissioni volontarie della lavoratrice madre o del lavoratore padre, per le quali non serve dare preavviso, danno diritto alle indennità stabilite dalle norme di legge e contrattuali per il caso di licenziamento e devono essere convalidate dal **Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro.**

ECCEZIONI

Il licenziamento durante il predetto periodo è consentito solo nei seguenti casi ovvero:

- in caso di colpa grave da parte del lavoratore costituente **giusta causa** di risoluzione del rapporto;
- **cessazione dell'attività aziendale**;
- **ultimazione della prestazione** per la quale il lavoratore è stato assunto o **scadenza del termine** nei rapporti a termine
- **esito negativo del patto di prova.**

¹ L'interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica artt. 4-6 [L. 194/78](#)) avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione è considerata parto; ne consegue che in questo caso la lavoratrice ex artt. 54 co. 1 e 16 co. 1 lett. C. D.Lgs n. 151/2001 non potrà essere licenziata durante i tre mesi dopo l'interruzione.

DIVIETO DI SOSPENSIONE

Durante il periodo di tutela legale è fatto divieto di sospendere dal lavoro la lavoratrice madre o il lavoratore padre tranne nel caso in cui sia interrotta l'intera attività aziendale o del reparto sempre che lo stesso abbia autonomia funzionale; la sospensione ha la stessa finalità del divieto di licenziamento ovvero non peggiorare le condizioni economiche della lavoratrice e non turbare la sua serenità. Per "sospensione" ci si riferisce al collocamento in cassa integrazione guadagni, ma anche alla sospensione convenzionale concordata con le rappresentanze sindacali in presenza di particolari condizioni di impossibilità della prestazione lavorativa, mentre è esclusa la sospensione cautelare dal servizio (sanzione tipica del p.i.).

DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO

A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino è fatto **divieto di adibire la lavoratrice al lavoro notturno dalle ore 24 alle 6.**

Il datore di lavoro non può inoltre obbligare a prestare lavoro notturno:

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

DIRITTO AL RIENTRO

Al termine del periodo congedo di maternità/paternità o della fruizione dei periodi di astensione facoltativa o dei permessi per malattia, la lavoratrice/lavoratore ha diritto fino al compimento di un anno di età del figlio alla **conservazione del posto di lavoro** e, salvo che vi rinunci espressamente;

- al **rientro nella stessa unità produttiva** (o in un'altra situata nello stesso comune) ove era occupata/o prima dell'astensione,
- ad **essere adibita/o alle mansioni di ultimo svolte o a mansioni equivalenti e di rimanervi**.

CONTROLLI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro



I permessi dovranno essere richiesti al datore di lavoro al quale si dovrà anche poi presentare relativa documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.

ANTICIPAZIONE DEL TFR

Durante i periodi in astensione facoltativa (ma anche di formazione e formazione continua), per sostenere le spese, i dipendenti a tempo indeterminato con almeno **8 anni di anzianità**, possono richiedere l'**anticipazione del 70% del TFR** spettante, rispetto al **limite dimensionale del 10%** degli aventi diritto **e del 4% del numero dei dipendenti**. La richiesta va presentata unitamente alla domanda di congedo (15 gg prima o altro periodo indicato dalla contrattazione collettiva) con l'indicazione della data di inizio del congedo. Altri casi in cui è possibile richiedere l'anticipazione sono quelli per il sostenimento di spese mediche e per l'acquisto della prima casa, ma per questi ultimi la richiesta dovrà essere debitamente documentata.

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Le misure poste a tutela della salute della lavoratrice si applicano *dalla comunicazione al datore del suo stato di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio* (per i genitori che hanno ricevuto bambini in adozione/affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età).

La comunicazione consiste in un certificato medico, redatto dallo specialista di fiducia, in cui venga evidenziato il periodo di maternità in cui si trova la lavoratrice e la data presunta per il parto.



Fatta eccezione per le lavoratrici "esposte a radiazioni ionizzanti" nel qual caso vi è un espresso obbligo legislativo da parte delle stesse di comunicare al datore il proprio stato di gravidanza non appena accertato, **la tutela ed i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro.**

E' vietato adibire la lavoratrice madre al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori, pericolosi ed insalubri individuati dal [DPR 1026/76](#).

Il datore dovrà disporre la **valutazione dei rischi** ovvero:

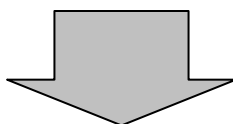
- analizzare le condizioni in cui operano le lavoratrici in maternità ed i rischi di esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici;
- individuare le conseguenti misure di prevenzione e protezione, informando le lavoratrici ed il loro rappresentanti;
- adottare le misure necessarie ad evitare i rischi e modificare temporaneamente condizioni e orari di lavoro.

Se per motivi organizzativi o produttivi, la modifica delle condizioni di lavoro o dell'orario non è attuabile, può essere disposta l'**interdizione dal lavoro** per tutto il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio.

ASTENSIONE ANTICIPATA E PROROGA

Previo accertamento medico e per il periodo fissato dalla Direzione Provinciale del lavoro, l'astensione obbligatoria può essere anticipata:

- a) quando le **condizioni di lavoro o ambientali** siano **pregiudizievoli** alla salute della lavoratrice e del nascituro;
- b) quando sia **impossibile spostare la lavoratrice ad altre mansioni**;
- c) per **gravi complicazioni nella gravidanza** su richiesta della lavoratrice.



trattamento economico normativo e previdenziale sono uguali a quelli previsti per il congedo di maternità

Nel caso di **gravi complicazioni nella gravidanza** la lavoratrice che intende chiedere l'astensione anticipata deve presentare domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro, la quale entro 7 gg dal suo ricevimento deve emanare un provvedimento di accoglimento o di rifiuto e nel quale sarà indicato il periodo di astensione dal lavoro.

L'Astensione Obbligatoria può essere prorogata sino a 7 mesi² dopo il parto qualora la lavoratrice madre sia addetta a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri e non possa essere spostata ad altre mansioni.

² Con Lettera Circolare protocollo n. 70 del 1° dicembre 2004 il Ministero del Lavoro ha precisato che la proroga del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro fino a sette mesi di età del bambino non spetta alle lavoratrici cessate, nemmeno entro i 60 gg successivi alla risoluzione (o al termine) del rapporto di lavoro.

CONGEDO DI MATERNITA'

Soggetti interessati	Lavoratrice madre
Durata del congedo	<p>La durata complessiva dell'astensione obbligatoria è di 5 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 mesi precedenti la data presunta per il parto • 3 mesi successivi al parto <p>N.B. Flessibilità del congedo La lavoratrice può assentarsi dal lavoro fino ad 1 mese prima della data presunta del parto, portando a 4 i mesi di congedo successivi al parto presentando domanda al datore e all'INPS; ciò a condizione che il medico specialista del SSN e quello competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino l'assenza di rischio per la donna e per il nascituro.</p> <p>N.B. Interruzione di gravidanza L'interruzione di gravidanza (spontanea o terapeutica) dopo il 180° giorno di gestazione è considerato parto e dà diritto all'astensione obbligatoria successiva alla data dell'evento ed al relativo trattamento economico.</p> <p>N.B. Parto Prematuro Fino ad un massimo di due mesi, i giorni di astensione non goduti precedenti il parto si sommano al periodo ad esso successivo.</p>
Trattamento economico	Spetta un'indennità economica pari all'80% della retribuzione.
Trattamento normativo	Il periodo è utile ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, delle mensilità aggiuntive e del TFR.
Trattamento previdenziale	Per il periodo di congedo la copertura previdenziale è al 100% e dà diritto all'accredito figurativo che viene effettuato su domanda dell'interessata.

CONGEDO DI PATERNITA'

Soggetti interessati	<p>Padre lavoratore in alternativa alla madre (naturale destinataria dell'astensione obbligatoria) soltanto nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva
Durata del congedo	<p>Per l'art. 28 T.U. "per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre" se non fossero intervenute le circostanze di cui sopra ovvero, il padre può utilizzare la parte di astensione <i>post partum</i> (i 3 mesi successivi alla nascita del bambino).</p> <p>Oss. In base ad un'interpretazione logico-letterale della norma si ha però motivo di ritenere che il congedo di paternità non riguardi solo i 3 mesi successivi al parto, ma anche il maggior periodo residuale che la madre non ha utilizzato (es. nel caso in cui la madre sia morta a seguito di un parto prematuro).</p>
Trattamento economico	Spetta un'indennità economica pari all'80% della retribuzione.
Trattamento normativo	Il periodo è utile ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, delle mensilità aggiuntive e del TFR.
Trattamento previdenziale	Per il periodo di congedo la copertura previdenziale è al 100% e dà diritto all'accredito figurativo che viene effettuato su domanda dell'interessato.

DOCUMENTAZIONE

Entro i **due mesi precedenti la data presunta del parto** la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità (es. INPS) la **domanda di indennità di maternità** (mod. MAT) eventualmente corredata dal **certificato medico** attestante la data presunta per il parto.



Nel certificato di gravidanza in triplice copia devono essere riportate:

- A) le generalità della lavoratrice;
- B) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro e delle mansioni alle quali è addetta;
- C) il mese della gestazione alla data della visita;
- D) la data presunta per il parto.

Dopo il parto, per poter usufruire del periodo di astensione ad esso successivo, la lavoratrice ha 30 gg. di tempo per presentare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità (es. INPS) il **certificato di nascita del figlio** o dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

N.B. Congedo di paternità

Il padre lavoratore nelle condizioni di poter chiedere il congedo di paternità dovrà presentare al datore di lavoro e all'ente erogatore:

- la domanda di maternità;
- in caso di morte, grave infermità della madre o di affidamento del figlio al padre un documento che attesti tali condizioni;
- in caso di abbandono da parte della madre del figlio, un dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà.

CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA: CASI PARTICOLARI

Al fine di poter usufruire dell'indennità economica a carico dell'INPS per il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice deve possedere all'inizio del periodo un valido rapporto di lavoro. Nel caso però di:

- 1) **Sospensione (es. cassa integrazione) o assenza dal lavoro senza retribuzione (es. aspettativa):** la lavoratrice ha ugualmente diritto all'indennità di maternità, purché tra l'inizio della sospensione/assenza e l'inizio dell'obbligatoria non siano trascorsi più di 60 gg. Qualora la lavoratrice benefici della trattamento di CIG o CIGS, la sospensione anche per più di 60 gg dà ugualmente diritto all'indennità di maternità da parte dell'INPS.
- 2) **Risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di astensione obbligatoria:** sia nel caso di licenziamento che di cessazione dell'attività aziendale, di ultimazione della prestazione, di scadenza del termine o di colpa grave della lavoratrice questa ha ugualmente diritto all'indennità di maternità;
- 3) **Disoccupazione:** la lavoratrice gestante disoccupata all'inizio del periodo di astensione obbligatoria ha diritto all'indennità di maternità, purché tra l'inizio dello stato di disoccupazione e il periodo di astensione non siano trascorsi più di 60gg .

CONGEDI PARENTALI

Soggetti interessati	<p>Ciascun genitore lavoratore dipendente può assentarsi facoltativamente dal lavoro:</p> <p>1) alternativamente o contemporaneamente rispetto all'altro genitore lavoratore dipendente;</p> <p>2) in maniera continuativa (tutto il periodo spettante) o frazionata (anche un solo giorno per volta ma con alternanza tra periodi di congedo e di lavoro³);</p> <p>Oss. I genitori mantengono un autonomo diritto alla fruizione del congedo indipendentemente dall'esistenza o meno dello stesso diritto in capo all'altro (es, l'altro genitore è un lavoratore autonomo).</p>
Durata del congedo	<p>Ogni coppia di genitori lavoratori dipendenti ha a disposizione 10 mesi per ogni figlio di età non superiore agli 8 anni. Il periodo a disposizione della coppia è elevato a 11 mesi se il padre lavoratore ha già esercitato il proprio diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi.</p> <p>N.B. Fruizione e Limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per la madre, trascorsa l'astensione obbligatoria, l'astensione facoltativa non può superare i 6 mesi; • Per il padre, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi o a 7 se esercita il

³ Non si ha ripresa del lavoro nel caso di ferie: "in caso di fruizione del congedo parentale in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra, ripresa non rinvenibile nelle ferie; ciò non significa, peraltro, che immediatamente dopo una frazione e prima della successiva non possano essere fruiti giorni di ferie. Significa, invece, che se le frazioni si susseguono in modo continuativo (ad es.: in caso di settimana corta, dal lunedì al venerdì e così successivamente) oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima e subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo parentale (Circolare INPS 2 aprile 2001 n. 82)

	<p>diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel caso di parto gemo/plurigemellare, i periodi spettanti si moltiplicano. <p>Salvo casi di oggettiva impossibilità bisogna comunicare al datore la volontà di richiedere il congedo 15 gg prima (salvo previsioni diverse del CCNL), presentando la domanda di congedo parentale (mod. AST FAC) precisando il periodo di assenza all'istituto previdenziale e al datore, allegando il certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva e dichiarazione da parte dell'altro genitore dei periodi eventualmente già goduti e della sua qualità di non avente diritto.</p> <p>N.B. Genitore single Le/gli spettano interamente i 10 mesi</p>
Trattamento economico	<p>Per i primi 6 mesi nei primi 3 anni di vita del bambino spetta un'indennità economica pari al 30% della retribuzione, mentre è invece nulla dopo i 3 anni e fino agli 8, fatta eccezione nel caso in cui il richiedente abbia un reddito annuo non superiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico (2,5 la pensione sociale).</p>
Trattamento normativo	<p>Il periodo è utile ai fini dell'anzianità di servizio e conseguentemente alla maturazione del TFR, ma <u>non</u> ai fini della maturazione delle ferie e della 13ma.</p>
Trattamento previdenziale	<p>Nei primi 3 anni di vita del bambino e nel limite di 6 mesi, le assenze hanno un copertura previdenziale al 100%, mentre è ridotta per gli anni successivi; in quest'ultimo caso l'interessato potrà integrarla mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p>

RIPOSI PER ALLATTAMENTO

Soggetti interessati	<p>Spettano in prima persona alla madre lavoratrice dipendente o al padre lavoratore dipendente se e solo se (diritto subordinato al verificarsi di certe condizioni):</p> <p>a) la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale, ma la stessa non deve essere in astensione obbligatoria o facoltativa.</p> <p>b) in caso di morte o grave infermità della madre;</p> <p>c) il figlio sia affidato al padre,</p> <p>d) qualora la madre non sia una lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma)</p> <p>La lavoratrice che intende usufruire dei riposi per allattamento deve presentare domanda al datore, mentre nel caso del padre sia al datore che all'ente di previdenza allegando altresì tutta la documentazione comprovante il motivo della sua fruizione in luogo della madre.</p> <p>N.B. Se la madre non svolge attività lavorativa, il padre non può esercitare i riposi giornalieri.</p>
Durata del riposo	<p>Entro il primo anno di età del bambino:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - mezz'ora al giorno ciascuno in presenza di asilo nido messo a disposizione dal datore in azienda. <p>N.B. Parto plurimo Qualunque sia il numero di figli nati i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere usate anche dal padre.</p>
Trattamento economico	Spetta un'indennità economica pari al 100% della retribuzione
Trattamento normativo	I riposi sono computati nell'anzianità di servizio, ma <u>non sono utili</u> ai fini della maturazione delle ferie e della 13ma.
Trattamento previdenziale	Per i riposi la copertura previdenziale è ridotta analogamente a quanto previsto per l'astensione facoltativa dopo i primi 6 mesi o dopo i primi 3 anni di vita del bambino.

CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

Soggetti interessati	Spettano sia alla madre che al padre ; entrambi i genitori mantengono un autonomo diritto alla fruizione del congedo indipendentemente dall'esistenza o meno dello stesso diritto in capo all'altro genitore.
Durate delle assenze	<p>Ciascun genitore in alternativa fra loro e indipendentemente rispetto all'altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fino ai 3 anni del bambino ha diritto di assentarsi dal lavoro per la durata di tutti i periodi di malattia del figlio (assenze illimitate); • Tra i 3 gli 8 anni del bambino ha diritto ad assentarsi per un massimo di 5 giorni lavorativi nell'anno. <p>N.B. Il lavoratore dovrà presentare il certificato medico di uno specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) attestante la malattia del figlio e una dichiarazione sostitutiva di atto notorio in cui l'altro genitore dichiara di non essere in congedo per lo stesso motivo negli stessi giorni.</p> <p>N.B. Non si applicano ai lavoratori in congedo le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.</p> <p>N.B. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del lavoratore, il decorso del periodo di ferie in godimento.</p>
Trattamento economico	Si tratta di assenze non retribuite .
Trattamento normativo	I riposi sono computati nell'anzianità di servizio, ma <u>non sono utili</u> ai fini della maturazione delle ferie e della 13ma.
Trattamento previdenziale	Durante le assenze la copertura previdenziale è ridotta analogamente a quanto previsto per l'astensione facoltativa dopo i primi 6 mesi o dopo i primi 3 anni di vita del bambino.

GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Ai genitori adottivi o affidatari sono attribuiti gli stessi congedi e permessi previsti in caso di maternità naturale con alcune differenze; la fruizione degli stessi fa riferimento alla **data di ingresso del bambino nel nucleo familiare** e cambia a seconda dell'**età del figlio**.

Congedo di maternità	<p>Spetta alla madre lavoratrice sia nel caso di affidamento che nel caso di adozione di un minore di età non superiore ai 6 anni (18 anni nel caso di adozione e affidamento internazionale) per un periodo di 3 mesi dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.</p> <p>N.B. Nel caso di affidamento preadottivo internazionale la lavoratrice ha altresì diritto ad un congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello stato estero.</p>
Congedo di paternità	<p>Per lo stesso periodo e alle stesse condizioni della madre adottiva o affidataria qualora questa abbia chiesto di non avvalersene OPPURE per tutta la durata spettante alla madre o per la parte residua qualora questa si trovi nelle condizioni previste nel congedo di paternità nel caso di maternità naturale.</p>
Congedo parentale	<ul style="list-style-type: none"> • Se il figlio ha un'età non superiore ai 6 anni i genitori adottivi o affidatari possono godere del congedo parentale alle medesime condizioni di quelli naturali; • Se il figlio ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni il congedo parentale può essere esercitato nei primi 3 anni di ingresso del minore nel nucleo familiare.
Riposi giornalieri	<p>Entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia (la Corte Cost. ha dichiarato illegittima la parte dell'art. 45 T.U. che prevedeva la fruizione dei riposi entro il primo anno di età del figlio)</p>
Malattia del figlio	<ul style="list-style-type: none"> • Se il figlio ha un'età non superiore ai 6 anni i genitori adottivi o affidatari possono assentarsi per tutti i periodi di malattia del bambino; • Se il figlio ha un'età compresa tra i 6 e gli 8 anni le assenze sono limitate ai 5 gg l'anno. <p>N.B. Se all'atto dell'adozione il figlio ha un'età tra i 6 e i 12 anni, il congedo di 5 gg. l'anno può essere usato nei primi 3 anni dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare.</p>

CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP GRAVE

([L. 104/92](#), art. 42, [D. Lgs. n. 151/2001](#), [D.lgs. n. 115/2003](#))

HANDICAP GRAVE: il riconoscimento dei diritti di seguito elencati sussistono solo in capo ai lavoratori o a lavoratori con parenti a cui sia stato riconosciuto lo stato di portatore di **handicap "grave"** da parte dell'ASL secondo le modalità di cui all'art. 4 co. 1 [L. 104/1992](#). Particolare attenzione da parte del legislatore è stata posta ai genitori con figli con handicap grave a patto che questi ultimi non siano ricoverati a tempo pieno in istituti specializzati⁴. Ricordiamo infine che i lavoratori che assistono con continuità un parente o affino entro il III grado handicappato hanno diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.

Soggetti interessati	<ul style="list-style-type: none"> - lavoratori maggiorenni con handicap grave; - lavoratrice madre o, in <u>alternativa</u>, lavoratore padre di minore con handicap grave accertato; entrambi i genitori mantengono un autonomo diritto alla fruizione del congedo indipendentemente dall'esistenza o meno dello stesso diritto in capo all'altro genitore.
Lavoratori con handicap grave	<p>I lavoratori con handicap grave hanno diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in <u>alternativa</u> a 2 ore giornaliere o a 3 giorni mensili di permesso anche <u>continuativi o frazionati</u>; b) hanno diritto a scegliere ove possibile, la sede più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso. <p>Il lavoratore che assiste un parente entro il III grado con handicap grave non ricoverato a tempo pieno ha diritto a 3 gg di permesso mensili.</p>
Genitori di figli con handicap	<p>a) Prolungamento del congedo parentale o in alternativa Permesso giornaliero:</p>

⁴ Recentemente l'INPS, con i **Messaggi nn. 228/2006 e 256/2006**, è intervenuto per fornire alcune precisazioni sui permessi per l'assistenza ai portatori di handicap disciplinati dalla Legge n. 104/1992 specificando che questi non spettano: a) qualora il soggetto handicappato sia ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato, anche se lo stesso istituto richieda e certifichi la necessità, da parte del familiare, di prestare assistenza in via continuativa e b) in caso di ricovero finalizzato ad un intervento chirurgico, in quanto tale fattispecie si configura come ricovero a tempo pieno.

grave	<p>Fino ai 3 anni del figlio disabile non ricoverato in istituti specializzati, i genitori hanno diritto al prolungamento del congedo parentale con un'indennità del 30%, oppure possono fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito ovvero di 1 ora soltanto se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore. Non si richiede la convivenza con il figlio.</p> <p>b) Permesso di 3 giorni retribuito mensile: Tra i 3 e i 18 anni del figlio disabile, i genitori hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito mensile da fruirsi in modo continuativo o frazionato (fino ad un massimo di mezza giornata). Per figli maggiorenni disabili i 3 gg. di permesso possono essere ugualmente fruiti a patto che sussista la convivenza con il figlio oppure questi non convivente sia assistito dal genitore richiedente in maniera continuativa ed esclusiva.</p> <p>c) Congedo retribuito di 2 anni: I genitori di figli con handicap grave (anche maggiorenni) possono fruire di un congedo retribuito di 2 anni (completamente coperto dal punto di vista economiche e previdenziale) da utilizzarsi in maniera continuativa o frazionata. Il tempo a disposizione della coppia è complessivamente di 2 anni. Dopo la morte di entrambi i genitori il congedo può essere usufruito dal fratello/sorella purché convivente.</p> <p>Il diritto al congedo è indipendente dal consenso del datore di lavoro e la fruizione del congedo inizia entro 60 gg dalla richiesta.</p> <p>N.B. Per figlio portatore di handicap minore di 3 anni lo stesso genitore non può cumulare le ore dei riposi per allattamento con quelli per handicap.</p>
Trattamento economico	<p>Per i riposi e i permessi spetta un'indennità economica pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Nel congedo è prevista un'indennità economica a carico dell'ente previdenziale pari all'intera ultima retribuzione percepita, con un massimale di 70 milioni di lire annui rivalutati dal 2002.</p>
Trattamento normativo	<p>I riposi sono computati nell'anzianità di servizio, ma <u>non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13ma.</u></p>
Trattamento previdenziale	<p>Mentre per i permessi giornalieri è prevista un copertura previdenziale ridotta, i 3 gg di permesso ed il congedo di 2 anni sono coperti da contribuzione figurativa.</p>

CONGEDI E PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

Per il diritto alla cura e alla formazione, la *legge n. 53/2000*, oltre a ricomprendere i congedi per la maternità e paternità poi rivisitati in maniera puntuale dal D. Lgs. n. 151/2001, prevede la possibilità per i lavoratori di fruire di permessi e di congedi per motivi personali specificatamente previsti.

Si tratta di congedi atti conciliare i tempi di lavoro e quelli della famiglia ([Figura 1](#)) e della formazione dei lavoratori con la vita lavorativa e come quelli per maternità danno diritto:

- alla conservazione del posto di lavoro;
- a rientrare nella medesima unità produttiva;
- ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o ad altre equivalenti;
- a seconda dei casi ad un'indennità economica.

I permessi e congedi disciplinati dalla legge sono:

- i PERMESSI PER GRAVE INFERMITA' O DECESSO
- i CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI
- i CONGEDI E I PERMESSI PER I LAVORATORI CON MALATTIE ONCOLOGICHE
- i CONGEDI PER LA FORMAZIONE
- i CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

PERMESSI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI **(Art. 4, [L. 53/2000](#) e Art. 1, [D.M. n. 278/2000](#))**

Soggetti interessati	<p>Lavoratori e lavoratrici dipendenti in caso di documentata grave infermità o di decesso del <u>coniuge</u>(anche legalmente separato), di un <u>parente entro il II grado</u> (anche non convivente) o di un <u>convivente</u> hanno diritto a permessi retribuiti.⇒Ne consegue che sono permessi rivolti alla cura della famiglia e non alla cura della persona del lavoratore.</p> <p>Oss. Parenti entro il II grado Sono ricompresi tra i parenti di II grado: figlio, genitore, nonno, nipote, fratello.</p> <p>Oss. Conviventi La stabile convivenza con il lavoratore/lavoratrice deve risultare da certificazione anagrafica.</p> <p>Oss. Def. di "Grave infermità" Il legislatore non ha dato una definizione precisa di cosa si deve intendere per "grave infermità". Si presume che la fruizione di permessi per "grave infermità" sia possibile dal momento 1) dell'accertamento dell'insorgenza" o 2) della "necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici" in riferimento a un evento che deve ottenere un'ideale certificazione sanitaria di "grave infermità".</p>
Durata	<p style="text-align: center;">3 giorni complessivi all'anno retribuiti</p> <p>Nei giorni di permesso non sono considerati i gg festivi e quelli non lavorativi. In alternativa ai 3 gg., nel caso di "grave infermità", lavoratore e datore possono concordare per iscritto una diversa modalità di svolgimento del lavoro che comporti una riduzione dell'orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti.</p> <p>I permessi sono cumulabili con quelli previsti per i portatori di handicap o di assistenza di persone handicappate.</p>
Obblighi	<p>Il lavoratore dovrà comunicare preventivamente al datore la causa ed i giorni di permesso ed i giorni richiesti dovranno essere utilizzati entro 7 gg dall'evento e al rientro documentarlo con idonea certificazione.</p> <p>Nel caso di decesso il lavoratore è tenuto a documentarlo tramite certificazione o dichiarazione sostitutiva.</p> <p>Nel caso di "grave infermità" il lavoratore dovrà entro 5 gg dalla ripresa dell'attività lavorativa presentare idonea certificazione sanitaria del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.</p>

CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI **(Art. 4, co. 2, [L. 53/2000](#) e [D.M. n. 278/2000](#))**

Soggetti interessati	<p>Lavoratori e lavoratrici dipendenti in caso di "gravi motivi" relativi alla propria situazione personale (non malattia), ai componenti la famiglia anagrafica, a parenti e affini entro il III grado portatori di handicap e alle persone verso le quali è previsto l'obbligo degli alimenti, possono richiedere un periodo di congedo.⇒Ne consegue che è un congedo rivolto oltre che alla cura della famiglia anche alla cura della persona del lavoratore.</p> <p>Def. "Gravi motivi " Per gravi motivi si deve intendere: A) le necessità familiari che derivano dal decesso di una delle persone indicate; B) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone indicate; C) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; D) le situazioni, riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente derivanti dalle patologie acute o croniche indicate nel D.M. 278/2000.</p> <p>Per i casi B) e C) il lavoratore dovrà dichiarare espressamente la situazione prevista, mentre per il caso D) dovranno presentare al datore idonea certificazione medica.</p> <p><i>N.B. In caso di decesso del coniuge, di parente entro il II grado o di un componente la famiglia anagrafica, per il quale il lavoratore non è in grado di utilizzare i permessi retribuiti nello stesso anno (ad es. nel caso decesso di più familiari nello stesso anno) può chiedere l'utilizzo di un periodo di congedo per "gravi motivi". Se il periodo richiesto non è superiore a 3 giorni il datore di lavoro deve dare il proprio assenso o rifiuto entro 24 ore e motivare l'eventuale rifiuto in virtù di eccezionali ragioni organizzative.</i></p>
Richiesta del congedo	<p>Il procedimento per la richiesta del congedo dovrà essere disciplinato dai CCNL di categoria, ma fino ad allora entro 10 giorni dalla richiesta di congedo (accompagnata da certificazione o da dichiarazione sostitutiva) da parte del lavoratore, il datore deve esprimersi sulla stessa e comunicarlo al dipendente; il diniego o la sua concessione parziale o dilazionata nel tempo dovranno essere motivati in relazione alle condizioni previste dal DM o a ragioni produttive e organizzative che non consentono la sostituzione del lavoratore. Il dipendente potrà chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni.</p>



Cause di rifiuto	<p>Nei rapporti a termine il datore di lavoro può rifiutare la concessione del congedo:</p> <ol style="list-style-type: none">1) in relazione alla brevità del contratto di lavoro;2) quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto;3) quando il rapporto è stato instaurato per sostituire un altro dipendente.
Obblighi del datore	<p>Un volta accettata la domanda di congedo, spetta al datore di lavoro:</p> <ol style="list-style-type: none">a) comunicare entro 5 giorni dalla concessione alla DPL i nominativi dei lavoratori usufruiscono del congedo;b) al termine del rapporto di lavoro rilasciare al lavoratore l'attestazione del periodo di congedo da lui usufruito.
Durata del congedo	<p>Congedo non retribuito utilizzabile in modo continuativo o frazionato per un periodo massimo non superiore ai 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro; il congedo <u>non</u> si computa nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali, ma i relativi periodi possono essere riscattati dal lavoratore.</p> <p>Bisogna inoltre ricordare che:</p> <ul style="list-style-type: none">- nel calcolo dei 2 anni si devono ricomprendere i giorni festivi e quelli non lavorativi;- nel caso di congedo frazionato, le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra loro fino al raggiungimento del mese;- durante il congedo il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa;- Il lavoratore ha diritto al rientro anticipato nel posto di lavoro. <p>I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione ed eventuali corsi formativi del personale che riprende il lavoro dopo la fruizione del congedo per gravi motivi familiari.</p>

[\(INDICE\)](#)

CONGEDO STRAORDINARIO E TUTELE SPECIALI PER I LAVORATORI E FAMILIARI CON MALATTIE ONCOLOGICHE

Per i lavoratori affetti da malattie oncologiche è prevista una generale incentivazione della flessibilità della loro prestazione lavorativa, mediante il diritto a svolgere prestazioni di **lavoro a tempo parziale** al fine di conciliare esigenze di cura e mantenimento del posto di lavoro⁵ oltre ad essere garantito un periodo di comporta (periodo di conservazione del posto di lavoro nel corso del quale il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore malato). In particolare, l'art. 46 del [D.Lgs. n. 276/2003](#) riconosce in capo ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il **diritto soggettivo alla trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale o orizzontale) che potrà nuovamente essere ripristinato a tempo pieno a richiesta dei lavoratori stessi.

Il lavoratore malato di tumore al quale sia stata riconosciuta una situazione di **invalidità civile** pari almeno al 50%, può fruire ogni anno, in base all'art. 26 [L. n. 118/1971](#) e ss., di un **congedo straordinario** non superiore a 30 gg per cure. Qualora inoltre gli sia stato riconosciuto lo stato di **handicap in situazione di gravità** ex [Legge 104/1992](#) avrà anche diritto in alternativa, alle 2 ore al giorno ovvero alle 3 giornate mensili di **permesso retribuito**. In quest'ultima ipotesi (riconoscimento dello stato di handicap ex legge 104/92) gli stessi diritti spettano anche ad un familiare del malato e ciò al fine di poterlo assistere nelle cure⁶.

⁵ Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è recentemente espresso con la Circolare n. 40 del 22 dicembre 2005 al fine di illustrare gli istituti recentemente introdotti nell'ordinamento giuridico a tutela dei lavoratori afflitti da patologie oncologiche.

⁶ Vedi "[Congedi e permessi per handicap grave](#)".

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

ART. 5, L.53/2000

Soggetti interessati	Lavoratori o lavoratrici dipendenti con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda
Durata del congedo e trattamento economico-normativo	<p>Sospensione, continuativa o frazionata, nell'arco dell'intera vita lavorativa, del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 11 mesi.</p> <p>N.B. Il Congedo per la formazione è finalizzato a conseguire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma di scuola dell'obbligo - diploma di 2° grado - diploma universitario o laurea <p>attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore.</p>
Obblighi del Datore	Il datore può non accogliere la richiesta (v. Mod. 10) di congedo o può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative
Trattamento economico-normativo	<p>Durante il congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione.</p> <p>Il periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, e con altri congedi; tuttavia in caso di grave e documentata infermità, di cui sia data documentazione scritta al datore, dà luogo ad interruzione del congedo formativo.</p> <p>Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo, ovvero al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.</p> <p>I contratti dovranno prevedere la modalità di fruizione ovvero le percentuali massime di lavoratori che possono avvalersi del congedo, le ipotesi di differimento o diniego del congedo, i termini di preavviso da dare al datore che non possono comunque essere inferiore a 30 giorni.</p> <p>Come già visto il TFR può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione del congedo e l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.</p>

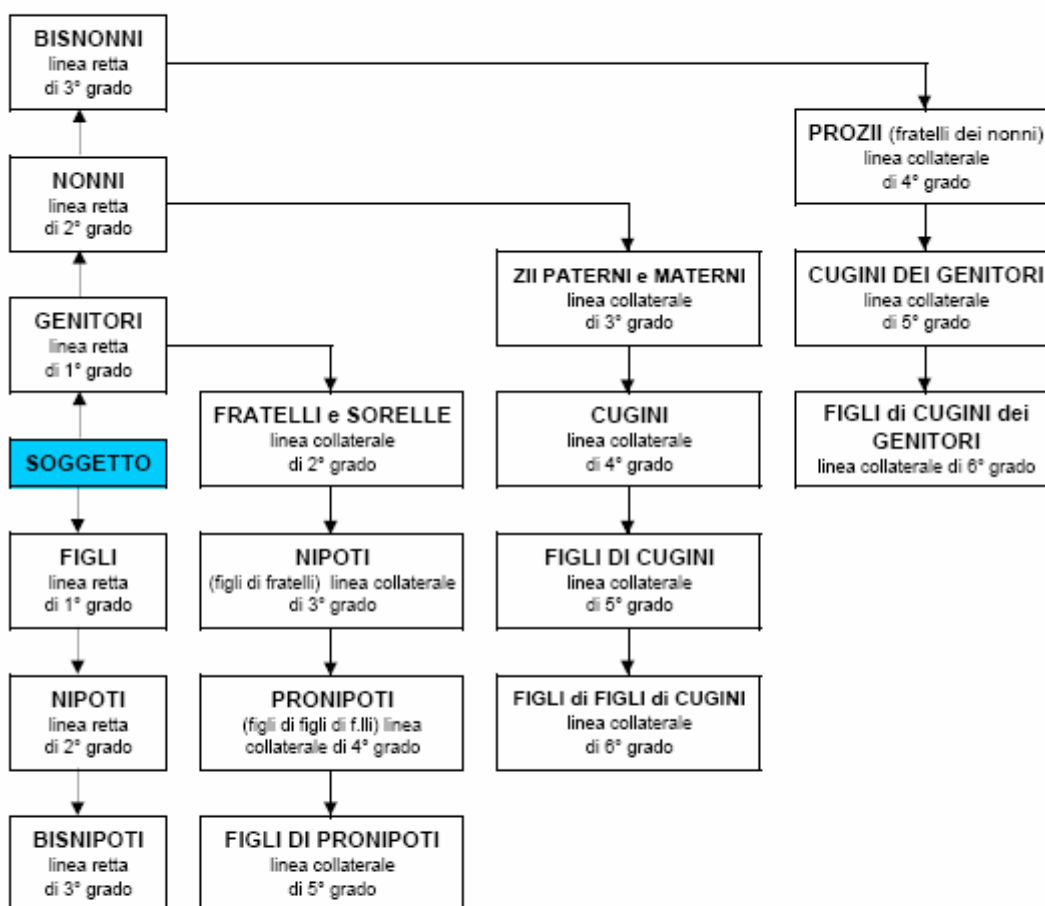
CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

ART. 6, [L. 53/2000](#)

Soggetti interessati	Lavoratori occupati e non occupati che per loro autonoma scelta o per disposizione dell'azienda hanno diritto a proseguire percorsi di formazione al fine di accrescere le proprie conoscenze-competenze professionali tramite la partecipazione a iniziative formative offerte dallo Stato, dalle Regioni e dagli Enti Locali.
Trattamento economico-normativo	La contrattazione collettiva di categoria, nazionale o decentrata, definisce: <ul style="list-style-type: none">▪ il monte ore da destinare a tali congedi;▪ i criteri per l'individuazione dei lavoratori;▪ le modalità di orario e di retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi formativi. <p><i>Oss. I congedi possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua.</i></p>

Figura 1

I GRADI DI PARENTELA



Fonte: www.comune.marzabotto.bo.it/htm/URP/anagrafe/gradidi%20parentela.htm