

4° EDIZIONE AGGIORNATA

Mamme e Papà che lavorano

Guida ai congedi e permessi 2019 per i genitori



il Patronato della CGIL

4° EDIZIONE AGGIORNATA

Mamme e Papà che lavorano

Guida ai congedi e permessi 2019 per i genitori

Guida aggiornata a maggio 2019

A cura di **Giuseppe Colletti, Roberto Scipioni e Simonetta Suaria,**
dell'Inca Nazionale

Indice

Premessa	5
Capitolo 1	
<i>Fonti legislative</i>	7
<i>Divieto di licenziamento</i>	11
<i>Contro le dimissioni in bianco</i>	11
Capitolo 2	
<i>Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti</i>	13
Capitolo 3	
<i>Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti</i>	17
Capitolo 4	
<i>Permessi orari per i lavoratori dipendenti</i>	20
Capitolo 5	
<i>Congedo parentale per i lavoratori dipendenti</i>	23
Capitolo 6	
<i>Alternative al congedo parentale</i>	30
Capitolo 7	
<i>Congedo per malattia del figlio/a</i>	31
Capitolo 8	
<i>Genitori adottivi e affidatari lavoratori dipendenti</i>	33

Capitolo 9	
<i>I congedi per le lavoratrici parasubordinate</i>	37
Capitolo 10	
<i>L'assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate</i>	44
Capitolo 11	
<i>Assegno di maternità dei Comuni</i>	47
Capitolo 12	
<i>Premio alla nascita</i>	49
Capitolo 13	
<i>L'assegno di natalità (Bonus bebé)</i>	51
Capitolo 14	
<i>Buono nido</i>	53
Capitolo 15	
<i>Fondo di sostegno alla natalità</i>	54
Capitolo 16	
<i>Assegno dei Comuni per nuclei familiari numerosi</i>	55
Capitolo 17	
<i>Genitori di figlie con handicap</i>	56
Capitolo 18	
<i>Tutela delle donne vittime di violenza</i>	71
Uffici regionali Inca	74

Presentazione

Siamo giunti alla IV edizione della guida ai congedi e ai permessi per i genitori che lavorano e in considerazione del riscontro positivo degli scorsi anni, il Patronato della Cgil ha deciso di rafforzare il proprio impegno nella tutela della maternità e della paternità proponendo una nuova guida aggiornata al 2019, dove sono illustrate le ultime novità sulla materia, con lo scopo di continuare a garantire una informazione completa sulle norme vigenti, per non lasciare soli i lavoratori, madri e padri, impegnati nella cura dei figli.

Nonostante il rimaneggiamento della legislazione, messo in atto dagli ultimi governi, non sempre di segno positivo, l'impianto complessivo delle norme sulla genitorialità resta un reticolato entro cui bisogna sapersi orientare: alle misure economiche di sostegno alla natalità e alla maternità, che però devono essere richieste entro precisi termini temporali, pena la decadenza del diritto, si affiancano norme sulla regolamentazione delle astensioni dal lavoro, congedi di maternità e paternità di vario tipo, molto flessibili, usufruibili anche a ore, per venire incontro alle esigenze familiari durante gli anni della crescita del bambino/a. La guida contiene anche le nuove disposizioni riguardanti le lavoratrici autonome e parasubordinate alle quali sono state estese finalmente nuove agevolazioni e opportunità.

Proprio in ragione della complessità delle norme, l'Inca offre da due anni un "pacchetto consulenziale" dedicato ai genitori-lavoratori, per accompagnarli, con maggiore consapevolezza, nelle scelte migliori, attraverso un percorso di tutela dei diritti individuali, senza che debbano rinunciare alla cura dei figli/e.

Promuovere i diritti, sostenere la conciliazione e la condivisione dei tempi di vita e di lavoro rappresentano per Inca un impegno di grande valore sociale che contribuisce a sviluppare una nuova cultura delle responsabilità genitoriali, attraverso la quale si possono accorciare anche le disuguaglianze di genere.

Buona lettura!

Fulvia Colombini
Collegio di Presidenza Inca



Capitolo 1

Fonti legislative

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

La legge n. 53/2000, approvata simbolicamente proprio l'otto marzo, prefigurava un modello di lavoro flessibile a misura dei genitori che lavorano, con l'introduzione dei congedi parentali di ispirazione europea e l'obiettivo di favorire una reale alternanza dei ruoli genitoriali.

“Disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e paternità”

Il Testo Unico D.lgs 151/2001, generato dalla legge n. 53/2000, integra e completa la normativa per le lavoratrici dipendenti, per le autonome, per le libere professioniste, per le parasubordinate, nonché per quelle che non lavorano. Anche i padri lavoratori vengono sollecitati, con misure specifiche, che esamineremo qui di seguito, ad occuparsi della cura dei figli. Nella stessa normativa sono trattati i diritti e le indennità di padri e madri adottivi e affidatari, e dei genitori di figli con handicap. Inoltre, intere sezioni e corposi allegati disciplinano la tutela della salute riproduttiva e il lavoro notturno delle lavoratrici madri. Viene recepita anche la giurisprudenza della Corte di giustizia europea e assimilate significative sentenze della Corte Costituzionale, nell'ottica della più ampia tutela del minore.

Il Testo Unico (T.U.) ha ottenuto risultati apprezzabili per quanto riguarda la maternità e la paternità nel campo del lavoro subordinato. Non altrettanto si può affermare per le altre tipologie di lavoro, tra

cui quello parasubordinato e tutta la vasta area dei lavori saltuari, atipici, in bilico tra occupazione e ammortizzatori sociali, ormai sempre più diffusi. Dal 2001, anno dell'approvazione del T.U., ad oggi, decreti specifici, leggi finanziarie e numerose sentenze di giurisprudenza fino alla Corte Costituzionale, nonché Direttive europee, hanno aggiornato e migliorato l'impianto originario.

Il principio ispiratore del T.U. è proprio quello di perseguire sia una reale alternanza, sia la presenza contemporanea al fianco del minore di entrambi i genitori, incentivando i lavoratori padri a condividere le delicate fasi di sviluppo dei figli/e.

Legge 228/2012

La legge 228/2012 (all'art.1, comma 339) ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale, ma anche di secondo livello, il compito di fissare modalità e criteri per usufruire del congedo parentale su base oraria. Alcuni contratti

hanno già recepito la norma e diverse categorie di lavoratori hanno firmato accordi in materia. Il sindacato, con il patronato, ha quindi di fronte un compito importante, per rendere realmente fruibile questo diritto e per incentivare una flessibilità lavorativa oraria a misura di genitore che lavora.

Decreto legislativo 80/2015

Il D.lgs 80/2015, uno dei decreti in attuazione del jobs-act (L.183/2014), modifica profondamente il T.U.

Alcune sentenze della Corte Costituzionale emanate in questi anni



vengono infatti recepite organicamente dalle norme, tra le quali la possibilità per la madre lavoratrice dipendente di tornare al lavoro e rimandare il congedo obbligatorio al rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro. Grande attenzione viene rivolta alle adozioni, nazionali ed internazionali, e agli affidamenti, realizzando uno dei principi ispiratori del T.U.: equiparare la maternità e paternità biologica a quella per scelta. Si modificano, ampliandoli, i diritti per i lavoratori autonomi e per i liberi professionisti. Vengono elevati i limiti temporali di fruibilità del congedo parentale da 8 a 12 anni e conseguentemente il periodo indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a 6 anni. Viene introdotta la possibilità di usufruire del congedo parentale orario su domanda del genitore, anche in assenza di previsione contrattuale nazionale o aziendale, per metà dell'orario lavorativo previsto.

Per la prima volta in un testo di legge italiano si affronta il tema della violenza di genere, per garantire percorsi di protezione alle lavoratrici minacciate.

N.B. Per il D.lgs 80/2015 sono stati stanziati fondi per rendere effettivi, fino al 2024, i diritti per la conciliazione vita-lavoro riconosciuti dal decreto in questione.

Legge di Bilancio 2017 (L. 232/2016)

La legge 232/2016, legge di Bilancio per il 2017, ha introdotto un beneficio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore. La madre, già al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione, dovrà fare domanda. Viene anche istituito il Fondo di sostegno alla natalità per favorire l'accesso al credito per le famiglie con figli nati o adottati nel 2017, grazie al rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie alle banche e agli intermediari finanziari.

Legge di Bilancio 2018 (L.205/2017)

La legge 205/2017, legge di Bilancio per il 2018, ha confermato l'assegno di natalità, denominato bonus bebè (articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190). L'assegno è riconosciuto però anziché per tre anni, soltanto per il primo anno di vita del bambino o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione. Il limite I.S.E.E. del nucleo familiare, ai fini del riconoscimento del bonus è pari a 25.000 euro annui.

Legge di Bilancio 2019 (L.145/2018)

La legge di Bilancio per il 2017 aveva istituito per i nati dal 1° gennaio 2016 un buono di 1.000 euro, fruibile per un massimo di un triennio per pagare le rette degli asili. Il buono è stato previsto anche per i bambini sotto i 3 anni di età, affetti da gravi patologie croniche, per favorire l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione. La legge di Bilancio (n. 145/2018), per il 2019 ha previsto un incremento del buono a 1.500 euro l'anno per il triennio 2019-2021. Il beneficio è corrisposto direttamente dall'INPS al genitore richiedente, previa presentazione di idonea documentazione che attesti l'iscrizione e il pagamento della retta a strutture pubbliche o private.

N.B. Nel 2016 con l'approvazione della legge n. 76 del 20 maggio 2016, si sono regolate le Unioni Civili tra persone dello stesso sesso. La normativa ha previsto delle novità positive anche dal punto di vista previdenziale e assistenziale, mentre dopo aspre polemiche è stato stralciato dalla legge, l'articolo che riguardava il cosiddetto stepchild adoption. Pertanto, ad oggi, a parte qualche sentenza positiva, c'è un vuoto legislativo che riguarda la genitorialità, che auspichiamo venga colmato al più presto.

Divieto di licenziamento

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano è il mantenimento del posto di lavoro.

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza al termine del periodo di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di età del figlio/a. Nei casi in cui il padre sostituisce la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, questo divieto opera anche nei confronti del padre, sempre fino ad un anno di età del figlio/a.

Il licenziamento è *nullo* quando entrambi i genitori usufruiscono dei congedi e dei permessi previsti dal T.U. Va sottolineato che parliamo di padri e madri; il vincolo coniugale non è richiesto.

Contro le dimissioni in bianco

Finalmente, dopo anni di mobilitazione del sindacato e dei movimenti delle donne, è stata approvata una legge efficace contro la diffusa pratica delle dimissioni in bianco. Il Decreto ministeriale 151/2015 rende obbligatoria la domanda telematica con data di trasmissione e codice identificativo. Si può presentare la richiesta di dimissioni anche tramite sindacato e patronato, quindi il controllo risulta efficace. Per le dimissioni della lavoratrice madre, già il T.U. (art.55, comma 4) prevede la convalida dalla Direzione territoriale del Ministero del lavoro entro il primo anno di vita del bambino/a, cioè il periodo protetto durante il quale è vietato il licenziamento. La procedura viene ora ulteriormente rafforzata, per impedire i numerosi abusi.

La convalida delle dimissioni (legge n.92/2012 art.4, comma 16) riguarda non solo la madre durante il primo anno di vita del figlio/a, ma entrambi i genitori



lavoratori entro i primi tre anni di vita del bambino/a, o in caso di adozione, entro tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Attenzione!

Il nuovo modello previsto per le dimissioni, secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, deve contenere la precisa informazione su tutte le possibilità previste dalle nuove norme, tra cui il congedo parentale orario e la scelta del part-time, per evitare di essere costretti a rinunciare al lavoro per accudire i figli.



Capitolo 2

Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti

Il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi. La sua durata è pertanto di cinque mesi, anzi, per maggior precisione, di cinque mesi e un giorno, perché si aggiunge anche il giorno stesso del parto.

Il T.U. ha previsto la possibilità per la lavoratrice di scegliere di posticipare l'astensione fino al mese precedente la data presunta del parto, per poter usufruire dopo il parto di un mese di congedo in più per accudire il neonato. Questo tipo di congedo, un mese prima del parto e quattro mesi dopo, detto **flessibile**, può essere utilizzato a condizione che un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico del lavoro (ai sensi del D.lgs n. 81/2008 e successive modificazioni), ove previsto, certifichino che la scelta non arrechi danno alla salute della madre e del nascituro.

Il congedo di maternità **anticipato**, anche dai primi giorni di gestazione, può essere autorizzato quando:

- a) vi siano patologie della gravidanza convalidate da certificazione medica;
- b) la lavoratrice sia addetta a lavorazioni pericolose e nocive e non possa essere spostata ad altre mansioni.

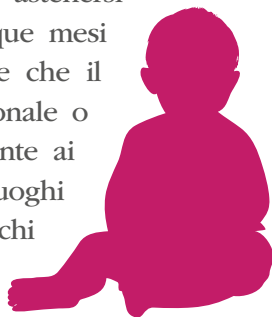
L'astensione anticipata prolunga il congedo di maternità obbligatorio per tutti i periodi necessari, debitamente autorizzati dalla documentazione di un medico del Servizio Sanitario Nazionale, per la lettera a); dalla ASL e dalla Direzione Territoriale del Lavoro, in tutti gli altri casi.

Se la lavoratrice è addetta a lavori particolarmente nocivi, può usufruire di un **congedo prolungato** fino a sette mesi dopo il parto, retribuito come il “normale” congedo obbligatorio, grazie a una sentenza della Corte Costituzionale (n. 972/88), ottenuta dalla Consulenza Legale dell'Inca Nazionale.

In caso di **parto prematuro con ricovero del neonato** (D.lgs 80/2015), la lavoratrice ha il diritto di aggiungere al congedo di maternità dopo il parto, i giorni non utilizzati, in parte o interamente prima della nascita, anche oltre i cinque mesi e un giorno previsti. La madre può tornare al lavoro, con certificazione medica che ne attesti l'idoneità, e far decorrere, tutto o in parte, il congedo obbligatorio dal rientro in casa del neonato/a.

In caso di **parto plurimo**, il congedo di maternità non si raddoppia, né si moltiplica a seconda del numero dei figli.

Con la legge di Bilancio 2019 (n. 145/2018), insieme alle diverse condizioni di fruizione del congedo obbligatorio di maternità, previste dal D.lgs 151/2001, è stata introdotta anche la possibilità di fruire dei cinque mesi del congedo obbligatorio di maternità dopo il parto. Pertanto, la lavoratrice madre ha la facoltà di astenersi dal lavoro dopo l'evento del parto per i cinque mesi successivi. La facoltà è concessa a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.



- ***Indennità di maternità***

Il congedo obbligatorio è pari all'80% della retribuzione, secondo la normativa vigente, ma la quasi totalità della contrattazione collettiva prevede l'integrazione al 100% della retribuzione.

Il periodo di congedo obbligatorio, sia nel T.U. sia in seguito a giurisprudenza positiva e Direttive europee, è considerato a tutti gli effetti come periodo di lavoro. Durante il congedo, quindi, maturano le ferie, la 13esima mensilità, gli eventuali miglioramenti contrattuali ottenuti nel periodo in cui la madre è obbligatoriamente assente (Legge 101 del 6.6.2008).

La Legge 208/2015 (legge di stabilità 2016, comma 183) stabilisce che il congedo obbligatorio di maternità viene computato ai fini dei premi di produttività.

- *Contribuzione figurativa*

I periodi di congedo obbligatorio sono accreditati figurativamente e sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

Viene applicata la legge n.155/81 (art.8), cioè con riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i periodi da considerare, ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile. Dal 2010, per il calcolo della contribuzione figurativa va inoltre tenuta presente la Legge 183/2010 (art.40).

Nel settore del Pubblico impiego la contribuzione ai fini pensionistici è obbligatoria, perché il periodo viene regolarmente retribuito dall'ente datore di lavoro.

- *Prolungamento del diritto all'indennità di maternità*

Il diritto all'indennità di maternità permane anche nei casi in cui l'inizio del congedo obbligatorio avviene entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, cosiddetto periodo di “protezione assicurativa”. Il diritto, sempre entro i 60 giorni dalla scadenza, vale anche per i contratti a termine.

Nel calcolo dei 60 giorni non si tiene conto delle assenze dal lavoro dovute a malattia o a infortunio sul lavoro, né del periodo di congedo parentale o di malattia per il figlio fruito per una

precedente maternità, né del periodo di assenza per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto part-time verticale.

Per le lavoratrici in cassa integrazione, in disoccupazione, in mobilità, il T.U. (art.24) prevede una serie di agevolazioni per il prolungamento del diritto all'indennità di maternità, più favorevole come importo degli ammortizzatori sociali, che vanno esaminate attentamente caso per caso. È importante, quindi, rivolgersi agli uffici Inca territoriali per avere una consulenza specifica.

- *Maternità fuori dal rapporto di lavoro*

Il T.U. permette alle lavoratrici madri di utilizzare i periodi corrispondenti al congedo di maternità, intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro, accreditandoli figurativamente, senza onere economico per la lavoratrice, ai fini pensionistici. È necessario, però, avere il requisito di cinque anni di contribuzione nell'assicurazione generale obbligatoria (art.25 T.U.) versato in costanza di rapporto di lavoro.

Questa possibilità offerta dal T.U. può risultare molto utile per il diritto alla pensione, in modo particolare di fronte a due o più maternità in periodi in cui non si lavorava. È una opportunità, poco conosciuta dalle stesse lavoratrici, sulla quale l'Inca ha più volte realizzato campagne di informazione, insieme alle categorie sindacali.

N.B. Attenzione alla prescrizione del diritto!!! La domanda di indennità deve essere presentata all'INPS entro un anno dalla fine del congedo obbligatorio, dopodiché non è più esigibile.



Capitolo 3

Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti

9 Il Testo Unico, recependo la sentenza n.1/87 della Corte Costituzionale, ottenuta dalla Consulenza Legale dell'Inca Nazionale, che non è esagerato definire “di portata storica”, prevede (all’art.28) che il padre lavoratore possa sostituire la madre per garantire comunque l'accudimento del neonato, se la madre muore, se è gravemente ammalata, se c'è l'affidamento esclusivo al padre, in caso di abbandono, per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, o per una parte di esso, se la madre ne ha già usufruito parzialmente.

N.B. Il diritto a sostituire la madre nell'accudimento del figlio nei gravi casi previsti per i lavoratori dipendenti, è stato esteso anche ai padri lavoratori autonomi e liberi professionisti (D.lgs 80/2015 artt.15 e 18).

- *Padre per cinque giorni*

La legge di Bilancio n. 145/2018, per l'anno 2019, ha esteso il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente a 5 giorni, estendibili a 6, in accordo con la madre e in sostituzione di essa in relazione al periodo d'astensione obbligatoria che le spetta. Il beneficio era stato introdotto con la legge n.92/2012, di riforma del mercato del lavoro che, innovando il T.U, aveva stabilito la possibilità per il lavoratore padre, oltre ai casi estremi citati precedentemente, il diritto autonomo a un giorno di congedo di paternità obbligatorio

da utilizzare entro cinque mesi dalla nascita del figlio, anche durante l'astensione obbligatoria della madre (Decreto applicativo 22.12.2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali). Facoltà che la legge di stabilità 2016 aveva raddoppiato a due giorni, confermata anche nella successiva legge di Bilancio 2017.

- *Trattamento economico e previdenziale dei giorni di congedo di paternità obbligatorio*

I giorni di congedo obbligatorio sono indennizzati dall'INPS al 100% della retribuzione e sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

Vale per tutti? Questione ancora aperta

Secondo la Presidenza del Consiglio dei Ministri, i due giorni di congedo obbligatorio di paternità e i due giorni facoltativi sono usufruibili soltanto dai lavoratori padri dipendenti del settore privato. Il chiarimento è contenuto nella nota n. 8629 del 20.2.2013 del Dipartimento Funzione Pubblica, laddove si afferma, in modo chiaro e inequivocabile, che la normativa in questione non si applica ai dipendenti del settore pubblico, fino a che non verranno emanate specifiche disposizioni per estendere esplicitamente i congedi, con le modalità proprie e particolari del settore. Per l'Inca, la questione è tutt'altro che chiarita, poiché sia la legge di stabilità 2016, che la legge di Bilancio 2017 hanno previsto questo diritto "per i lavoratori dipendenti". Quindi, il testo della norma non esclude in nessun modo i dipendenti del pubblico impiego.

- *L'obiettivo di 15 giorni è molto lontano*

Nonostante i numerosi annunci per incoraggiare la corresponsabilità degli impegni genitoriali, l'obiettivo raggiunto è davvero poca cosa, se consideriamo che in altri Paesi europei, già da tempo, sono previsti periodi ben più significativi di congedo obbligatorio per i padri, come Germania, Norvegia, Francia e Danimarca. In Italia, invece, la montagna ha partorito un topolino. E' stato raddoppiato il congedo, da uno a due giorni e dal 2019 fino a 5 giorni estendibili a 6 giorni in accordo con la madre, ma altri disegni di legge che prevedevano due settimane di congedo obbligatorio di paternità, non sono stati approvati.



Capitolo 4

Permessi orari per i lavoratori dipendenti

I permessi orari erano originariamente correlati all'allattamento (art.10 Legge 1204/71), ma con il tempo hanno assunto il senso più complessivo dell'accudimento e della presenza vicino al neonato, estendendosi quindi anche al padre.

I permessi orari sono di un'ora al giorno, se il proprio orario di lavoro è inferiore alle sei ore quotidiane, per esempio in caso di part-time orizzontale, e di due ore al giorno, anche cumulabili, se il proprio orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore (art.39 T.U.). I permessi orari sono fruibili dalla fine del congedo obbligatorio ad un anno di età del bambino/a.

Il T.U. (art.40) prevede che i permessi orari possano essere utilizzati dal padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) quando i figli sono affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizzi;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

- *Riposi per i papà quando la mamma è casalinga*

Il Consiglio di Stato (sentenza n.4293, del 9.9.2008) ha esteso il diritto ad un padre lavoratore, nel caso specifico un ispettore della Polizia di Stato, a usufruire dei riposi giornalieri, pur essendo sua moglie casalinga. Su questa significativa sentenza è poi intervenuto il Ministero del Lavoro, a seguito di una

interpretazione restrittiva fornita dall'INPS (circolare n.112 del 2009) che limitava il diritto del padre al solo caso in cui la madre casalinga fosse impegnata in attività che la distogliessero dalla cura del neonato. L'Inca Nazionale, insieme a Inas, Ital e Acli, si è battuta contro questa visione miope e riduttiva dell'Istituto previdenziale, che è stato costretto a ritornare sui suoi passi, riconoscendo (circolare n.118 del 2009) il diritto al padre lavoratore di usufruire dei riposi giornalieri anche quando la madre è casalinga, senza alcun'altra giustificazione. Infatti, i riposi giornalieri, sebbene inizialmente previsti per agevolare l'allattamento materno, si sono affrancati, con l'evolversi della normativa in materia e grazie al moltiplicarsi di sentenze anche di Corte Costituzionale, tra cui la già citata n.1/87, dalla precisa finalità biologica per configurarsi, in senso lato, come accudimento psicofisico del neonato.

Ciononostante, sono in corso ancora alcune azioni di contenzioso verso aziende o amministrazioni che continuano a negare questo diritto, da ritenersi oggi acquisito.

- *Trattamento economico e previdenziale*

I riposi orari sono pagati al 100% della retribuzione. I contributi previdenziali sono accreditati figurativamente con un “ nuovo” tipo di contribuzione figurativa, che ritroveremo anche per il congedo parentale. Il T.U. (art.35, comma 2) stabilisce che i riposi sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo il doppio dell'assegno sociale il cui importo varia ogni anno.

Nel pubblico impiego i riposi hanno, invece, la contribuzione obbligatoria, poiché l'Ente datore di lavoro continua a corrispondere la retribuzione.

- *Raddoppio dei riposi orari*

Il T.U. permette, in caso di parto plurimo, di raddoppiare i permessi orari, sempre sulla base del proprio orario di lavoro giornaliero e di utilizzarli con libera scelta tra padre e madre, in varie combinazioni possibili.

Il parto plurimo prevede il raddoppio delle ore usufruibili, a prescindere dal numero dei figli. Se i gemelli sono tre, quattro, o addirittura di più, è previsto sempre solo il raddoppio.



Capitolo 5

Congedo parentale per i lavoratori dipendenti

La legge 53/2000 prima, e il T.U. (D.lgs 151/2001) poi, hanno disegnato un complesso sistema di astensione facoltativa dal lavoro per entrambi i genitori, denominato “congedi parentali”.

Il D.lgs 80/2015 ha profondamente modificato l’età dei figli per usufruire del congedo parentale e per i periodi indennizzati al 30%.

Il padre acquisisce un diritto autonomo al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice, o sia una lavoratrice (colf o lavoratrice a domicilio) che non abbia diritto al congedo parentale. Il T.U. amplia e sviluppa il concetto base della nuova normativa per far sì che il padre sia incoraggiato ad occuparsi dei propri figli, garantendo il maggior benessere possibile del minore.

Il congedo parentale può essere usufruito solo in costanza di rapporto di lavoro.

Entrambi i genitori hanno diritto, individualmente, a beneficiarne fino al compimento dei dodici anni di età del figlio/a, con le seguenti modalità:

1. La madre, per un periodo fino a un massimo di **sei mesi**, frazionato o continuativo, dopo il congedo di maternità obbligatorio.

2. Il padre, dal giorno seguente la nascita del figlio, per un periodo massimo di **sette mesi**, frazionato o continuativo, a condizione che ne usufruisca almeno per tre mesi.



Il periodo massimo complessivo usufruibile tra i due genitori è di 11 mesi. Come si vede, scatta una specie di “bonus”, un mese di congedo parentale in più per il padre rispetto alla madre, per incentivarne la presenza a fianco dei figli/e.

- ***Richiesta del congedo parentale***

Secondo il D.lgs 80/2015, il congedo parentale va chiesto con un preavviso di 5 giorni. Tuttavia, alcuni contratti riducono questo termine a 48 ore in casi di inaspettata e non prevedibile necessità (per esempio, la chiusura improvvisa dell'asilo o la indisponibilità della baby-sitter). L'Interpello n. 13 del 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha però precisato che i termini di preavviso minimi restano fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi.



Trattamento economico e accredito della contribuzione figurativa previdenziale

- **Periodo di sei mesi entro i sei anni di età del figlio/a**

Il D.lgs 80/2015, modificando il T.U. (art.34), prevede che le lavoratrici e i lavoratori abbiano diritto a una indennità giornaliera pari al **30% della retribuzione**, senza limiti reddituali, dalla quale vengono escluse le voci come tredicesima e ratei aggiuntivi, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **sei mesi**, fino

al compimento dei sei anni del figlio. Tale periodo è **coperto da contribuzione previdenziale figurativa** con accredito, ai sensi della legge 155/81, cioè con riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i periodi di congedo parentale fruiti.

- **Periodo oltre i sei mesi entro i sei anni e tra i sei e gli otto anni di età del figlio/a**

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale, sia quelli successivi ai sei mesi entro i sei anni del bambino, già esaminati, sia per tutti i periodi usufruibili dai sei agli otto anni di età del figlio/a, l'indennità spetta sempre nella misura del **30% della retribuzione, ma a condizione che il reddito individuale del richiedente (nell'anno in cui inizia il congedo parentale) sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.** Il reddito individuale (non familiare!) da considerare per il richiedente è quello dell'anno in cui inizia il congedo parentale. Ai fini del computo del reddito si considerano tutte le entrate assoggettabili ad Irpef con esclusione della casa di abitazione, del trattamento di fine rapporto, degli arretrati a tassazione separata e dell'indennità stessa del congedo parentale.

Questi periodi di congedo parentale vengono accreditati ai fini pensionistici con **contribuzione figurativa ridotta**. Il valore retributivo della contribuzione è riferito al doppio dell'importo dell'assegno sociale, che varia ogni anno proporzionato ai periodi di astensione. Per “riparare” il danno che viene a crearsi ai fini pensionistici, l'interessata/o può integrare con il riscatto (art.13 legge 1338/62), oppure con versamenti volontari. Questo tipo di contribuzione figurativa “ridotta” copre anche i periodi di congedo parentale per i quali non spetta il trattamento economico, cioè per i lavoratori che superano il reddito individuale indicato.

- **Periodi di congedo dagli otto ai dodici anni**

I periodi di congedo parentale fruibili (D.lgs 80/2015) dagli 8 ai 12 anni non sono in nessun **indennizzabili, neanche quindi con il limite di reddito.**

Miglioramenti contrattuali e previdenziali nel Pubblico impiego

Nel settore pubblico, tutti i contratti prevedono un mese di congedo parentale all'anno pari al 100% della retribuzione, nei primi tre anni. La contribuzione in questo caso è quindi obbligatoria.

Per il pubblico impiego, i periodi di congedo parentale retribuiti al 30% dello stipendio, la contribuzione figurativa viene calcolata nel seguente modo: 30 per cento con contribuzione obbligatoria e il 70 per cento con contribuzione figurativa. I periodi di congedo parentale non retribuiti sono coperti completamente da contribuzione figurativa (art.8 legge 155/81).

Come utilizzare il congedo parentale

Il congedo parentale può essere usufruito per un periodo intero o frazionato. Quando si vuole beneficiare del periodo intero fino al massimo previsto, vanno considerati anche i giorni festivi e prefestivi. Se invece si vuole usufruirne in modo frazionato, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, per evitare che vengano compresi nel periodo di congedo parentale i giorni festivi infrasettimanali, i sabati e le domeniche. Per esempio, se si prende il congedo dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza riprendere il lavoro il lunedì successivo, i giorni conteggiati saranno 7 anziché 5 giorni.

Durante i periodi di congedo parentale non si maturano le ferie. Non si ha diritto neanche alla tredicesima o ad altre eventuali gratifiche. Tuttavia, alcuni contratti hanno introdotto miglioramenti economici e di risultato ai fini della carriera.

Il padre può usufruire del congedo parentale dal giorno successivo

la nascita del figlio anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri. Entrambi i genitori possono comunque usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente.

Il Testo Unico prevede che i genitori possano chiedere il congedo parentale per ogni figlio: quindi, tanti figli, tanti congedi parentali. Ogni genitore ha un diritto autonomo al congedo parentale.

Riscatto dei periodi di congedo parentale al di fuori del rapporto di lavoro

I periodi di congedo parentale possono essere riscattati, con onere economico, ai fini pensionistici. Tuttavia, bisogna valutare la convenienza situazione per situazione.

La legge 208/2015 (legge di stabilità 2016, comma 298) permette finalmente il cumulo per il riscatto del congedo parentale e della laurea, prima normativamente impedito. Su questa possibilità che apre nuove prospettive per le lavoratrici madri e padri ai fini pensionistici, è importante la consulenza dell'Inca.

Genitore unico

Se c'è un unico genitore (T.U. art.32), questi può usufruire dell'intero periodo di congedo parentale fino ad un massimo di dieci mesi.

Come genitore unico vengono considerati i seguenti casi:

1. morte di un genitore;
2. abbandono da parte di un genitore;
3. affidamento con provvedimento formale ad un solo genitore;
4. non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

Oltre i casi indicati, l'Inca si sta battendo perché vengano riconosciute altre fattispecie. Infatti, la normativa non prevede la possibilità di congedo per i genitori definiti genericamente "single".

Congedo parentale orario

La legge 228/2012 (art.1, comma 339) ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale ma anche di secondo livello, il compito di definire le modalità di fruizione del congedo parentale orario, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Alcuni accordi sindacali sono già stati firmati. Compito del sindacato è quindi oggi estendere accordi che fissino **modalità favorevoli e flessibili per i genitori lavoratori interessati a questo tipo di congedo orario**.

Il D.lgs 80/2015 permette invece ai genitori lavoratori di fare una domanda individuale, anche in assenza di contrattazione. Ciascun

genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale.

- **Cumulabilità con altri permessi**

Il congedo parentale orario non è cumulabile con i riposi giornalieri (ex allattamento). Invece è cumulabile con i permessi della Legge quadro sull'handicap (legge104/92).



Tabella sinottica

	Congedo parentale ad ore (art. 32 T.U.)
Parentale ad ore per altro figlio/a (art. 32 T.U.)	non compatibile
Riposi per allattamento, anche per altro figlio/a (artt. 39 e 40 T.U.)	non compatibile
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio/a (artt. 33 e 42 T.U.)	non compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)	compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di sé stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)	compatibile

Richiesta

Il congedo parentale orario deve essere richiesto con un preavviso di due giorni.

È un'ulteriore possibilità di scelta per i genitori lavoratori che possono, quindi, alternare, nei limiti previsti, tutti i tipi di congedo parentale che la legislazione oggi offre.

Capitolo 6

Alternative al congedo parentale

Part-time

Per avere una visione completa delle alternative che si offrono ai genitori lavoratori, bisogna tener presente anche il D.lgs 81/2015. Il D.lgs (art.8,comma 7) afferma che *“il lavoratore può chiedere per una sola volta, invece del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 %”*. Il preavviso necessario è di 15 giorni, mentre, come abbiamo visto, per il congedo parentale è di due. Va affrontata e analizzata dettagliatamente, da ogni angolazione, retributiva e previdenziale, la scelta migliore tra congedo parentale orario e part-time.



Capitolo 7

Congedo per malattia del figlio/a

Congedi per figlie fino a tre anni di età

I genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati hanno il diritto ad un congedo senza limiti temporali per malattia del figlio/a fino a tre anni di età. Le patologie del minore devono essere certificate da un medico del Servizio Sanitario nazionale e non influisce la gravità della patologia stessa. Com'è noto, infatti, i bambini fino ai tre anni sono soggetti ad una morbidità frequente e si ammalano spessissimo.

I genitori possono scegliere di stare vicino al figlio ammalato per il periodo della prognosi, ma mai insieme, **solo in alternativa**. Ogni figlio ha diritto al proprio congedo di malattia: tanti figli, tanti congedi.

Trattamento economico e previdenziale

- **Indennità**

Nel settore privato, questi congedi non sono retribuiti. Nel pubblico, è previsto contrattualmente un mese di congedo per malattia figlio al 100% della retribuzione, ogni anno fino ai tre anni. Ovviamente, le lavoratrici del pubblico impiego usufruiscono, quindi, in misura maggiore di questo congedo rispetto a quelle del settore privato.

- **Contribuzione figurativa**

I periodi di congedo parentale per malattia del figlio/a sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione (art.8 L.155/81). Nel Pubblico impiego, per i periodi retribuiti al 100% della retribuzione si versa la contribuzione obbligatoria, mentre i periodi non retribuiti sono accreditati con la contribuzione figurativa.

- **Congedi per figli/e tra i tre e gli otto anni di età**

I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, hanno diritto a 5 giorni l'anno di congedo per ogni figlio/a fino al compimento degli otto anni di età. I genitori possono beneficiarne solo in alternativa e non contemporaneamente. Nel pubblico impiego, così come avviene nel privato, questi giorni non sono retribuiti.

- **Contribuzione figurativa**

I giorni di congedo sono accreditati con la contribuzione figurativa "ridotta" (che abbiamo incontrato per i permessi orari e per i congedi parentali), cioè per un valore pari al doppio dell'assegno sociale. Nel Pubblico impiego, invece, sono accreditati con la contribuzione figurativa "piena" (legge n. 155/81).

N.B. Sia nel pubblico che nel privato, ai congedi per malattia del figlio/a non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Il bambino ammalato non può essere sottoposto a visita fiscale, né il genitore che lo accudisce deve rispettare le fasce orarie di reperibilità.



Capitolo 8

Genitori adottivi e affidatari lavoratori dipendenti

Uno dei principi fondanti del Testo Unico è quello di equiparare la maternità e la paternità biologiche a quelle adottive e affidatarie. I genitori adottivi e affidatari hanno però dovuto attendere la L.244/2007 (Finanziaria 2008) e alcune significative sentenze della Corte Costituzionale, per vedere riconosciute appieno le stesse opportunità previste per i genitori naturali. Solo successivamente, quindi, è stato integrato il Testo Unico con modifiche significative.

Attualmente, i genitori adottivi e affidatari hanno gli stessi diritti di quelli biologici, ovviamente con differenti limiti di età dei figli/e, dato che, spesso, non si tratta di neonati, ma di bambini e ragazzi. Il congedo di maternità e di paternità può essere usufruito dalla mamma o dal papà, a scelta dei genitori stessi, perché non è necessario il riposo psicofisico della gestante dopo il parto. Anche in questo caso il periodo di congedo obbligatorio è di 5 mesi e un giorno e l'effettivo ingresso in famiglia viene equiparato alla nascita. **Il D.lgs 80/2015 amplia i diritti dei genitori adottivi e affidatari.**

In caso di adozione nazionale, il congedo obbligatorio spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere anche usufruito in modo frazionato per il periodo di permanenza all'estero necessario per le pratiche relative, di solito burocraticamente complesse, ferma restando la durata massima del congedo, sempre di cinque mesi e un giorno.

Sia per le adozioni nazionali che per quelle internazionali, l'età massima dei ragazzi, per usufruire del congedo obbligatorio, è di 18 anni.

Per le adozioni internazionali, opera la Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Viene ribadito il ruolo degli Enti Autorizzati, come tramite necessario per ogni adempimento, che certificano le date di ingresso e i periodi di congedo usufruiti

- **Padre in congedo obbligatorio**

Il padre adottivo e affidatario lavoratore dipendente può usufruire per l'anno 2019 di cinque giorni di congedo obbligatorio estendibili a sei giorni in accordo con la madre e in sostituzione di essa in relazione al periodo di astensione obbligatoria, nella stessa misura prevista per i genitori biologici. Ovviamente, il termine del quinto mese decorre, nel caso di adozione nazionale, dall'effettivo ingresso in famiglia, mentre per quella internazionale, dalla data di ingresso del minore in Italia.

- **Affidamento non preadottivo**

Per l'affidamento non preadottivo (L.184/1983 artt.2 e seguenti) è previsto un periodo di congedo obbligatorio di tre mesi, usufruibili però entro cinque mesi dalla data dell'affidamento fino alla maggiore età del figlio/a.

- **Congedo parentale**

I genitori adottivi hanno diritto, come quelli naturali, al congedo parentale, che può essere fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia (D.lgs 80/2015) e fino al raggiungimento della maggiore età. L'indennità pari al 30% della retribuzione, per il periodo complessivo di sei mesi tra i genitori, è erogata fino ai sei anni dall'ingresso in famiglia del minore.

Gli altri periodi di congedo parentale sono:

1. oltre i sei mesi entro i sei anni dall'ingresso in famiglia;
2. dai sei anni agli otto anni dall'ingresso in famiglia.

Questi congedi possono essere indennizzati solo se il reddito individuale del genitore richiedente non supera due volte e mezzo il trattamento minimo di pensione (a norma del Testo Unico art.34, comma 3).

I periodi di congedo dagli otto ai dodici anni dall'ingresso in famiglia non vengono comunque indennizzati, neanche con il limite reddituale.

- **Riposi orari (ex allattamento)**

I genitori adottivi e affidatari possono usufruire, entro un anno dall'ingresso in famiglia del figlio/a, dei riposi orari, modulati in base al proprio orario di lavoro, come è previsto per i genitori naturali. Questa opportunità è scaturita da una sentenza della Corte Costituzionale, n. 104 del 2003, che ha modificato il Testo Unico, laddove prevede i riposi per figli/e adottati fino a un anno di età, facendo giustizia di una incongruenza logica in esso presente. Infatti, poiché la maggior parte dei minori adottati ha più di un anno età, il diritto ai riposi (ex allattamento) era nei fatti non utilizzabile.

Lavoro notturno

Nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del figlio/a, che non superi il dodicesimo anno di età, la lavoratrice madre adottiva o in alternativa il lavoratore padre, non sono obbligati al lavoro notturno (D.lgs 80/2015, art.11).

- **Congedo per malattia del figlio/a**

Il congedo per malattia del figlio/a spetta anche per le adozioni e gli affidamenti nazionali e internazionali. L'art. 50 del T.U. riconosce a entrambi i genitori alternativamente tra loro, il diritto di astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio/a con le seguenti modalità:

- Età del figlio/a fino a sei anni: nessun limite di durata ai giorni di assenza.
- Età del figlio/a compresa tra i sei e gli otto anni: diritto di astenersi dal lavoro nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno.
- Età del minore compresa fra i sei e i dodici anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento: il congedo per malattia è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, nei limiti dei cinque giorni lavorativi all'anno.

Adozioni per autonome e libere professioniste

Il D.lgs 80/2015 ha esteso alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici agricole e alle libere professioniste i diritti in materia di adozioni.

Le lavoratrici autonome, le imprenditrici agricole e le libere professioniste hanno diritto all'indennità in caso di adozione e di affidamento per gli stessi periodi e con le stesse modalità delle lavoratrici dipendenti.

Capitolo 9

I congedi per le lavoratrici parasubordinate

Negli ultimi anni, per quanto riguarda la tutela della maternità, l'equiparazione delle lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata a quelle dipendenti ha compiuto significativi passi in avanti. Il moltiplicarsi di questo tipo di contratti e l'elevato numero di lavoratrici e di lavoratori coinvolti, hanno fatto sì che si affermasse un principio di parità. Un primo passo era avvenuto con l'approvazione del Decreto ministeriale del 12 luglio 2007, cui sono seguiti il D.lgs 80/2015 e la legge 81/2017 su "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". Queste novità legislative hanno apportato sostanziali cambiamenti favorevoli per le lavoratrici iscritte in Gestione separata.

• *Chi ne ha diritto*

Hanno diritto al congedo di maternità, come previsto dal Testo Unico per le lavoratrici dipendenti (art.16 e 17), tutte le iscritte alla Gestione separata presso l'INPS, (art.2, comma 26, L.335/95), genericamente definite "parasubordinate", purché:

1. non siano assicurate presso altra forma previdenziale;
2. non siano pensionate.

Le iscritte alla gestione separata dell'INPS devono versare un'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,72 per malattia, maternità e assegno al nucleo familiare.

In particolare, per meglio specificare, si tratta di:

- collaboratrici coordinate e continuative;
- associate in partecipazione;
- lavoratrici che svolgono, per lo stesso committente, prestazioni occasionali (art.61, comma 2, D.lgs 276/2003) inferiori a 30 giorni l'anno e con un compenso inferiore a 5.000 euro annui.

Inoltre, sono compresi anche i sindaci, i revisori di società, di associazioni e di altri enti con o senza personalità giuridica, i titolari di rapporto autonomo occasionale, i venditori porta a porta, i titolari di assegno di ricerca e le amministratrici.

Le collaboratrici coordinate e continuative, le associate in partecipazione e tutte le altre lavoratrici in elenco hanno diritto al congedo di maternità obbligatorio, "normale", anticipato, flessibile e per parto prematuro, come previsto per le lavoratrici dipendenti.

A queste stesse lavoratrici è stato esteso anche il congedo di maternità, che decorre dal rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro in struttura pubblica e privata (sentenza Corte Costituzionale n. 116/2011).

C'è però una differenza sostanziale

Infatti, per accedere al congedo obbligatorio è indispensabile uno specifico requisito contributivo. Le lavoratrici parasubordinate devono aver versato almeno tre mensilità di contribuzione previdenziale, comprensiva dello 0,72, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, cioè del periodo di congedo obbligatorio.

I dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile vanno calcolati sulla base della data presunta del parto (D.M.12.7.2007) e quindi varia a seconda se si entra in astensione anticipata o se

si sceglie il congedo flessibile.

Se la lavoratrice parasubordinata non è più iscritta alla Gestione separata dell'INPS al momento in cui inizia il periodo indennizzabile, ma ha comunque maturato il requisito contributivo previsto, conserva il diritto all'indennità di maternità, a meno che, nel frattempo, non abbia ottenuto un contratto di lavoro

dipendente o abbia intrapreso un'attività autonoma che le permette di usufruire di una indennità di maternità maggiore.

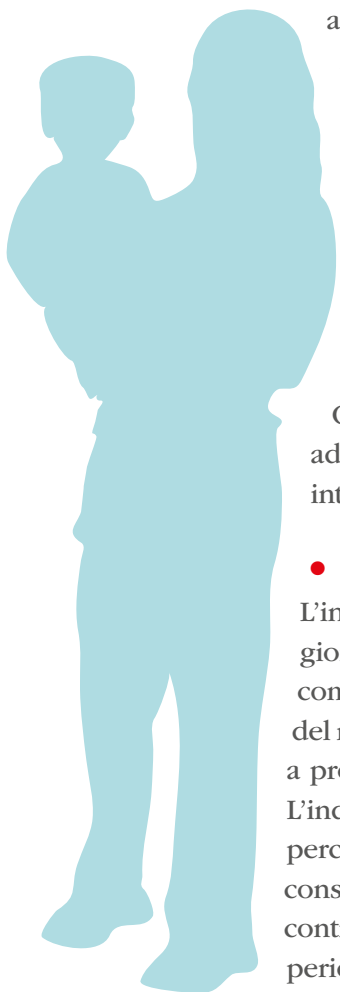
Una importante novità introdotta dalla legge 81/2017 è la possibilità di non astenersi dall'attività lavorativa per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata (sia parasubordinati che liberi professionisti). L'indennità di maternità viene erogata a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Ciò vale sia per l'evento "parto" sia per le adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali.

• *L'importo della indennità*

L'indennità deve essere calcolata per ogni giorno del periodo indennizzabile, festività comprese, in misura pari all'80% di 1/365esimo del reddito derivante da attività di collaborazione a progetto o di associazione in partecipazione.

L'indennità è pari all'80% del reddito giornaliero percepito dalla collaboratrice o dall'associata, considerando le forme più diffuse di questi contratti, nei dodici mesi che precedono il periodo indennizzabile, cioè l'inizio del congedo



obbligatorio, che ovviamente varia a seconda del periodo richiesto dalla lavoratrice, ad esempio anticipato o flessibile.

I redditi da considerare sono “*sempre e soltanto*” quelli utili ai fini contributivi nei limiti del massimale di reddito.

Per ottenere l'indennità di maternità per congedo obbligatorio, le lavoratrici parasubordinate devono comunque astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

- *Accredito figurativo dei contributi previdenziali*

Anche le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'accredito figurativo dei periodi di astensione dal lavoro che influiscono sulla misura e il diritto alla pensione.

- *Congedo di paternità*

I lavoratori padri iscritti alla Gestione separata dell'INPS e in regola con il versamento di tre mensilità contributive, così come le lavoratrici madri, possono usufruire del congedo di paternità nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio/a da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio/a al padre.

L'indennità di paternità è prevista solo nei tre mesi successivi la nascita del figlio/a.

Anche i lavoratori padri parasubordinati, che usufruiscono del congedo di paternità, devono astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

- *Adozioni*

Il D.lgs 80/2015 ha modificato (art.13) in senso migliorativo il

congedo per adozioni, riconoscendo finalmente anche a queste lavoratrici il diritto a un periodo di cinque mesi, come per le lavoratrici dipendenti. Una ulteriore novità rilevante è stata introdotta dal Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il 24 febbraio 2016 (G.U. n.79 del 5.4.2016) con il quale è stato abrogato l'art.2 del Decreto Ministeriale 4.4.2002, che fissava il limite di 6 anni per le adozioni nazionali, estendendo così fino ai 18 anni il diritto alle adozioni nazionali per lavoratrici, e i lavoratori, parasubordinati, come per tutte le altre tipologie di lavoratrici, dipendenti, autonome, libere professioniste.

Per le adozioni internazionali, viene inoltre rafforzato il ruolo dell'Ente autorizzato. L'Ente che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione internazionale deve certificare la data di ingresso del minore e l'avvio presso il Tribunale italiano delle procedure di conferma della validità dell'adozione o di riconoscimento dell'affidamento preadottivo.

• *Congedo parentale*

La legge 81/2017 introduce a favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, il diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. Nei casi di adozioni o affidamenti preadottivi, detto periodo si calcola a partire dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

I trattamenti economici per congedo parentale, anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare complessivamente, tra entrambi i genitori, il limite di sei mesi.

Requisiti

Nel caso di congedo parentale indennizzato e fruito nel primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore

per adozione/affidamento nazionale o internazionale, al fine della ricerca delle tre mensilità di contribuzione accreditate, bisogna prendere a riferimento lo stesso periodo utilizzato per l'accertamento del diritto all'indennità di maternità o paternità. Dunque, nel caso in cui si ha diritto all'indennità di maternità o paternità, sia se essa sia stata fruita o non sia stata fruita, viene riconosciuto il diritto al congedo parentale.



Per quanto riguarda la fruizione del congedo parentale indennizzato dopo il primo e entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore o in Italia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale e nei casi in cui nel primo anno non si abbia titolo all'indennità di maternità/paternità, la legge n. 81/2017 prevede la corresponsione del trattamento economico a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità con contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto.

- ***Calcolo dell'indennità***

La misura dell'indennità per il congedo parentale è calcolata al 30% del reddito preso a riferimento per l'indennità di maternità. Il diritto al congedo parentale per parti plurimi è riconoscibile per ogni figlio, cioè tanti figli tanti congedi parentali, sempre nei limiti previsti per questa tipologia di lavoratori, e cioè tre mesi entro il primo anno di vita del bambino/a.

- ***Contribuzione figurativa***

Anche i periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa previdenziale, ai fini del diritto e della misura della pensione.

Automatismo delle prestazioni

I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei contributi alla gestione previdenziale (D.lgs 80/2015, art 13). Questo è un principio importante, per il quale l'Inca si è sempre battuto.



Capitolo 10

L'assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate

Le madri che lavorano saltuariamente, in modo occasionale e precario, nonché le stagionali, disoccupate, in cassa integrazione, in mobilità, possono richiedere **l'Assegno di maternità dello Stato pagato dall'INPS**.

La maggior parte delle donne, specie giovani madri, si trova in queste condizioni. Inoltre, per le numerose immigrate questa prestazione economica rappresenta, spesso, l'unica possibilità di aiuto per mantenere il neonato. Diventa importante, quindi, conoscere le condizioni per le quali si ha diritto a questo assegno.

L'assegno può essere pagato in **misura intera**, se la madre non ha diritto a nessuna indennità di maternità.

In misura di **quota differenziale**, se la madre ha diritto ad una indennità di maternità di importo complessivo inferiore rispetto all'assegno.

Se l'indennità di maternità prevista nella Gestione separata dell'INPS risulta inferiore a quella dell'assegno dello Stato, le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'integrazione fino a concorrenza dell'importo.

L'Assegno viene pagato per ogni figlio: tanti nati, tanti assegni. La domanda deve assolutamente essere presentata entro sei



mesi dalla nascita, o dall'ingresso in famiglia, pena la decadenza dal diritto (termine perentorio).

Chi ne ha diritto:

- cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia al momento del parto o dell'ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia della richiedente;
- cittadine non comunitarie residenti in Italia al momento del parto o dell'ingresso nella famiglia della richiedente, che deve essere in possesso del permesso di soggiorno CE soggiornanti di lungo periodo;
- il figlio di una cittadina non comunitaria nato all'estero deve avere lo stesso titolo di soggiorno della madre, mentre non occorre il titolo di soggiorno per il figlio nato in Italia.

Quali sono i requisiti

La lavoratrice deve avere tre mesi di contribuzione previdenziale nel periodo compreso tra i 18 o i 9 mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia. Può aver lavorato come subordinata, parasubordinata o in forma autonoma.

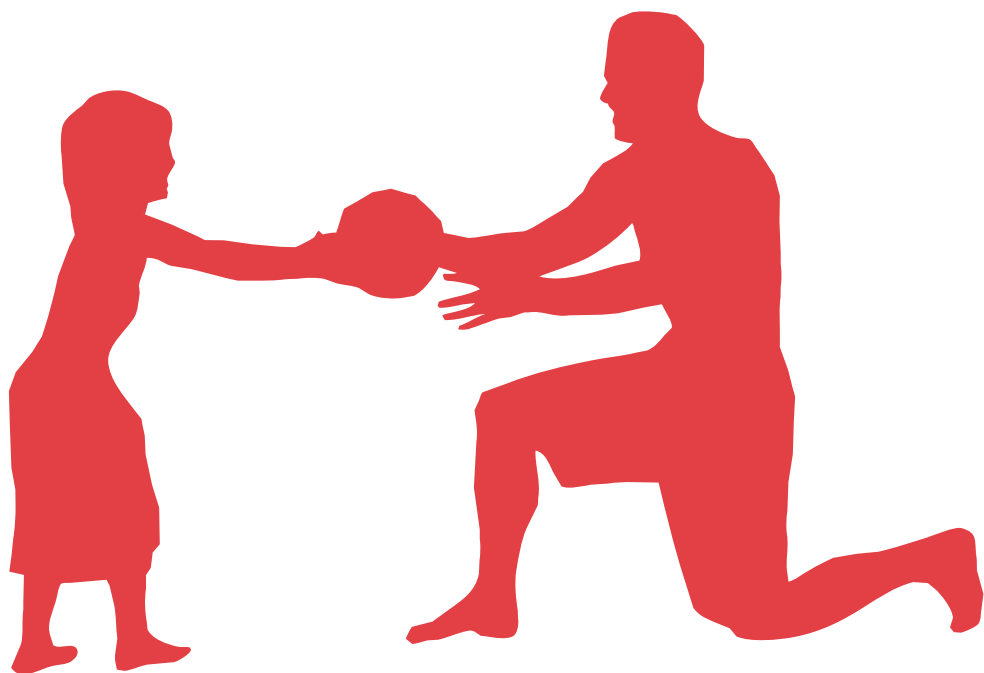
Se la lavoratrice è stata licenziata o si è dimessa, vale sempre il requisito dei tre mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia.

Diverso è il caso della lavoratrice disoccupata, che ha usufruito in passato di mobilità, di ASpI o Mini ASpI, di NASpI, di cassa integrazione, malattia o maternità, ASU o LPU. Per lei, il requisito è che tra l'ultimo giorno della prestazione economica fruita e la data del parto, o di ingresso in famiglia, non sia trascorso un periodo di tempo superiore a quello di utilizzo della prestazione stessa. Comunque, il periodo tra l'ultimo giorno della prestazione usufruita e la data del parto non può essere superiore a 9 mesi.

Padri precari e disoccupati

In casi particolari, l'assegno di Stato può essere richiesto anche dal padre e da altri soggetti.

Si tratta di una molteplicità di situazioni che va esaminata specificamente. È quindi importante rivolgersi all'Inca per una consulenza personalizzata.



Capitolo 11

Assegno di maternità dei Comuni

L'assegno di maternità dei Comuni è una prestazione assistenziale, da richiedersi al Comune di residenza e pagato direttamente dall'INPS in presenza di specifici requisiti reddituali la cui verifica compete al Comune di residenza.

L'assegno spetta alle donne non occupate e a quelle occupate, purché queste ultime non abbiano diritto ad altri trattamenti economici di maternità ovvero, per la quota differenziale, a trattamenti di importo inferiore a quello dell'assegno.

L'assegno di maternità dei Comuni spetta alle seguenti categorie, purché residenti in Italia:

- alle cittadine italiane;
- alle cittadine comunitarie;
- alle cittadine extracomunitarie in possesso della Carta di soggiorno;
- alle cittadine non comunitarie in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo;
- alle cittadine non comunitarie in possesso della Carta di soggiorno di familiare di cittadino dell'Unione o Italiano, della durata di cinque anni;
- cittadine non comunitarie in possesso della Carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro.

La domanda va presentata al Comune di residenza entro 6 mesi dalla data del parto o dell'ingresso in famiglia del minore.

In caso di madre minorenni alla domanda e alla riscossione è abilitato il padre maggiorenne, a condizione che la madre sia regolarmente soggiornante in Italia al momento del parto e che il figlio sia riconosciuto dal padre, si trovi nella sua famiglia anagrafica, sia soggetto alla potestà del padre.

Nel caso anche il padre sia minorenni o non siano verificate le dette condizioni, la domanda viene presentata per conto della madre dal genitore della stessa o dal legale rappresentante.

L'importo dell'assegno e il requisito reddituale, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e adozioni senza affidamento avvenuti nell'anno 2019, sono i seguenti:

- assegno di maternità (in misura piena) = Euro 346,39 mensili per complessivi Euro 1.731,95 (Euro 346,39 x 5 mesi);
- indicatore della situazione economica (I.S.E.E.) con riferimento ai nuclei familiari con tre componenti = Euro 17.330,01.



Capitolo 12

Premio alla nascita

La legge n. 232/2016 (legge di Bilancio 2017) ha riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2017, un beneficio dell'importo di 800 euro, alla nascita o all'adozione di un minore. Il premio non concorre alla formazione del reddito complessivo.

Il premio alla nascita è riconosciuto alle donne gestanti o alle madri con cittadinanza italiana, comunitaria o non comunitaria, residenti in Italia.

Il premio di 800 euro è concesso dall'INPS in un'unica soluzione per evento, e in relazione ad ogni figlio nato o adottato/affidato. Il beneficio è riconosciuto al verificarsi (dal 1° gennaio 2017) di uno dei seguenti eventi:

- compimento del 7° mese di gravidanza (considerato dalla data presunta del parto);
- parto, anche se antecedente all'inizio dell'8° mese di gravidanza;
- adozione del minore, nazionale o internazionale, disposta con sentenza divenuta definitiva ai sensi della legge n. 184/1983;
- affidamento preadottivo nazionale disposto con ordinanza ai sensi dell'art. 22, comma 6, della legge 184/1983 o affidamento preadottivo internazionale ai sensi dell'art. 34 della legge 184/1983.

La futura madre avente diritto dovrà presentare domanda esclusivamente in via telematica dopo il compimento del 7° mese di gravidanza. La domanda va corredata dalla certificazione sanitaria, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario nazionale, attestante la data presunta del parto. Qualora la richiesta è presentata

a parto avvenuto, la madre dovrà autocertificarne la data e indicare la generalità del bambino/a.

Nel caso di adozione o affidamento a corredo della domanda bisogna allegare il provvedimento giudiziario (la sentenza definitiva di adozione o il provvedimento di affidamento preadottivo ex art. 22, comma 6, della legge 184/1983).

L'INPS inizialmente aveva negato l'accesso alla prestazione alle donne straniere regolarmente presenti in Italia in possesso di un titolo provvisorio di soggiorno. Questa interpretazione è stata sin dal primo momento contestata da Inca, perché considerata discriminatoria e arbitraria, visto che la legislazione non conteneva alcuna restrizione. Per questa ragione, il Patronato della Cgil ha messo in atto alcune azioni legali per contrastare tale orientamento, che si è concluso positivamente con l'Ordinanza del Tribunale di Milano n. 6019 del 12 dicembre 2017. Tale sentenza ha imposto all'INPS di interrompere la condotta discriminatoria e di estendere il beneficio a tutte le madri regolarmente presenti in Italia che ne facciano domanda e che siano in possesso di tutti gli altri requisiti previsti.



Capitolo 13

L'assegno di natalità (Bonus bebé)

Si tratta di un'agevolazione a favore delle famiglie con reddito I.S.E.E. basso. Il Bonus consiste in un assegno da pagare ai genitori a partire dal momento della nascita del bambino, o in caso di adozione dalla sua entrata in famiglia, fino al compimento del suo primo anno di vita.

Possono richiedere il Bonus i genitori di bambini nati o adottati dal 1° gennaio fino al 31 dicembre.

Per poter accedere al beneficio, tuttavia, si deve rispettare un parametro di natura economica, e cioè possedere un reddito I.S.E.E. non superiore a 25.000 euro l'anno. Le modalità di erogazione, sono due, a seconda dell'importo dell'I.S.E.E. del nucleo familiare beneficiario e secondo la DSU (Dichiarazione Sostitutiva Unica).

Le famiglie interessate, sempre se rispondenti ai requisiti richiesti, potranno incassare un importo di 960 euro annui, versati in 12 rate mensili da 80 euro ciascuna qualora il reddito I.S.E.E. rientri appunto entro la soglia dei 25.000 euro.

Nel caso in cui il nucleo familiare beneficiario possieda un I.S.E.E. che non supera i 7.000 euro annui, le quote mensili del bonus potranno aumentare fino a 160 euro, corrispondenti a 1.920 euro annui, sempre suddivise in 12 rate.

Ai fini della richiesta del Bonus Beb , si ricorda che la domanda all'INPS deve essere presentata per via telematica, anche tramite l'Inca, soltanto da uno dei genitori conviventi con il figlio, entro e non oltre 90 giorni, a partire dal giorno della nascita del bambino oppure del suo ingresso nel nucleo familiare.



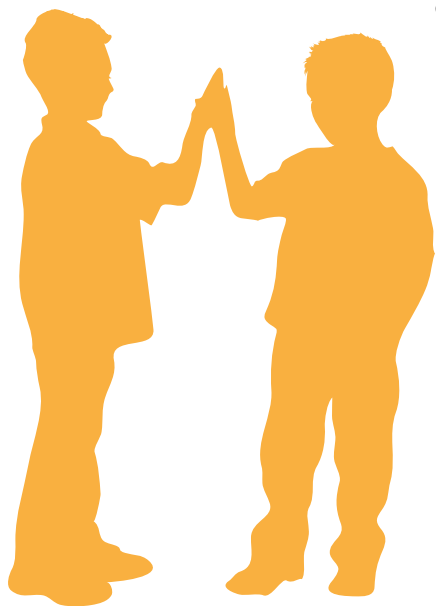
Capitolo 14

Buono nido

La legge di Bilancio 2017 (legge n. 232/2016) ha introdotto per i nati dal 1° gennaio 2016 un buono di 1.000 euro l'anno per pagare le rette degli asilo nido pubblici e privati. La legge di Bilancio per il 2019 ha previsto un incremento del buono a 1.500 euro l'anno per il triennio 2019-2021.

Il buono potrà essere percepito per un massimo di un triennio e interessa i bambini dai 0 ai 3 anni, ma anche quelli di età superiore,

qualora siano affetti da gravi patologie croniche; ciò al fine di favorire l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione. Il buono, parametrato su undici mensilità, è corrisposto direttamente dall'INPS al genitore richiedente.



Per ottenere il pagamento è necessario presentare i documenti che certifichino l'iscrizione e il pagamento della retta a strutture pubbliche o private. È previsto un tetto ai finanziamenti oltre il quale l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande. Il buono non è cumulabile con la detrazione per gli asili nido.

Capitolo 15

Fondo di sostegno alla natalità

Con la legge di Bilancio 2017 viene istituito il Fondo di sostegno alla natalità per favorire l'accesso al credito per le famiglie con figli nati o adottati nel 2017, grazie al rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie alle banche e agli intermediari finanziari. Pertanto dovrebbe essere più facile ottenere prestiti per i neogenitori. È previsto un decreto del Ministero con delega in materia di politiche per la famiglia e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, con il quale saranno stabiliti i criteri e le modalità di organizzazione e di funzionamento del Fondo di sostegno alla natalità



Capitolo 16

Assegno dei Comuni per nuclei familiari numerosi

L'assegno per il nucleo familiare è un contributo concesso dal Comune tramite l'INPS a favore dei nuclei familiari, con almeno tre figli minorenni, il cui valore I.S.E.E. non superi determinati valori.

Hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare dei Comuni:

- **i nuclei familiari composti da cittadini italiani e dell'Unione europea residenti**, da cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo, nonché dai familiari non aventi la cittadinanza di uno stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- **i nuclei familiari composti almeno da un genitore e tre figli minori** (appartenenti alla stessa famiglia anagrafica), che siano figli del richiedente medesimo o del coniuge o da essi ricevuti in affidamento preadottivo;
- **i nuclei familiari con risorse reddituali e patrimoniali non superiori a quelle previste dall'I.S.E.E.** valido per l'assegno. Per l'anno 2019 l'I.S.E.E. è pari a 8.745,26 euro.

L'importo dell'assegno è annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Per l'anno 2019 l'importo è pari in misura intera a euro 144,42 mensili per 13 mensilità (euro 1.877,46).

Capitolo 17

Genitori di figlie con handicap

La nascita di un figlio con disabilità è un evento che disattende spesso fantasie e speranze e si trasforma in un impegno gravoso e pieno di incognite per famiglie. I genitori coniugano con difficoltà l'assistenza al proprio figlio con le esigenze lavorative. Dal 1992, anno di emanazione della legge quadro sulla disabilità (n. 104), sono state introdotte agevolazioni fruibili sul posto di lavoro esplicitamente dirette ai genitori e ai familiari di persone con handicap in situazione di gravità e ai lavoratori disabili. Nel corso degli anni, soprattutto con la legge 388/2000 sono stati previsti altri benefici. Infine, con il Testo Unico (Decreto Legislativo n. 151/01) per la tutela della maternità e paternità si è raggiunto un quadro normativo di riferimento per aiutare tutti i genitori lavoratori, comprendendo nella fattispecie anche quelli con figli in situazione di handicap grave.

Cosa si intende per handicap

La legge n. 104/92 definisce la persona in situazione di **handicap grave** *“colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”* (art. 3 comma 1 legge 104/92). L'handicap assume carattere di gravità *“qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, nella sfera individuale o in quella di relazione...”* (art. 3 comma 3 legge 104/92).

La richiesta

La domanda di accertamento dello stato di handicap può essere presentata solo per via telematica alla sede INPS territorialmente competente. Per prima cosa bisogna rivolgersi a un medico certificatore (Patronato Inca, curante, ecc.) per il rilascio del certificato introduttivo, compilato su supporto informatico ed inviato telematicamente all'INPS, cui dovrà essere associata la pratica "amministrativa" da inviare, sempre, all'ente previdenziale. Dalla data di presentazione della domanda, la commissione medica ha 90 giorni di tempo per pronunciarsi. Dopo 45 giorni, gli accertamenti sanitari potranno essere fatti in via provvisoria da uno specialista della patologia, ovvero, da medici specialisti nelle patologie denunciate, presso l'unità sanitaria locale dell'assistito.

La stessa Commissione Asl, previa richiesta motivata dell'interessato, può rilasciare un certificato provvisorio al termine della visita, che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo.

Diritto di precedenza per l'accertamento dell'handicap

In caso di patologie oncologiche è previsto un procedimento più breve per l'accertamento dell'handicap. Infatti, in questi casi, la visita deve essere effettuata dalle commissioni mediche entro 15 giorni dalla richiesta (Legge n. 80/2006 – art 6 – comma 3/bis).

La revisione dello stato di handicap

Lo stato di handicap risultante dal verbale può essere soggetto a revisione sanitaria: in tale ipotesi, l'interessato dovrà essere sottoposto a un nuovo accertamento entro la data indicata nel verbale. La convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'INPS e, contrariamente a quanto accadeva in precedenza, gli interessati conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura durante tutto l'iter revisionale.

Tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario, per poter beneficiare delle agevolazioni legate al riconoscimento della legge 104/92, di cui parleremo in seguito, è necessario, nella maggior parte dei casi, che il lavoratore presenti una nuova domanda di autorizzazione (amministrativa) all'ente previdenziale.

Agevolazioni lavorative

La legge 104/92 è particolarmente rilevante, perché prevede il diritto ad alcune significative agevolazioni lavorative per le persone riconosciute in situazione di handicap grave (art. 3 comma 3 legge 104/92) e per i familiari che prestano loro assistenza.

Prolungamento del congedo parentale

Trascorso il periodo di congedo di maternità (congedo obbligatorio) e i successivi mesi di congedo parentale (art. 32 D.lgs 151/2001) la madre o in alternativa il padre, che assistono un figlio in situazione di handicap grave, possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento dei dodici anni di vita del bambino (art. 8 D.lgs 80/2015). Durante tale periodo, il lavoratore riceverà una indennità pari al 30% della retribuzione e non è soggetto a limiti reddituali, così come avviene per il congedo parentale retribuito, di cui è appunto il suo prolungamento. La durata massima del congedo parentale “normale” e del suo prolungamento, tra i genitori, è di 3 anni. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il prolungamento del congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia. Rimane fermo che il prolungamento del congedo parentale non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

Requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato, ma in questo caso i permessi durano fino alla scadenza del contratto.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile. Tuttavia, i genitori potranno fruire del prolungamento del congedo parentale (art. 33 D.lgs n. 151/2001) anche qualora i sanitari del figlio disabile ricoverato richiedano la presenza del genitore.

Permessi orari

Dopo il primo anno di vita del bambino e in alternativa al prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita, i genitori che assistono un figlio, in situazione di handicap grave possono fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito; nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore giornaliere, il permesso retribuito è limitato a una sola ora.

Requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.

Permessi mensili (3 giorni)

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e ai permessi orari giornalieri, i genitori, anche adottivi, di figli in situazione di handicap grave, possono fruire di tre giorni di permesso mensile retribuiti, in maniera continuativa o frazionata (anche a ore). Laddove

i genitori siano entrambi lavoratori dipendenti, il diritto può essere ripartito tra i due, sempre nel limite massimo dei 3 giorni.

Requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.

Anche i lavoratori/trici riconosciuti in situazione di handicap grave e i loro familiari hanno il diritto di fruire, in presenza di determinate condizioni, dei permessi mensili finalizzati alla cura e all'assistenza del disabile.

Permessi mensili per lavoratori/trici disabili

Il lavoratore/trice disabile grave, ogni mese, può godere dei seguenti permessi retribuiti:

- tre giorni di permesso mensile retribuito;
- oppure due ore di permesso giornaliero (con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore).

I due tipi di permesso non sono fra loro cumulabili, ma sono alternativi.

Il lavoratore con disabilità grave, che già beneficia dei permessi ex lege 104/92 per se stesso, può anche cumulare il godimento dei tre giorni di permesso mensile per assistere un proprio familiare con handicap grave, così come è possibile la fruizione dei permessi sia da parte del lavoratore con disabilità grave, sia del familiare che gli presta assistenza.

Permessi mensili per assistere i familiari con handicap

Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità: coniuge, parente o affine entro il secondo grado ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito. La legge ha però previsto una eccezione: la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Permessi mensili per assistenza a più disabili



La norma prevede che il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave solo a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Non è mai possibile usufruire della pluralità di permessi per assistere un parente od affine di terzo grado.

N.B.

- * **Patologie invalidanti**: ai fini dell'individuazione delle "patologie invalidanti", sono da prendere a riferimento soltanto quelle a carattere permanente, indicate nel Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000, già utilizzato per la concessione del congedo biennale non retribuito (art. 4, comma 2, legge n. 53/2000).
- * **Familiari "mancanti"**: la mancanza deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, nei casi di: divorzio, separazione legale o abbandono.

Permessi mensili per assistere familiari residenti oltre 150 km di distanza

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il familiare in condizione di grave disabilità, residente in un Comune differente dal proprio, ad una distanza stradale superiore a 150 km, deve fornire la documentazione necessaria al datore di lavoro, attestante l'effettivo raggiungimento del familiare con disabilità nel luogo di residenza (es. biglietto del treno, ticket del pedaggio autostradale, ecc.).

Permessi mensili e famiglie di fatto

La Sentenza della Corte Costituzionale n. 213 del 5 luglio 2016 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 33, comma 3 nella parte in cui non include il convivente di fatto tra i soggetti legittimati

a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

Dopo questa Sentenza, quindi, anche le cosiddette "coppie di fatto" possono accedere ai permessi lavorativi previsti dalla legge 104/1992, dimostrando la propria effettiva condizione.

Permessi mensili alle Unioni Civili

In relazione a quanto previsto dalla legge 76/2016 sulla "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze" viene introdotta la possibilità per i lavoratori privati di **beneficiare dei permessi** qualora il dipendente faccia parte di una Unione Civile.

N.B. L'Unione Civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, mentre la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

La programmazione dei permessi

Il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere al dipendente una programmazione dei 3 giorni di permesso, ove non sia compromesso il diritto di assistenza del disabile. Le giornate di assenza devono essere individuabili ed i criteri di programmazione condivisi. Resta ad ogni modo ferma la facoltà, in capo al dipendente, di modificare unilateralmente le giornate di permesso, in base alle concrete esigenze del disabile, che prevalgono su quelle aziendali.

Referente unico

I permessi (di cui all'art. 33 della legge n. 104/92) e il congedo straordinario (di cui all'art. 42 del D.lgs 151/2001) non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa

persona disabile in situazione di gravità.

È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario. La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Trasferimento e scelta della sede di lavoro

Sia il lavoratore disabile che i lavoratori che assistono un familiare disabile possono opporre rifiuto al trasferimento deciso dal datore di lavoro.

Per quanto concerne, invece, la scelta della sede di lavoro, essi possono optare per il luogo più vicino al domicilio della persona da assistere, ma soltanto ove possibile, non configurandosi, in questo caso, un diritto soggettivo in capo al dipendente.

Part-time - lavoro notturno

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992) è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore che assiste una persona con disabilità ha diritto all'astensione dal lavoro notturno e l'azienda, presso la quale lavora, deve conseguentemente adeguarne i turni e l'orario di lavoro.

Congedo biennale retribuito

Il congedo biennale retribuito è stato introdotto con la finanziaria 2001 (legge n.388/2000). Si tratta di una nuova opportunità che si

aggiunge al congedo biennale non retribuito, istituito un anno prima (legge n.53/2000). Grazie a questa novità, i genitori-lavoratori naturali, adottivi o affidatari di un bambino disabile possono assentarsi dal lavoro sino a due anni, senza subire alcuna penalizzazione retributiva. Il beneficio è esteso ai fratelli o sorelle conviventi, qualora i genitori siano deceduti. Il congedo biennale retribuito gode di una notevole flessibilità, sia perché si può frazionare in periodi giornalieri, settimanali o mensili, sia perché può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto che possono così garantire un'adeguata assistenza al familiare disabile.

I genitori (naturali, adottivi o affidatari) possono chiedere il congedo alternativamente e non contemporaneamente e il periodo concesso non può essere complessivamente superiore a due anni. In caso di affidamento, il congedo è fruibile fino alla scadenza del periodo di affidamento.

La convivenza non è richiesta. Il papà può chiedere il congedo retribuito anche quando la mamma è:

- in congedo di maternità;
- in congedo parentale;
- in congedo non retribuito.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione previdenziale figurativa. I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto.

Complessivamente, le norme prevedono che:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso,

ovvero delle ore di riposo giornaliero (dopo il primo anno di vita del bambino), ovvero del prolungamento del congedo parentale, ovvero del congedo biennale retribuito.

- I genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino ai dodici anni di età possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale, ovvero del congedo biennale retribuito.
- I genitori, anche adottivi, con figli oltre i dodici anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile, ovvero del congedo biennale retribuito.

Nel tempo, il congedo retribuito, disposto nel 2001 per aiutare i genitori con figli gravemente disabili, è diventato un'opportunità per questi nuclei familiari. Infatti, negli anni gli interventi della Corte Costituzionale hanno allargato la platea dei destinatari.

Il legislatore, nell'estendere a soggetti diversi dai genitori il beneficio in questione, ha posto come requisito la convivenza con il disabile, per garantire la continuità delle relazioni affettive e di cura.

N.B. Convivenza: il requisito della convivenza si intende soddisfatto quando risulta la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che la residenza nello stesso Comune, allo stesso indirizzo, stesso numero civico, anche se in interni (appartamenti) diversi, non pregiudica in alcun modo l'effettività e la continuità dell'assistenza al disabile. È altresì soddisfatto anche nei casi in cui vi sia la dimora temporanea, risultante dall'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. 223/1989.

Interruzione del congedo biennale retribuito

Il verificarsi di altri eventi che potrebbero giustificare l'astensione dal lavoro durante la fruizione del congedo, non determinano interruzione del congedo stesso. Solo gli eventi di malattia certificata e maternità consentono l'interruzione del congedo straordinario, sempreché non siano trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro.

Tuttavia, per quanto riguarda la maternità, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 158 del 13 luglio 2018, ha dichiarato che non si deve tener conto del termine dei 60 giorni qualora la lavoratrice gestante abbia fruito del congedo biennale retribuito per assistere il coniuge convivente o un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata.

Il D.lgs 119/2011, in attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha provveduto al riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi, stabilendo un tassativo ordine di priorità tra gli aventi diritto:

- il coniuge e la parte dell'Unione Civile conviventi della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge e della parte dell'Unione Civile conviventi;
- uno dei figli/e conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge e la parte dell'Unione Civile conviventi ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge e la parte dell'Unione Civile conviventi, entrambi i genitori e i figli/e conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente o affine entro il terzo grado conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell'unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

N.B. La sentenza della Corte Costituzionale n. 232 del 7 dicembre 2018 ha esteso il diritto al congedo straordinario anche ai figli del disabile in situazione di gravità “non conviventi” al momento della presentazione della domanda di congedo. Tuttavia, resta inteso che la convivenza con la persona gravemente disabile deve essere comunque instaurata, anche se successivamente alla richiesta del congedo straordinario. Così come per le altre circostanze sopraelencate, l'agevolazione spetta solo nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell'unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi”, i “parenti o affini entro il terzo grado conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

A differenza delle famiglie di fatto, la parte di una unione civile che presta assistenza all'altra parte, può usufruire anche del congedo biennale retribuito ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001.

Requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.
- Essere conviventi con la persona disabile. La convivenza non è richiesta solo nel caso siano i genitori del disabile a fruire del congedo.

N.B. Sono esclusi da queste agevolazioni: lavoratori a domicilio, addetti ai servizi domestici e familiari lavoratori agricoli giornalieri, lavoratori autonomi, lavoratori parasubordinati, lavoratori con contratto di lavoro part-time verticale (durante le pause di sospensione contrattuale).



Tabella sinottica

Aventi diritto	Età del disabile	Tipologia permesso/congedo
Genitori	Fino a 3 anni	• 2 ore di permesso giornaliero (*) • Prolungamento del congedo parentale • 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
	Dai 3 ai 12 anni	• Prolungamento del congedo parentale • 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
	Dai 12 anni in poi	• 3 giorni di permesso mensili • Congedo biennale retribuito
Lavoratore disabile	Qualsiasi	• 2 ore di permesso giornaliero (*) • 3 giorni di permesso mensile
Coniuge/parte dell'Unione Civile/conviventi (**) Parenti e affini entro il 2° grado (**) Parenti e affini entro il 3° grado (in casi particolari) (**) Figli non conviventi (casi particolari)	Qualsiasi	• 3 giorni di permesso mensile • Congedo biennale retribuito: - I conviventi non hanno diritto - La parte dell'unione civile solo per l'altra parte dell'unione civile

(*) Nel caso in cui l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore, il permesso è di una sola ora.

(**) Solo secondo l'ordine prioritario dettato dalla norma.

N.B. È bene precisare che tra una parte dell'Unione Civile e i parenti dell'altra non si costituisce un rapporto di affinità. Questo significa che la parte dell'Unione Civile non può chiedere i congedi o i permessi lavorativi per assistere un parente o un affine con disabilità dell'altra parte. Ciò vale anche per le convivenze di fatto relativamente ai permessi.

Capitolo 18

Tutela delle donne vittime di violenza

**Congedo di 3 mesi dal lavoro per le lavoratrici
inserite in un percorso di protezione**

La violenza contro le donne ha assunto dimensioni davvero preoccupanti. Secondo gli ultimi dati dell'ISTAT, circa 3 milioni e mezzo, nell'arco della loro vita, hanno subito stalking; senza contare i femminicidi che, negli ultimi 4 anni, hanno provocato la morte di 600 persone, vittime dei loro stessi partner, ma non solo.

In questo contesto il Jobs act e i suoi decreti applicativi non potevano esimersi dall'affrontare un tema che investe non soltanto la sfera individuale, ma anche l'intera società nella quale viviamo. L'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015, infatti, riconosce alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, e alle titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite in un percorso di protezione per aver subito violenza, il diritto ad un congedo di 3 mesi. L'assenza dal lavoro può essere fruito sia in forma continuativa, sia frazionata fino ad una sola giornata, sia ad ore, nell'arco temporale di tre anni.

Come per tutti gli altri lavoratori-genitori, che vogliano usufruire del congedo parentale, l'articolo 7 del decreto legislativo (80/15) prevede che se la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, non prevede la regolamentazione delle

modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, la lavoratrice può comunque scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Le lavoratrici hanno inoltre diritto, su propria richiesta, a modificare il rapporto di lavoro in part-time, nelle varie forme previste, e inoltre a ottenere, sempre su propria richiesta, il ripristino del tempo pieno una volta cessata l'emergenza sicurezza. Va rilevato però che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sussiste solo dove esistano disponibilità in organico, e questo può essere un ostacolo. Inoltre, il Decreto 81/2015 annulla la tradizionale classificazione del part-time orizzontale, verticale e misto, quindi i due decreti necessitano di un preciso coordinamento, in modo da rendere effettivamente possibile la scelta. La lavoratrice deve inoltrare al datore di lavoro o al committente, la richiesta di congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo richiesto.

Retribuzione e accredito previdenziale. La lavoratrice ha diritto per tutto il periodo di congedo a percepire la retribuzione corrispondente all'ultimo mese lavorato, e viene accreditata la contribuzione figurativa utile ai fini della misura e del diritto alla pensione. Inoltre, il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Ancora oggi non sono state emanate dall'INPS istruzioni operative per rendere effettivamente fruibile questo nuovo diritto, e non lasciarlo sulla carta, come mera generica indicazione di buona volontà.

Modalità e percorsi di protezione. La certificazione per poter usufruire del congedo in questione deve essere rilasciata dal Comune di residenza, in genere dai servizi sociali, o in alternativa dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, pubbliche e private (D.L. 93/2013, art.5 bis, convertito, con modificazioni, in L.119/2013). Questi centri, spesso associazioni del terzo settore, sono riconosciuti come soggetti abilitati alla prevenzione e al contrasto della violenza contro le donne.

La rete dei centri e delle case rifugio, nonché i servizi sociali dei Comuni, sono spesso carenti o non dotati di risorse e personale sufficiente. Per rendere effettivi questi diritti, la rete sul territorio va implementata, potenziata e resa efficiente con fondi e personale adeguato, altrimenti la speranza delle donne soggette a violenza verrà delusa.

Accordo quadro contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Una intesa siglata il 25 gennaio 2016 fra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria recepisce l'Accordo Quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, accordo che fu raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle parti sociali europee BusinessEurope, Ceep, Ueapme e ETUC. Ricordiamo che tale Accordo è già stato recepito a livello normativo da molti paesi dell'Ue. L'intesa sancisce la *"inaccettabilità"* di ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza e la necessità della denuncia, sottolineando che *"imprese e lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali"*. Le Confederazioni sindacali e Confindustria si impegnano a dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali sul territorio il compito di individuare le strutture che possono assicurare una adeguata assistenza a quanti siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Uffici regionali Inca

Nord Italia

Valle d'Aosta

11100 Aosta
Via Binet, 24
Tel. 0165-271660-2
Fax 0165-271699

Veneto

30174 Mestre
Via Peschiera, 5
Tel. 041-5497928
Fax 041-5497919

Piemonte

10152 Torino
Via Pedrotti, 5
Tel. 011-2442499
Fax 011-2442421

Trentino

38122 Trento
Via Dei Muredei, 8
Tel. 0461-040111
Fax 0461-935176

Liguria

16152 Genova
Via S. Giovanni D'Acari, 6
Tel. 010-60281
Fax. 010-6028200

Alto Adige

39100 Bolzano
Viale Trieste, 70-70a
Tel. 0471-926546
Fax 0471-926447

Lombardia

20123 Milano
Via Palmanova, 22
Tel. 02-26254332
Fax 02-2480944

Friuli Venezia Giulia

34170 Gorizia
Via Canova, 1
Tel. 0481-546039
Fax 0481-546039



il Patronato della CGIL

Centro Italia

Emilia Romagna

40122 Bologna
Via G. Marconi, 69
Tel. 051-294820
Fax 051-294750

Lazio

00185 Roma
Via Buonarroti, 12 - IV piano
Tel. 06-47823308
Fax 06-4824298

Toscana

50132 Firenze
Via Pier Capponi, 7
Tel. 055-5036251
Fax 055-5036245

Abruzzo

65126 Pescara
Via B. Croce, 108
Tel. 085-4543335
Fax 085-4543351

Marche

60131 Ancona
Via I° Maggio 142/a
Tel. 071-2857626
Fax 071-2910002

Umbria

06128 Perugia (Loc. Bellocchio)
Via Del Macello, 26/28
Tel. 075-506981
Fax 075-5069828

Uffici regionali Inca

.....

Sud Italia

.....

Molise

86100 Campobasso
Via T. Mosca, 11
Tel. 0874-492525
Fax 0874-492522

Calabria

88100 Catanzaro
Via Massara, 22
Tel. 0961-778418
Fax 0961-770323

Campania

80142 Napoli - Via Torino, 16
Tel. 081-3456326
Fax 081-5538782

Sicilia

90145 Palermo
Via E. Bernabei, 22
Tel. 091-6825864
Fax 091-6819127

Puglia

70123 Bari - Via V. Calace, 4
Tel. 080-5736111
Fax 080-5736266

Sardegna

09122 Cagliari
Viale Monastir, 35
Tel. 070-8586215
Fax 070-272680

Basilicata

85100 Potenza
Via Bertazzoni, 100
Tel. 0971-3011210 - 301210
Fax 0971-35110



il Patronato della CGIL

www.inca.it