



## *CONGEDI PARENTALI (fonte INAIL)*

### INDICE

- |  |        |
|--|--------|
| 1. Congedo per la madre dopo la maternità. | Pag. 1 |
| 2. Congedo per il padre dopo la maternità. | Pag. 2 |
| 3. Bambini con handicap.                   | Pag. 3 |
| 4. Malattia del bambino.                   | Pag. 4 |

### 1. ASTENSIONE FACOLTATIVA PER LA MADRE

Terminato il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice può riprendere la sua normale occupazione.

In alcune situazioni risulta necessario il prolungamento della presenza della madre accanto al bambino. In tali casi la legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che, in questo caso, è facoltativa. La Legge consente alla lavoratrice madre di assentarsi dal lavoro per un periodo di sei mesi, anche frazionabile, nei primi otto anni di vita del bambino.

Se l'unico genitore è la madre, il diritto di astenersi dal lavoro compete per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a dieci mesi.

Il periodo di astensione facoltativa, che comprende anche il sabato e la domenica, non può essere interrotto con assenze ad altro titolo (ad esempio ferie, cure, malattie).

Conseguentemente l'insorgenza di uno stato di malattia non comporta alcuna modifica nella durata dell'astensione facoltativa in atto.

La lavoratrice può rientrare in servizio prima del termine del periodo richiesto, avendo cura di darne preavviso al dirigente dell'Unità di appartenenza.

L'astensione facoltativa non esclude la possibilità di fruire nello stesso anno di permessi retribuiti, quando ne ricorrano le circostanze (ad esempio permesso per matrimonio, partecipazione a concorsi, lutto di famiglia, gravi motivi personali).

Non hanno diritto all'astensione facoltativa le lavoratrici sospese dal lavoro.

#### **Cosa fare.**

Per fruire della astensione facoltativa le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza una specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto: la domanda deve essere presentata con preavviso non inferiore a 15 giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.

#### **Riflessi sul rapporto di lavoro.**

Il periodo di astensione facoltativa retribuito interamente (i trenta giorni iniziali) è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Il periodo retribuito in misura ridotta (i cinque mesi al 30 %) incide sulle ferie, ma è comunque considerato ai fini dell'anzianità di servizio.

#### **Riflessi economici.**

Per i periodi di astensione facoltativa, il trattamento economico sarà:

- fino al terzo anno di vita del bambino:
  - retribuzione intera, per i primi trenta giorni, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e di quelli legati all'effettiva presenza. Tale periodo potrà essere goduto in via esclusiva dal padre o dalla madre, oppure frazionato tra il padre e la madre.
  - 30% della retribuzione per l'intero restante periodo di cinque mesi, riferito ad entrambi i genitori;
  - 30% della retribuzione per i periodi eventualmente eccedenti il semestre, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione.
- dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino:
  - 30% della retribuzione per qualunque periodo residuo, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione;
  - assenza di retribuzione.

Gli eventuali periodi fruiti senza diritto a trattamento economico sono coperti da contribuzione figurativa mediante attribuzione di valore retributivo pari al 200% del massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione e riscatto da parte dell'interessato.

Per fare fronte alle spese da sostenere durante i periodi di fruizione del diritto di astensione facoltativa, la legge prevede la possibilità di chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. In tal caso l'anticipazione è corrisposta insieme alla retribuzione precedente alla data di inizio dell'astensione. Questa nuova disposizione non è ancora operativa in ambito INAIL, in attesa dell'emanazione delle relative norme di attuazione (Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e CCNL).

## **2. ASTENSIONE FACOLTATIVA PER IL PADRE**

Il padre può fruire del periodo di 6 mesi di astensione facoltativa anche contemporaneamente alla madre nei primi otto anni di vita del bambino. L'astensione non deve superare comunque i dieci mesi complessivi.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Se il padre si astiene dal lavoro per più di tre mesi, il limite di astensione complessiva diventa di undici mesi e il limite del padre passa da sei a sette mesi.

Se il padre è l'unico genitore, il diritto di astenersi dal lavoro compete per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a dieci mesi.

### **Cosa fare.**

Per fruire dell'astensione facoltativa in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza una specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, da presentare con preavviso non inferiore a quindici giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro.**

Sono i medesimi della lavoratrice madre.

### **Riflessi economici.**

Sono i medesimi della lavoratrice madre.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 5, 32 e 34

Legge 53/2000, art. 7

Codice Civile, art. 2120

Ciroclare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2, pagg. 10-13

Circolare INAIL n. 58/2000 punti 3, 6 e 9 lett. c

Circolare INAIL n. 81/1999, punti 5 e 7

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera d

### **3. BAMBINI CON HANDICAP.**

La legge prevede particolari agevolazioni per i genitori di bambini con handicap valutati come gravi dalle Commissioni mediche per la invalidità civile, costituite presso le singole aziende sanitarie locali con l'integrazione di un esperto e di un operatore sociale (art. 4, legge n. 104/1992).

La minorazione è considerata grave quando, in relazione all'età, riduce l'autonomia personale del bambino tanto da rendere necessario un intervento assistenziale continuativo, permanente e globale.

A decorrere dal termine del periodo massimo di congedo parentale spettante, la legge riconosce al genitore che lo richiede il diritto di fruire, alternativamente, dei seguenti permessi:

- prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale, anche per periodi non continuativi, esclusi i casi in cui il bambino è ricoverato presso istituti specializzati;
- due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Detto beneficio può essere goduto anche se il dipendente fruisce della flessibilità, ma effettua comunque una prestazione giornaliera pari alla metà dell'orario di lavoro previsto. Se il dipendente utilizza il part time, il permesso retribuito è limitato ad una sola ora giornaliera.

Dopo che il bambino ha compiuto i tre anni e sempre che non sia ricoverato a tempo pieno, i genitori hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, da fruire alternativamente anche in maniera continuativa.

Spetta alternativamente ai genitori l'ulteriore diritto ad un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni, da fruirsi entro sessanta giorni dalla richiesta, qualunque sia l'età del figlio, sempre che la gravità dell'handicap sia stata accertata da almeno cinque anni nelle forme previste dalla legge 104 del 1992.

Detto periodo è coperto da contribuzione figurativa e retribuito con indennità INPS corrispondente all'ultima retribuzione, seppure nei limiti di un tetto massimo.

Infine i genitori di bambini con handicap gravi accertati nelle forme previste dalla legge 104 del 1992 hanno diritto di scegliere, nei limiti del possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso.

#### **Cosa fare**

Il genitore interessato deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- specifica domanda;
- verbale di visita della Commissione medica della A.S.L. attestante l'handicap e la situazione di gravità;
- dichiarazione del genitore interessato che, sotto la propria responsabilità, attesta che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Se il padre lavoratore intende fruire dei permessi in alternativa alla madre, deve presentare all'amministrazione anche una specifica dichiarazione di rinuncia da parte della madre o dichiarazione di impossibilità da parte della stessa di utilizzare tale beneficio.

#### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Il congedo parentale non è computabile ai fini del superamento del periodo di prova.

Il periodo di prolungamento del congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio ma incide sulle ferie.

Le assenze per permessi orari e giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie né sull'anzianità di servizio.

Fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione dei diritti fra coniugi, se in famiglia è presente un altro figlio di età inferiore agli otto anni, i genitori possono godere contemporaneamente uno del congedo parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili.

#### **Riflessi economici**

Nel periodo di prosecuzione del congedo parentale oltre il termine massimo previsto, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30% con effetti sulla tredicesima mensilità.

Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite, ma incidono sulla tredicesima mensilità.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 32, 33, 34 e 42

Legge n. 388/2000, art. 80, comma 2

Legge n. 53/2000, art. 4

Legge n. 104/1992, art. 33

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato punto 2, pagine 16-19

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 8

Circolare INAIL n. 81/1999 punto 5.5, lettera c

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.5, lettera c)

CCNL del 14/2/2001, art. 15

CCNL del 6/7/1995, art.19, 6° comma

## **4. MALATTIA DEL BAMBINO**

Se il bambino si ammala, i genitori possono far fronte all'emergenza malattia con il congedo parentale o con i permessi per malattia del bambino. Il congedo parentale che ovviamente può essere fruito anche per malattia e senza necessità di alcuna documentazione probatoria, è retribuito al 100% per i primi 30 giorni ed al 30% per i periodi successivi fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

A prescindere dalla circostanza che abbiano fruito dell'intero periodo di congedo parentale, interamente o parzialmente retribuito, dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo, i genitori potranno alternativamente usufruire di permessi per malattia del bambino, retribuiti al 100% per i primi trenta giorni annui e senza retribuzione per i giorni successivi.

Inoltre entrambi i genitori hanno alternativamente il diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età da tre a otto anni, senza retribuzione, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

La malattia che comporta ricovero in ospedale interrompe eventuali ferie in corso.

Ciascun genitore ha diritto di astenersi a prescindere dal fatto che l'altro genitore ne abbia o meno diritto.

### **Cosa fare**

Il genitore interessato deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- specifica domanda corredata da certificato medico rilasciato da un medico appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti che l'altro genitore non fruito dello stesso congedo nel medesimo periodo.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino, se retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio, e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Se non retribuiti non sono computabili nell'anzianità di servizio e non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è dovuta la contribuzione figurativa. Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale.

### **Riflessi economici**

Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino i permessi per malattia del bambino di cui possono usufruire i genitori sono retribuiti al 100% per i primi trenta giorni e senza retribuzione per i giorni successivi

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, art. 47

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2, pagine 13 e 14

Circolare INAIL n. 58/2000, punti 4 e 9 lett. a

Circolare INAIL n. 81/1999, punto 5.7

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera d