

Ufficio studi ed analisi di settore



Lavoro e Maternità

Collana quaderni

Giugno 2014

numero 12

Ufficio studi ed analisi di settore



Lavoro e Maternità

Presentazione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele

Sia pure con le difficoltà connesse con la necessità esasperata di aggiornamento “on line” degli addetti ai lavori su temi giuslavoristici e di derivazione contrattuale, tentiamo di fornire ai nostri quanto mai cortesi lettori quell’informazione periodica che può, speriamo , rivelarsi utile alla miglior gestione del proprio tempo lavoro...

Il tema che affrontiamo con questo dodicesimo quaderno della ormai conosciuta collana, non è certo di poco conto e crediamo sia d’impatto – e quindi di utilità – pressoché quotidiana nella gestione delle risorse umane e della organizzazione del lavoro.

Ci auguriamo, se non di averlo centrato, di esserci avvicinati all’obiettivo e, con la massima modestia, di aver reso un servizio utile all’utenza specializzata ed un accettabile servizio di informazione ai lettori tutti.

Attendiamo, come d’uso, correzioni, critiche, suggerimenti.

Grazie per la rinnovata attenzione e fiducia

Luigi Gabriele

Sommario

1. Il congedo di maternità	3
1.1. Domanda	3
1.2. Divieto di prestazione lavorativa	4
1.3. Astensione anticipata	5
1.4. Flessibilità	5
1.5. Trattamento economico e normativo	6
1.6. Ferie, malattia e infortunio.....	7
1.7. Permessi retribuiti	8
1.8. Adozione e affidamento	8
1.9. Divieto di licenziamento, dimissioni e conservazione del posto di lavoro	8
1.9.1. Divieto di licenziamento	8
1.9.2. Dimissioni volontarie	9
1.9.3. Conservazione del posto di lavoro	9
2. Congedo parentale	10
3. Voucher baby sitting e asilo nido	13
4. Permessi giornalieri (per allattamento).....	14
5. Riposi e permessi per i figli con handicap grave.....	15
6. Il congedo di paternità.....	16
7. Congedo per malattia del bambino.....	17

La legge ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53") riconosce e tutela la maternità e la paternità sia nel settore pubblico che in quello privato, e la relativa disciplina si applica sia ai lavoratori subordinati che quelli autonomi.

In proposito, il CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari disciplina espressamente la materia, "Gravidanza e Puerperio", nel Capo 3 del Titolo XIII, "Sospensione delle prestazioni", dagli artt. 129 a 136.

1. Il congedo di maternità

Il congedo di maternità è il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** che la legge riconosce alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. In particolare, la legge prevede per la lavoratrice in stato di gravidanza l'obbligo di astensione dal lavoro **dai 2 mesi prima della data presunta del parto** (3 se la lavoratrice è occupata in un lavoro che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, sia da ritenersi gravoso o pregiudizievole) **fino ai 3 mesi successivi la data effettiva del parto stesso**. Si tratta, complessivamente, di un periodo di 5 mesi (più 1 giorno, quello del parto). In caso di **parto anticipato** rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai 3 mesi dopo il parto si aggiungono i giorni compresi tra la data effettiva del parto e quella presunta. La data presunta e la data effettiva del parto, chiaramente, si desumono da **apposita certificazione** che la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Inps (rispettivamente, certificato medico di gravidanza e certificato di nascita o autocertificazione, da consegnare entro 30 giorni dall'evento del parto).

1.1. Domanda

Per fruire del congedo di maternità, **entro 2 mesi dalla data presunta del parto**, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all'Inps la **domanda di indennità di maternità** (utilizzando l'apposito modello Mod/Mat) e il **certificato medico di gravidanza**. L'invio della domanda all'Inps deve avvenire **esclusivamente in via telematica**, tramite una delle seguenti modalità:

- web, tramite il portale Inps (www.inps.it - servizi on line);
- contact center integrato (803164 da rete fissa e 06.164164 da rete mobile);
- patronato, tramite i servizi telematici offerti dagli stessi.

Il **certificato medico di gravidanza** deve riportare:

- le generalità della lavoratrice;
- l'indicazione del datore di lavoro, della sede in cui l'interessata presta la propria attività lavorativa e delle mansioni alle quali è addetta;
- la data presunta del parto.

Il certificato deve essere rilasciato da un **medico del Servizio Sanitario nazionale prima del 7° mese di gravidanza**. Sono compresi nella categoria dei medici del SSN i medici curanti di medicina generale convenzionati e i ginecologi convenzionati. Sono strutture convenzionate con il SSN le aziende ospedaliere, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici e le strutture ospedaliere equiparate alle pubbliche (policlinici universitari, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati, enti di ricerca, ecc.).

Nel caso in cui il certificato sia rilasciato da medici diversi (privati non convenzionati o dipendenti da strutture private non convenzionate con il SSN), il datore di lavoro e l'Inps possono sia accettarli ugualmente che chiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

Una volta ricevuta la certificazione medica di gravidanza, il datore di lavoro e l'Inps possono richiedere una **visita medica di controllo** alla Direzione Territoriale del Lavoro, che la effettua a propria discrezione, o alle Asl che siano subentrare nei compiti già svolti in materia dall'Ispettorato stesso.

Entro 30 giorni dal parto, inoltre, la lavoratrice deve presentare il **certificato di nascita del figlio** o una dichiarazione sostitutiva, sia al datore di lavoro che all'Inps. La trasmissione all'Inps del certificato di parto (come per l'interruzione di gravidanza) deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dal medico del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato con il SSN, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa, e a conservare le certificazioni a disposizione della Direzione Territoriale del Lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

1.2. Divieto di prestazione lavorativa

Durante tutto il periodo di **gravidanza**, e **fino al compimento del 7° mese di età del bambino**, il **datore di lavoro non può adibire la lavoratrice all'espletamento di determinate mansioni** che possono essere **pregiudizievole per la sua salute e sicurezza**. In particolare, il divieto riguarda:

- il trasporto e il sollevamento di pesi;
- i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;
- i lavori che espongono ad agenti e condizioni di lavoro non consoni, considerati anch'essi "pericolosi".

Nel caso in cui la lavoratrice sia normalmente adibita a questo tipo di mansioni, per tutta la durata del periodo di divieto deve essere adibita ad altre mansioni, mantenendo in ogni caso la propria retribuzione e qualifica originale.

Nel caso di espletamento di mansioni superiori, la lavoratrice ha diritto alla maggiore retribuzione corrispondente e, in base all'art. 13 dello Statuto dei lavoratori, l'adibizione a tali mansioni diventa definitiva, salvo diversa o più favorevole previsione della contrattazione collettiva, trascorso un periodo massimo di 3 mesi.

Se, invece, la lavoratrice non può essere assegnata ad altre mansioni, il Servizio ispezione della Direzione Territoriale del Lavoro può disporre con provvedimento l'anticipazione dell'astensione dal lavoro.

Limitatamente alla durata della **gravidanza**, inoltre, è previsto il **divieto** per le donne di svolgere attività lavorativa in **zone classificate a rischio radiazioni ionizzanti**, o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un *millisievert*. Il divieto si estende anche al periodo di **allattamento**, nel caso in cui l'attività svolta possa comportare **pericolo di contaminazione**. Per poter consentire l'assolvimento di tale obbligo, la lavoratrice è tenuta a comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato.

Nello specifico, gli **allegati A, B e C al Testo Unico** contengono gli **elenchi** (non esaurienti) dei **lavori faticosi, pericolosi e insalubri** di cui all'art. 7, degli agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7, e degli **agenti processi e condizioni** di lavoro di cui all'art. 11.

Ulteriore **divieto** di prestazione lavorativa è previsto con riferimento all'utilizzo della lavoratrice nel **lavoro notturno**. Nello specifico, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Inoltre, è riconosciuta la **facoltà di rifiutarsi** di prestare lavoro notturno a:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, al lavoratore padre convivente;

- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili).

1.3. Astensione anticipata

In determinati casi (art. 7 del D.lgs. n. 151/2001), previo accertamento medico, la lavoratrice ha **diritto di astenersi dal lavoro anche nel periodo antecedente i 2 mesi prima del parto**. Si tratta di un'anticipazione ammessa in ipotesi di **gravidanza a rischio** o di **condizioni di lavoro pregiudizievoli**, e in particolare:

- in caso di gravi complicazioni della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza;
- nel caso in cui le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro;
- nel caso in cui la lavoratrice svolga un'attività faticosa o insalubre che la esponga a un rischio per la salute e la sicurezza, e non possa essere adibita ad altre mansioni non pregiudizievoli.

In queste ipotesi, per l'anticipazione dell'astensione dal lavoro è necessaria l'emanazione di un apposito **provvedimento** (entro 7 giorni dalla domanda di interdizione) da parte del **Servizio ispezione della Direzione Territoriale del Lavoro** competente in base alla residenza abituale della lavoratrice, a seguito di accertamenti medico sanitari effettuati a cura del Servizio Sanitario Nazionale, da allegare alla ordinaria domanda di congedo. In ogni caso, se il provvedimento non viene emanato entro 7 giorni dalla richiesta, la domanda si intende comunque accolta.

Nei casi previsti dalle lettere b) e c), l'interdizione dal lavoro può estendersi fino a 7 mesi dopo il parto.

1.4. Flessibilità

L'art. 20 del D.lgs. n. 151/2001 prevede la possibilità, per la lavoratrice, di fruire della flessibilità, cioè di poter **proseguire l'attività lavorativa durante l'8° mese di gravidanza** e, di conseguenza, di **posticipare l'inizio del congedo obbligatorio** (da 1 giorno a massimo 1 mese), prolungando il periodo di congedo dopo il parto per un numero di giorni pari a quelli lavorati nel corso dell'8° mese.

In altre parole, il congedo di maternità può essere fruito da 1 mese prima della data presunta del parto (invece di 2) fino ai 4 mesi (invece di 3) successivi la data effettiva del parto stesso, sempre per un periodo complessivo di 5 mesi (più il giorno del parto).

Per poter usufruire della flessibilità, la lavoratrice deve farsi rilasciare una serie di **certificazioni mediche** che attestino che la prosecuzione dell'attività lavorativa non comporti alcun pericolo per la salute della gestante e del nascituro:

- certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato con il SSN;
- certificazione medica rilasciata dal medico competente responsabile della sorveglianza sanitaria (nel caso in cui esista l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro).

La **domanda di flessibilità** (per la quale va compilata l'apposita sezione della ordinaria domanda di congedo), di regola, deve essere presentata, insieme alla documentazione richiesta, all'Inps competente **entro la fine del 7° mese di gravidanza**. È possibile tuttavia presentare la domanda anche oltre il 7° mese, purché le certificazioni mediche siano state comunque acquisite dalla lavoratrice entro il 7° mese di gravidanza. In caso contrario, la domanda viene respinta.

L'attività lavorativa autorizzata nel corso dell'8° mese può comunque essere interrotta in qualsiasi momento, sia su richiesta della lavoratrice che per malattia (anche non legata alla gravidanza), con conseguente inizio (in entrambi i casi) del congedo di maternità.

Nel caso in cui la lavoratrice si avvalga della flessibilità senza esservi autorizzata, l'indennità di maternità non è erogabile (ha invece diritto a ricevere la retribuzione da parte del datore di lavoro), e i giorni di ritardo non potranno essere recuperati dopo il parto.

1.5. Trattamento economico e normativo

Durante il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto a percepire un'**indennità economica in sostituzione della retribuzione**, l'**indennità di maternità**. Si tratta di un'indennità, posta a carico dell'Inps (per la parte eccedente quanto a carico del bilancio dello Stato) ed erogata da quest'ultima, pari all'**80% della retribuzione media globale giornaliera** (RMG, con riferimento a quella percepita nell'ultimo mese o periodo lavorato prima del congedo), riconosciuta per tutte le giornate indennizzabili durante il periodo di astensione dal lavoro.

Nello specifico, alle lavoratrici operaie (comprese le apprendiste e le agricole), l'indennità spetta per le giornate feriali (con esclusione delle domeniche e delle festività) incluse nel periodo di astensione; alle lavoratrici impiegate, invece, l'indennità spetta per tutte le giornate incluse nel periodo di astensione con esclusione delle festività nazionali e infrasettimanali cadenti di domenica. Nel caso di prestazioni lavorative limitate ad alcuni giorni della settimana, l'indennità spetta solo per le giornate che sarebbero state retribuite se la dipendente non fosse stata assente. In base al principio di non discriminazione, le lavoratrici **part time** hanno diritto a ricevere un trattamento economico identico a quello delle lavoratrici a tempo pieno, chiaramente riproporzionato in relazione all'entità ridotta delle ore effettivamente lavorate.

Il diritto all'indennità di maternità spetta anche per i periodi di interdizione anticipata o prorogata disposti dalla Direzione Territoriale del Lavoro.

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di **risoluzione del rapporto di lavoro** per:

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

purché tali condizioni si verifichino durante i periodi di congedo ordinario di maternità o di interdizione anticipata.

Sono ammesse al godimento dell'indennità di maternità anche le lavoratrici che all'inizio del congedo di maternità si trovino:

- sospese;
- assenti dal lavoro senza retribuzione;
- disoccupate;

purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del congedo non siano trascorsi più di 60 giorni.

L'indennità di maternità è riconosciuta in luogo dell'indennità ordinaria di disoccupazione nel caso in cui il congedo di maternità abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione.

Lo stesso criterio vale per la lavoratrice che si trovi sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni. Tali disposizioni si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge n. 223/1991, e s.m.

La **retribuzione di riferimento** per il calcolo dell'indennità giornaliera di maternità è rappresentata da tutto ciò che la lavoratrice riceve, in pendenza del rapporto di lavoro, sia in denaro che in natura, e che costituisce la base imponibile contributiva (compresi i compensi per lavoro straordinario, ferie e permessi non goduti, i premi di incentivazione, ecc.). Sono invece esclusi, oltre agli emolumenti non soggetti a retribuzione, anche, ad es., l'indennità sostitutiva di preavviso e le integrazioni del datore di lavoro dell'indennità giornaliera di malattia.

Diversamente da quanto accade per l'indennità di malattia, l'Inps indennizza le giornate comprese nel periodo tutelato senza applicazione di alcun periodo di carenza.

La **contrattazione collettiva**, di regola, pone a carico del **datore di lavoro il pagamento del restante 20%**, in modo tale da garantire alla lavoratrice il raggiungimento di una retribuzione complessivamente pari a quella che la stessa avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato durante il periodo di congedo. Nei casi in cui l'indennità erogata dall'Inps sia superiore alla retribuzione che il datore di lavoro deve corrispondere alla lavoratrice, naturalmente, non vi sarà alcuna integrazione da parte di quest'ultimo.

Indipendentemente da quanto previsto dai contratti collettivi, esistono comunque **determinate ipotesi** in cui il datore di lavoro deve comunque provvedere a farsi carico di una quota parte della retribuzione spettante alla lavoratrice:

- giornate non indennizzate dall'Inps;
- quota parte dei ratei delle mensilità aggiuntive non indennizzate dall'Inps;
- festività cadenti nei periodi di congedo.

Presupposto per la fruizione dell'**indennità**, chiaramente, è la sussistenza, all'inizio del periodo di congedo, di un **valido rapporto di lavoro, indipendentemente da altri requisiti quali l'anzianità contributiva o assicurativa**.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'**anzianità di servizio** a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle mensilità aggiuntive e alle ferie. Gli stessi periodi, inoltre, sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

La legge, in proposito, prevede espressamente che per i periodi di congedo di maternità non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

1.6. Ferie, malattia e infortunio

Le **ferie** (e le assenze a diverso titolo) spettanti alla lavoratrice non devono essere godute contemporaneamente ai periodi di congedo per maternità.

La **malattia** insorta durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) non è indennizzabile, dal momento che l'indennità di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Per quanto riguarda invece il caso di **infortunio sul lavoro o malattia professionale**, il riconoscimento di inabilità temporanea della lavoratrice corrisposta dall'Inail è incumulabile con il contemporaneo congedo di maternità. In proposito, l'Inail ha espressamente disposto che il trattamento economico per inabilità temporanea è prevalente sul trattamento economico di maternità: pertanto, per tutto il periodo in cui l'Inail corrisponde tale trattamento, l'indennità di maternità non deve essere corrisposta, salvo l'eventuale integrazione a carico dell'Inps fino concorrenza dell'importo spettante a titolo di maternità.

L'indennità di maternità è incompatibile con l'assegno per congedo matrimoniale (per le giornate di erogazione dell'assegno stesso a carico dell'Inps).

L'Inps, nello specifico, ha chiarito, con Circolare n. 248/1992, che l'indennità di malattia e di maternità non devono essere corrisposte per i periodi di erogazione dell'assegno per congedo matrimoniale a carico dell'Inps o di erogazione di analoghi trattamenti retributivi eventualmente a carico del datore di lavoro.

Alla lavoratrice titolare di assegno per il nucleo familiare spetta l'assegno per il nucleo familiare per tutto il periodo di congedo di maternità, con le consuete modalità di riconoscimento.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, infine, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità).

1.7. Permessi retribuiti

La lavoratrice in gravidanza ha diritto a fruire di permessi retribuiti nel caso in cui, durante l'orario di lavoro, abbia la necessità di effettuare **esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche**. Per poter fruire dei permessi, la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro un'apposita **richiesta**, e, successivamente alla visita, la relativa **documentazione giustificativa** attestante data e orario di effettuazione dell'esame.

1.8. Adozione e affidamento

Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di **adozione o affidamento di minori**. Il Testo Unico, in proposito, prevede espressamente che la lavoratrice che adotta un minore italiano o straniero ha diritto al congedo di maternità a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione. Il congedo, al contrario, non spetta in caso di adozione o affidamento di maggiorenni.

In caso di **adozione nazionale**, in particolare, il congedo spetta per i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice (oltre al giorno di ingresso, quindi, complessivamente, per 5 mesi e 1 giorno).

In caso di **adozione internazionale**, invece, il congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso del minore in Italia (risultante dall'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri), durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. I periodi di permanenza all'estero sono certificati dall'Ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito, anche frazionatamente, entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia (anche in questo caso, 5 mesi più 1 giorno).

Nel caso di **affidamento** di minore, infine, il congedo può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi, anche frazionati.

1.9. Divieto di licenziamento, dimissioni e conservazione del posto di lavoro

1.9.1. Divieto di licenziamento

Il Testo Unico prevede espressamente il **divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, e comunque fino al compimento di 1 anno di età del bambino**.

Si tratta di un divieto che opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, quindi a prescindere dalla effettiva conoscenza o meno dello stesso da parte del datore di lavoro. Per la determinazione dello stato di gravidanza, per legge si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, così come risultante dal certificato medico.

Nel caso in cui la lavoratrice venga **licenziata** nel corso del periodo in cui opera il divieto, quest'ultima è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti che, all'epoca del recesso, sussistevano le condizioni che vietavano il licenziamento. In questo caso, il licenziamento è considerato nullo e improduttivo di effetti.

Il **divieto di licenziamento**, tuttavia, **non opera nei seguenti casi**:

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

Nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice **non può essere sospesa dal lavoro**, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui la stessa è addetta, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può inoltre essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge n. 223/1991, e s.m., salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

1.9.2. Dimissioni volontarie

Una disciplina particolare, con riferimento alla maternità, opera anche per quanto riguarda le eventuali **dimissioni volontarie** della lavoratrice gestante o puerpera. La legge, infatti, prevede una particolare procedura di convalida delle dimissioni, allo scopo di accertare che le stesse siano frutto di una scelta "genuina" da parte della lavoratrice (e non siano invece state illecitamente "imposte" dal datore di lavoro).

Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice durante la gravidanza o nei primi 3 anni di vita del bambino (o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento), oltre a non richiedere preavviso, devono infatti essere **convalidate dal Servizio ispezione della Direzione Territoriale del Lavoro** competente per territorio. Alla convalida è condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. In assenza, le dimissioni sono nulle ed inidonee ad estinguere il rapporto di lavoro: in tal caso, la lavoratrice potrà far valere il proprio diritto alla conservazione del posto di lavoro e al risarcimento dei danni.

Il Ministero del Lavoro, in proposito, ha chiarito che ai fini della convalida la lavoratrice deve essere sempre convocata personalmente presso la Dtl, in modo tale che il funzionario addetto possa accertare la spontaneità delle dimissioni della lavoratrice.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante la gravidanza o entro il compimento di 1 anno di età del bambino, la lavoratrice **non è tenuta al preavviso**, e ha diritto a tutte le **indennità** prevista dalla legge e dai contratti collettivi in caso di licenziamento.

1.9.3. Conservazione del posto di lavoro

Al termine dei periodi di congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto a **conservare il posto di lavoro** e, salvo espressa rinuncia, a rientrare nella stessa unità produttiva in cui era occupata all'inizio del periodo di gravidanza e a permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Inoltre, la stessa ha diritto ad essere adibita alle **mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti**, e di beneficiare degli **eventuali miglioramenti** delle condizioni di lavoro previsti dalla contrattazione collettiva o in via legislativa o regolamentare che le sarebbero spettati durante l'assenza.

Gli stessi diritti spettano anche in caso di adozione e affidamento, oltre che al lavoratore, in caso di fruizione di congedo di paternità.

Interruzione di gravidanza

La tutela riconosciuta dalla legge alla maternità è estesa anche al caso di **interruzione della gravidanza, sia spontanea che volontaria**.

L'interruzione di gravidanza che si verifichi **entro il 180° giorno** dall'inizio della gestazione si considera **aborto**. In tal caso, per il periodo interessato, la lavoratrice ha diritto al **trattamento economico di malattia** e alla non computabilità agli effetti della durata prevista da leggi, regolamenti o contratti collettivi del periodo di comporto.

L'interruzione di gravidanza deve essere **certificata** da apposita documentazione sanitaria rilasciata dal medico del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato con il SSN, che la trasmettono in via telematica all'Inps.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza **successiva al 180° giorno** dall'inizio della gestazione, l'evento è considerato, a tutti gli effetti, al **parto**, e la lavoratrice ha diritto all'**indennità di maternità** per tutto il periodo di congedo. La lavoratrice, inoltre, non potrà essere adibita al lavoro nel periodo di astensione obbligatoria successivo all'evento interruttivo, che in tal caso non coincide con la morte del nascituro bensì con l'espulsione del feto.

Si considera inizio della gestazione il 300° giorno precedente la data presunta del parto.

Sempre nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, 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 sua salute.

2. Congedo parentale

Il congedo parentale consiste nel **diritto, riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, di astenersi facoltativamente dal lavoro entro i primi 8 anni di vita del bambino (o entro i primi 12 in caso di figli adottivi o in affidamento)**. Si tratta di un diritto potestativo di sospendere unilateralmente la prestazione di lavoro, rispetto al quale il datore di lavoro non può fare alcuna obiezione. Chiaramente, il congedo parentale consiste in un'astensione successiva e ulteriore rispetto al periodo di congedo obbligatorio di maternità, e può essere fruito anche immediatamente dopo quest'ultimo, senza ripresa dell'attività lavorativa.

La normativa di riferimento è contenuta nel D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 ("*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*"), che, all'art. 2, definisce espressamente il *congedo parentale* come "*l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore*".

Il **periodo massimo** in cui la legge, entro i primi 8 anni di vita del figlio (fino al giorno, compreso, dell'8° compleanno), consente ai genitori lavoratori di astenersi dall'attività lavorativa è, **complessivamente, di 10 mesi. Ciascun genitore**, nello specifico, può usufruire del congedo parentale per un **massimo di 6 mesi**.

Il congedo può essere fruito:

- **continuativamente** (all'interno di unico periodo di congedo si calcolano anche i sabati – in caso di settimana corta – le domeniche e i giorni festivi);
- **frazionatamente**, cioè per periodi non continuativi, e a condizione che tra un periodo e l'altro vi sia ripresa dell'attività lavorativa (secondo i criteri di cui alla Circolare Inps n. 134382/1982);
- **contemporaneamente**: il diritto al congedo, infatti, è individuale e autonomo, e spetta indipendentemente dalla situazione lavorativa dell'altro genitore (anche nel caso in cui questi non ne abbia diritto).

Una disposizione particolare è prevista per il caso in cui il lavoratore padre abbia già fruito del congedo parentale per almeno 3 mesi: in questo caso, il suo periodo di congedo è elevabile a 7

mesi, mentre quello complessivo (per entrambi i genitori) sale a 11 mesi. La *ratio* di questa norma sta nell'intenzione del legislatore di "sollecitare" un cambiamento degli atteggiamenti sociali relativi ai ruoli parentali, incentivando la fruizione dell'astensione facoltativa non solo da parte della lavoratrice madre ma anche da parte del lavoratore padre.

Una previsione specifica è dedicata poi all'ipotesi in cui vi sia **un solo genitore**: in questo caso, il diritto al congedo spetta per una **durata massima di 10 mesi**. Le Circolari Inps nn. 109/2000, 139/2002, 8/2003 e 22911/2007 hanno chiarito, nello specifico, che la situazione di "**genitore solo**" si riscontra in caso di:

- morte dell'altro genitore;
- abbandono del figlio da parte di uno dei genitori;
- affidamento esclusivo del figlio ad uno solo dei genitori (in base a provvedimento formale);
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore;
- grave infermità di un genitore (tale da impedire al genitore infermo di prendersi cura del figlio).

La situazione di "genitore solo" può verificarsi anche dopo la fruizione del proprio periodo massimo di astensione facoltativa (6 mesi per la madre e 7 per il padre): in questo caso, nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi fruiti in precedenza da entrambi i genitori.

La stessa Circolare n. 8/2003 ha inoltre chiarito che la situazione di "ragazza madre" o "genitore single" non realizza di per sé la condizione di "genitore solo", per la quale è invece necessario anche il non riconoscimento da parte dell'altro genitore. Altrettanto vale per il genitore separato: nella sentenza di separazione deve risultare l'affido esclusivo del figlio ad uno solo dei genitori.

La situazione di "genitore solo" viene meno con il riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, circostanza che deve essere portata a conoscenza sia del datore di lavoro che dell'Inps. Il riconoscimento, chiaramente, interrompe la fruizione del maggior periodo di congedo parentale concesso al genitore inizialmente considerato "solo".

In caso di **adozione, nazionale o internazionale, o affidamento**, il congedo parentale può essere fruito entro i primi 8 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o dell'affidamento e comunque non oltre il compimento del 18° anno di età (Inps, Circolare n. 16/2008).

Il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro è riconosciuto, ai sensi dell'art. 32 del D.lgs. 151/2001, ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti (esclusi i lavoratori disoccupati o sospesi e quelli a domicilio o addetti ai servizi domestici) titolari di uno o più rapporti di lavoro in corso. Per quanto riguarda le lavoratrici autonome (ma non i lavoratori autonomi, che non ne hanno diritto), invece, queste hanno diritto a fruire del congedo parentale per un massimo di 3 mesi entro il 1° anno di vita del bambino.

In caso di **parto plurigemellare**, il diritto al congedo sussiste distintamente per ciascun nato, sempre nei suoi primi 8 anni di vita. La norma si applica anche nell'ipotesi di adozione o affidamento di più minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data.

Nel caso in cui vi sia un **minore con handicap in situazione di gravità accertata**, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale (sempre continuativo o frazionato) per un periodo massimo di 3 anni (comprensivo del congedo ordinario) entro il compimento dell'8° anno di vita del bambino. In alternativa, è possibile fruire, nei primi 3 anni di vita del minore, di un permesso giornaliero di 2 ore retribuite, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (salvo che, in tal caso, la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari).

Per poter esercitare il diritto al congedo parentale, i genitori lavoratori sono tenuti, salvo casi di impossibilità oggettiva, a **preavvisare** il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri previsti dai rispettivi contratti collettivi (il preavviso, in ogni caso, non deve essere inferiore a 15 giorni).

Per poter conseguire l'indennità per congedo parentale il genitore lavoratore deve necessariamente presentare apposita **domanda all'Inps**, in data antecedente alla fruizione del congedo ovvero entro la data di inizio dello stesso (pena il mancato riconoscimento del trattamento per periodi antecedenti alla comunicazione).

La domanda va presentata **in via telematica** all'Inps tramite una delle seguenti modalità:

- web, tramite il portale Inps (www.inps.it - servizi on line);
- contact center integrato (803164 da rete fissa e 06.164164 da rete mobile);
- patronato, tramite i servizi telematici offerti dagli stessi.

Alla domanda va allegata la **documentazione** indicata nel modello AST/FAC – cod. SR23 (disponibile sul portale Inps):

- per i figli biologici, il certificato di nascita (o autocertificazione) del bambino;
- in caso di adozione o affidamento nazionale, stato di famiglia da cui risulti il nome del bambino e copia del provvedimento di adozione o affidamento e del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia;
- in caso di adozione o affidamento internazionale, copia del dell'Ente autorizzato da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia, copia dell'autorizzazione all'ingresso in Italia del minore rilasciata dalla Commissione Adozioni Internazionali e, in caso di provvedimento straniero di adozione, copia del decreto di trascrizione nel registro di stato civile emesso dal Tribunale dei minori (o autocertificazione).

Per il **genitore solo**, in caso di:

- morte dell'altro genitore: certificato di morte o autocertificazione;
- abbandono del figlio da parte di uno dei genitori: autocertificazione;
- affidamento esclusivo del figlio ad uno solo dei genitori (in base a provvedimento formale): copia del provvedimento del giudice;
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore;
- grave infermità di un genitore (tale da impedire al genitore infermo di prendersi cura del figlio): specifica certificazione medica del SSN.

Durante il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, i genitori lavoratori hanno diritto ad un'**indennità economica giornaliera** (riconosciuta esclusivamente dietro presentazione dell'apposita domanda all'Inps), corrisposta dal datore di lavoro che la anticipa per conto dell'Inps e la recupera poi tramite conguaglio (fanno eccezione determinati i casi, ad es. lavoratrici autonome o lavoratori stagionali a termine, in cui il pagamento viene effettuato direttamente dall'Inps).

L'indennità economica giornaliera è pari al **30% della retribuzione media giornaliera** (RMG, con riferimento a quella percepita nell'ultimo mese o periodo lavorato prima del congedo) e spetta **fino al 3° anno di vita del bambino** (o al 3° anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), per un **periodo massimo di 6 mesi complessivi per entrambi i genitori**, indipendentemente dal reddito.

Oltre i 6 mesi, e dal 3° all'8° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia), invece, l'indennità spetta esclusivamente nel caso in cui il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; se, invece, il reddito supera tale importo, si ha diritto solo al periodo di congedo parentale ma non all'indennità.

Il reddito individuale da prendere in considerazione è quello assoggettabile Irpef, con esclusione della prestazione in oggetto e di: reddito della casa d'abitazione, trattamenti di fine rapporto comunque denominati e redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Tenendo conto che al momento della presentazione della domanda il reddito annuale non è definitivo, andrà dichiarato (nell'apposito modello) il reddito individuale presunto, con l'impegno a dichiarare, successivamente, quello definitivo.

Nel caso in cui, durante il periodo di congedo parentale, cadano determinate **festività**, il datore di lavoro deve integrare l'indennità a carico dell'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

L'eventuale **malattia o infortunio** (debitamente notificata e documentata) del genitore che insorga nel periodo di fruizione del congedo parentale interrompe il decorso del congedo stesso (che resta sospeso, insieme all'indennità, fino al termine della malattia stessa) e fa maturare l'ordinario trattamento economico di malattia. Il periodo di sospensione, pertanto, è considerato "neutro" ai fini del calcolo del periodo massimo di congedo parentale.

Allo stesso modo, in caso di malattia del bambino, è possibile sospendere la fruizione del congedo parentale, mutando così il titolo dell'assenza dal lavoro. E' stato inoltre riconosciuto (con nota del Ministero del Lavoro n. 31 del 2009) il diritto del lavoratore di mutare il titolo giustificativo dell'assenza dal servizio da congedo parentale (non retribuito) a permesso (retribuito) per gravi motivi di salute del figlio, come disciplinato dalla contrattazione collettiva, in ragione del principio di trattamento di miglior favore attribuito alla contrattazione stessa. I congedi parentali, in ogni caso, possono essere sospesi da ferie o assenze ad altro titolo, in ragione della non contemporaneità del loro godimento.

Con riferimento alla possibilità di svolgere una **nuova e diversa attività lavorativa** nel corso del periodo di congedo parentale, si ritiene che il lavoratore o la lavoratrice che durante il congedo intraprenda una nuova attività di qualsiasi tipo (sia subordinata che parasubordinata che autonoma) non abbia diritto ad alcuna indennità economica, e debba anzi restituire quanto già indebitamente percepito (spetta alle sedi Inps attivarsi per il recupero delle somme già erogate). Se poi la nuova attività lavorativa viene svolta durante un periodo di congedo parentale non indennizzabile per superamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge, il lavoratore perde il diritto all'accredito della contribuzione figurativa.

Questo perché, essendo la ratio della disciplina del congedo parentale quella di concedere ai genitori proprio un periodo di tempo libero dal lavoro (con contestuale percezione di un'indennità) per poter accudire i figli e favorirne l'ingresso in famiglia, non è ammissibile che tale periodo di tempo venga invece impiegato per lo svolgimento di una nuova attività lavorativa.

Requisito per avere diritto all'indennità per congedo parentale, oltre alla sussistenza di un rapporto in atto all'inizio e nel corso del periodo di sospensione e alla vivenza del bambino, è evidentemente l'effettiva astensione dal lavoro del genitore.

Questa limitazione, tuttavia, non sussiste per i genitori lavoratori titolari di più rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale, i quali possono astenersi dal lavoro presso un datore di lavoro e continuare a svolgere la regolare attività lavorativa presso gli altri datori di lavoro (Inps, Circolare n. 62/2010).

3. Voucher baby sitting e asilo nido

La Riforma Fornero del 2012, per il triennio 2013-2015, ha introdotto il regime alternativo del "**voucher**" (nel rispetto dei limiti temporali previsti per il congedo parentale), cioè la possibilità di rinunciare al congedo parentale in cambio della corresponsione alla lavoratrice madre, nei limiti di spesa stanziati, di voucher per pagare il **servizio di baby sitting** o di un **contributo per far fronte ai costi degli asili nido pubblici (o privati accreditati)**.

Sono ammesse a questo beneficio le lavoratrici madri (anche adottive o affidatarie) subordinate o autonome iscritte alla gestione separata dell'Inps, con riferimento ai bambini già nati o entrati in

famiglia o a quelli la cui data presunta del parto è prevista nei 4 mesi successivi alla scadenza del bando per la presentazione della domanda; sono invece escluse le lavoratrici totalmente esentate dal pagamento dell'asilo nido pubblico (o privato convenzionato) o che usufruiscono già dei benefici previsti dal Fondo per le Politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, oltre alle lavoratrici dipendenti della pubblica amministrazione.

Il contributo può essere richiesto anche se il congedo parentale è già stato parzialmente fruito.

Per le lavoratrici part time, il beneficio è riproporzionato in ragione dell'entità ridotta della prestazione lavorativa, mentre le lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata Inps possono fruirne fino ad un massimo di 3 mesi.

Il voucher ha un **valore di 300 euro mensili**, per un **massimo di 6 mesi** (in base alla richiesta della lavoratrice) e va richiesto, **in via telematica**, all'**Inps**, che stila una graduatoria in base al reddito Isee, nei limiti della disponibilità di 20 milioni di euro annui. I voucher vengono consegnati alle beneficiarie esclusivamente in forma cartacea, e vanno ritirati presso le sedi provinciali Inps territorialmente competenti. Nello specifico, il contributo per l'asilo nido viene erogato attraverso il pagamento diretto alla struttura prescelta dietro esibizione, da parte della struttura stessa, della documentazione che attesta l'effettiva fruizione del servizio, fino a concorrenza della somma di 300 euro mensili. Il contributo per il servizio di baby sitting, invece, viene erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro (in altre parole, l'Inps eroga 300 euro mensili in forma di voucher).

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare la [Circolare Inps n. 48 del 28 marzo 2013](#).

4. Permessi giornalieri (per allattamento)

Il Testo Unico, in conseguenza dell'evento maternità, prevede una serie di misure a favore della tutela del bambino e della possibilità di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari.

Il Capo VI del Testo Unico, nello specifico, disciplina le modalità di fruizione dei **permessi giornalieri** (cd. "**per allattamento**") che il datore di lavoro è tenuto a concedere alla lavoratrice madre.

Nello specifico, il datore di lavoro, durante il **1° anno di vita del bambino**, deve consentire alla lavoratrice madre di fruire di **2 periodi di riposo (2 ore) giornalieri**, anche cumulabili nell'arco della giornata, nel caso in cui l'**orario di lavoro giornaliero** sia superiore alle **6 ore**.

Il riposo è invece **uno solo (1 ora)** in caso di **orario inferiore alle 6 ore**.

I periodi di riposo sono di **1/2 ora** ciascuno nel caso in cui la lavoratrice fruisca dell'**asilo nido o di altra struttura idonea**, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze (ad es., nidi aziendali).

I permessi, che comportano il **diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda**, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

I periodi di riposo sono riconosciuti anche al **padre lavoratore**, nei seguenti casi:

- i figli sono affidati al solo padre;
- la madre è lavoratrice dipendente, ma non utilizza i permessi;
- la madre non è lavoratrice dipendente (**anche casalinga**, senza eccezioni e indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'impossibilità oggettiva della madre di accudire il bambino);
- morte o grave infermità della madre.

Le ore di permesso per allattamento raddoppiano nel caso di **parto plurimo**, e possono essere utilizzate anche dal padre (anche nel periodo di astensione obbligatoria e facoltativa della madre).

I permessi possono essere utilizzati nelle fasce orarie concordate preventivamente con il datore di lavoro o, in caso di divergenza, con l'intervento della Direzione Provinciale del Lavoro, con riferimento al normale orario di lavoro giornaliero.

Il diritto al riposo non spetta nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore abbiano partecipato a scioperi in ore coincidenti con i riposi stessi.

Per poter godere dei permessi, la lavoratrice madre deve presentare al datore di lavoro apposita **richiesta scritta**, specificando le ore di cui intende usufruire e la loro distribuzione rispetto all'orario giornaliero.

La domanda del lavoratore padre va presentata all'Inps e al datore di lavoro, corredata dalla necessaria documentazione (in caso di affidamento esclusivo, certificato di nascita da cui risulti la paternità o dichiarazione sostitutiva e certificazione della morte della madre, della sua grave infermità o provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo; in caso di alternativa alla madre, certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva e dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle ore di permesso, confermata dal datore di lavoro; in caso di madre lavoratrice non dipendente, certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva e dichiarazione della madre relativa alla sua attività).

La disciplina in materia di riposi si applica anche in caso di **adozione e di affidamento**, entro il 1° anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

Per i periodi di riposo giornaliero la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto ad un'**indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi**. La retribuzione a cui fare riferimento è quella del periodo di paga in cui si effettuano i riposi (e non quello precedente, come accade invece per la maternità). L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata dallo stesso a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.

I periodi di riposo sono considerati utili agli effetti retributivi e ai fini della durata dell'attività lavorativa.

Il diritto ai permessi giornalieri e quello al congedo di maternità/parentale, in linea generale, **non sono cumulabili** tra loro. Nello specifico, è bene tenere presente i seguenti **casi particolari**:

- durante il congedo di maternità la madre non ha diritto a fruire dei permessi giornalieri;
- la madre ha diritto ai permessi durante il congedo parentale del padre;
- il padre lavoratore dipendente non ha diritto a fruire dei permessi, per lo stesso bambino, nel medesimo periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale;
- il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire dei permessi nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale per un altro figlio;
- il padre può utilizzare le ore aggiuntive, in caso di parto plurimo, anche durante il congedo di maternità e/o parentale della madre lavoratrice dipendente.

5. Riposi e permessi per i figli con handicap grave

Fino al compimento del 3° anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale (fino a 3 anni), si applica l'art. 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle 2 ore di riposo giornaliero retribuito. Il diritto a fruire dei permessi di cui al comma 3 dello stesso art. 33, cioè 3 giorni di permesso mensili anche frazionabili in ore, è riconosciuto, in alternativa alle 2 ore di riposo giornaliero retribuito, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

I riposi e i permessi, ai sensi dell'art. 33, comma 4, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

Le disposizioni in oggetto si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

6. Il congedo di paternità

La Riforma Fornero del 2012, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, ha introdotto il **congedo obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore** (art. 4, comma 24, lett. a) della legge 28 giugno 2012, n.92), in una prospettiva di cambiamento degli atteggiamenti sociali relativi ai ruoli parentali e di condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia.

Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo sono fruibili dal lavoratore padre (dipendente), anche adottivo e affidatario, **entro e non oltre il 5° mese di vita del figlio**.

La disciplina in oggetto si riferisce alle nascite, adozioni e affidamenti avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013.

Il **congedo obbligatorio** (di **1 giorno**) è fruibile dal padre sia durante il congedo di maternità della madre lavoratrice che successivamente, purché venga rispettato il limite del 5° mese di vita del bambino.

Si tratta infatti di un diritto autonomo, aggiuntivo rispetto a quello della madre e comunque indipendente dal diritto di quest'ultima al congedo di maternità.

Il giorno di congedo obbligatorio, inoltre, è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità.

Il **congedo facoltativo** (di **1 o 2 giorni, anche continuativi**) è fruibile alternativamente al congedo di maternità della madre: in altre parole, è condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre. Il congedo facoltativo è comunque fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

Anche per il congedo facoltativo va rispettato il limite del 5° mese di vita del bambino, indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre. Il congedo facoltativo, inoltre, spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità.

I congedi in oggetto non possono essere frazionati ad ore.

Per poter usufruire del congedo, il padre lavoratore dipendente deve comunicare al datore di lavoro, in **forma scritta** e con un **anticipo di almeno 15 giorni**, le date in cui intende fruirne e, nel caso in cui lo richieda in relazione all'evento nascita, in base alla data presunta del parto.

Il datore di lavoro comunica poi all'Inps le giornate di congedo fruito.

Per il congedo facoltativo, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. Tale dichiarazione va presentata anche al datore di lavoro della madre.

L'Inps provvede alle verifiche necessarie per accertare la correttezza dei comportamenti dei fruitori dei congedi. La riduzione va operata, stante la possibilità di fruirne in contemporanea da entrambi i genitori, nel giorno o nei giorni finali del congedo obbligatorio della madre.

Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, il padre ha diritto ad un'**indennità giornaliera, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione**.

Per quanto riguarda il trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di maternità.

Pertanto, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata, fatti salvi i casi in cui sia previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps, come previsto per l'indennità di maternità in generale.

La presentazione della **domanda di congedo a pagamento diretto da parte dell'Inps** (prevista per tutti i casi in cui le disposizioni vigenti prevedono il pagamento diretto dell'indennità di maternità,

ossia per i lavoratori stagionali, i lavoratori disoccupati o sospesi, ecc.) deve avvenire **in via telematica**, tramite una delle seguenti modalità:

- web, tramite il portale Inps (www.inps.it - servizi on line);
- contact center integrato (803164 da rete fissa e 06.164164 da rete mobile);
- patronato, tramite i servizi telematici offerti dagli stessi.

Entrambi i congedi possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione (ASpl) e mini ASpl, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni con le stesse modalità previste con riferimento ai periodi di congedo di maternità. Di conseguenza, in tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di maternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che, pertanto, non sono cumulabili.

In entrambi i congedi, infine, sono riconosciuti gli assegni per il nucleo familiare.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare la [Circolare Inps n. 40 del 14 marzo 2013](#).

7. Congedo per malattia del bambino

Il Testo Unico prevede che **entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio.**

In particolare:

- nei **primi 3 anni di vita** del bambino, il congedo per malattia del figlio è riconosciuto **senza limiti di tempo**, anche se la malattia non è in fase acuta;
- **dai 4 agli 8 anni** di età del bambino, il congedo è limitato a **5 giorni lavorativi all'anno**, per ciascun genitore, per un totale massimo di 10 giorni non fruibili contemporaneamente.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Lo stato della malattia del figlio deve essere documentato, con l'invio in via telematica del certificato del medico specialista del SSN o convenzionato.

In entrambi i casi:

- non sono previste visite di controllo;
- i congedi non sono retribuiti ;
- è possibile chiedere l'anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR).

I periodi di assenza per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13ma mensilità o alla gratifica natalizia.

Il congedo per la malattia del figlio spetta anche per le **adozioni e gli affidamenti**. In questi casi, il limite di età dei 3 anni è elevato a 6. Nel caso in cui, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Tabelle allegate al CCNL per i dipendenti da Istituti e Imprese di Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari

Art. 132 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza del bambino

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

ASTENSIONE OBBLIGATORIA				
GENITORE	DURATA	PERIODO GODIMENTO	RETRIBUZIONE	PREVIDENZA
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro	-Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) -Dopo il parto: 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'Inps dall'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980, n. 33.	Copertura al 100%
			L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980.	
			I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	
Padre (*2)	3 mesi	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA				
GENITORE	DURATA	PERIODO GODIMENTO	RETRIBUZIONE	PREVIDENZA
Madre 6 mesi (*3)	Continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	<p>Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4).</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata.</p>
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino documentazione da presentare: una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro a valersi dell'astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	<p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.</p>

(*3) La durata è di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (euro 12.100,20 per il 2000).

ALLATTAMENTO E RIPOSI				
GENITORE	DURATA	PERIODO GODIMENTO	RETRIBUZIONE	PREVIDENZA
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi), riposi di ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino	Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9/12/1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi), riposi di ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino	Per detti riposi valgono le stesse leggi e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

MALATTIA DEL BIMBO			
GENITORE	DURATA E PERIODO GODIMENTO	RETRIBUZIONE	PREVIDENZA
Madre (*6)	Senza limiti fino a 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della legge 8/3/2000, n. 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i successivi periodi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessata.
Padre (*6)	Senza limiti fino a 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della legge 8/3/2000, n. 53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i successivi periodi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Dott.ssa Angela Gabriele
Ricercatrice FederSicurezza