

Introduzione

La legge 53/2000 (conosciuta con il titolo di **Congedi Parentali**) e altre norme ad essa collegata introducono rilevanti modifiche a importanti leggi dello Stato quali:

- La Legge 1204 del 30/12/1971 legge che tutela la maternità e paternità
- La Legge quadro 104/92 per l'assistenza, l'integrazione e i diritti dei portatori di handicap

Introduce inoltre novità per ciò che riguarda i congedi per cura e per formazione.

In queste **schede** intendiamo riassumere gli aspetti di questa legge che riguardano direttamente il rapporto di lavoro subordinato e che sono in relazione con altre norme previste dal CCNL e dai contratti aziendali.



L.53/
2000

Sommario

SCHEDA 1 Congedi per maternità e paternità

- ✓ CONGEDI PER MATERNITÀ
- ✓ CONGEDI PER PATERNITÀ

SCHEDA 2 Congedi parentali

- ✓ ASTENSIONE FACOLTATIVA PER MATERNITÀ
- ✓ ASTENSIONE FACOLTATIVA PER PATERNITÀ

SCHEDA 3 Congedi per cura

- ✓ RIPOSI GIORNALIERI
- ✓ MALATTIA DEL FIGLIO/A
- ✓ PERMESSI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

SCHEDA 4 Congedi per gravi motivi familiari

SCHEDA 5 Altri congedi previsti dal CCNL

- ✓ ASPETTATIVA STRAORDINARIA
- ✓ ASPETTATIVA PER SUPERAMENTO PERIODO DI COMPORTO
- ✓ ASPETTATIVA PER TERAPIE SALVAVITA

SCHEDA 6 Tutele per coloro che usufruiscono dei congedi

SCHEDA 7 Congedi per formazione

- ✓ DIRITTO ALLO STUDIO
- ✓ PERMESSI
- ✓ CONGEDI PER FORMAZIONE

SCHEDA 8 Congedi per disabili

- ✓ CONGEDI E RIDUZIONE DI ORARIO PER I GENITORI DI MINORI DISABILI (FINO A 3 ANNI)
- ✓ PERMESSI PER LA CURA DI MINORI DISABILI (DAI 3 AI 18 ANNI)
- ✓ CONGEDI PER LA CURA DI FIGLI DISABILI GRAVI
- ✓ TUTELE E PERMESSI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI
- ✓ TUTELE, PERMESSI E/O RIDUZIONE DI ORARIO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DISABILI.

SCHEDA 9 Adozione e affidamento

SCHEDA 10 Anticipazione del TFR (trattamento di fine rapporto)

1. **CONGEDI PER
MATERNITÀ E
PATERNITÀ**

2. *congedi
parentali*

3. *congedi
per cura*

4. *congedi per
gravi motivi
familiari*

5. *altri congedi
previsti dal
CCNL*

6. *tutele per
coloro che
usufruiscono
dei congedi*

7. *congedi per
formazione*

8. *congedi per
disabili*

9. *adozione e
affidamento*

10. *anticipazione del
TFR*

a

Congedi per maternità e paternità

CONGEDO PER MATERNITÀ

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO (le innovazioni all'astensione obbligatoria)

La madre lavoratrice, come è noto, ha diritto (e anche l'obbligo), di astenersi dal lavoro nei 2 mesi prima la data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto.

Con la nuova legge questo periodo rimane invariato, ma si assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità. Questo significa che la lavoratrice può ora astenersi dal lavoro **1 mese** prima la data presunta del parto e aggiungere questo mese al periodo successivo al parto.

Le possibilità possono essere quindi:

- **2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto**
- **1 mese prima e 4 mesi dopo il parto.**

La seconda possibilità è condizionata solo dalla stato di salute della lavoratrice e dal tipo di lavoro che esercita.

Tutto ciò deve essere opportunamente certificato per attestare che la scelta della madre non arreca danno al nascituro.

Spetta alla lavoratrice l'onere di fornire ogni utile informazione ai fini del rilascio delle certificazioni sanitarie.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE (nel caso di posticipo del congedo)

Oltre al certificato che attesta la gravidanza (da fornire entro i primi 3 mesi) sono richiesti:

- *Certificato del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.*
- *Certificato del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro.*

PARTO PREMATURO (*l'innovazione all'astensione obbligatoria*)

La madre lavoratrice, come è noto, ha diritto (e anche l'obbligo), di astenersi dal lavoro nei 2 mesi prima la data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto.

Con la nuova legge questo periodo rimane invariato, ma si è regolato **il caso del parto prematuro**.

In caso di parto prematuro la lavoratrice ha diritto per intero al periodo di astensione obbligatoria.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria (massimo due mesi) prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

La lavoratrice è tenuta sempre a presentare entro 30 giorni il certificato di nascita del figlio/a.

CONGEDO PER PATERNITÀ

DISCIPLINA DEL CONGEDO DEL PADRE DURANTE L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

La legge amplia la possibilità per il padre di utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita, 3 mesi. Il padre può avvalersi del "congedo di paternità" nei seguenti casi:

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

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

In caso di abbandono del figlio/a da parte della madre, è sufficiente un'autocertificazione, per i rimanenti casi sono da certificare con la documentazione specifica.

Sono estesi al padre lavoratore alcuni dei diritti e delle tutele tradizionalmente riconosciute alla madre:

- la computabilità nell'anzianità di servizio del congedo di paternità;
- il diritto alla copertura economica del congedo (80% della retribuzione);
- il divieto di licenziamento durante il congedo di paternità e fino a 1 anno di vita del figlio/a;
- l'obbligo di convalida delle dimissioni fino a 1 anno di vita del figlio/a (presso l'Ispettorato del Lavoro).

1. congedi per maternità e paternità
2. **CONGEDI PARENTALI**
3. congedi per cura
4. congedi per gravi motivi familiari
5. altri congedi previsti dal CCNL
6. tutele per coloro che usufruiscono dei congedi
7. congedi per formazione
8. congedi per disabili
9. adozione e affidamento
10. anticipazione del TFR

a

Congedi parentali

2

- l'**astensione facoltativa** spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente;
- fino al compimento di **8 anni** del bambino;
- per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a **10 mesi**;
- ciascun genitore non potrà superare i **6 mesi** (continuativi o frazionati);
- se il padre lavoratore si astiene per un periodo non inferiore a 3 mesi, il suo limite viene innalzato a **7 mesi** e il limite massimo complessivo della coppia viene elevato a **11 mesi**.

ASTENSIONE FACOLTATIVA DI MATERNITÀ

(sostituisce la precedente norma)

La durata massima del congedo della madre dopo l'astensione obbligatoria, è di **6 mesi**, come era prima per l'astensione facoltativa.

L'utilizzazione del congedo va coordinata con quello di cui ha diritto il padre lavoratore subordinato, poiché la coppia può sommare al massimo **10 mesi** di assenza, da usufruire anche **contemporaneamente**.

Il periodo cumulativo diventa di **11 mesi** se il congedo è utilizzato dal padre lavoratore per almeno **3 mesi**, anche frazionatamente (ad esempio: 6 mesi la madre e 5 mesi il padre, 4 mesi per la madre 7 per il padre).

Alla madre spettano per intero i 10 mesi in caso di morte del padre o di abbandono del figlio da parte del padre, o di affidamento del figlio alla sola madre.

Mentre finora il congedo doveva essere utilizzato a partire dal termine dell'astensione obbligatoria e entro il primo anno di vita del figlio, ora la durata è molto più lunga: fino agli **8 anni**.

Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo.

Il periodo di astensione facoltativa non goduto con la vecchia disciplina, diventa utilizzabile, quindi se il figlio/a non hanno ancora 8 anni e la madre non ha ancora utilizzato parte o tutta l'astensione facoltativa.

L'età di riferimento del figlio/a è diversa nel caso di adozione-affidamento (vedi **Scheda n° 9**).

La copertura economica resta invariata al 30% della retribuzione.

Se la madre ha un reddito superiore alla soglia individuale di reddito annuo (pari a 2,5 volte la pensione sociale) la copertura economica del 30% si limita a 6 mesi (complessivi tra madre e padre) entro i 3 anni di vita del figlio.

Se ha un reddito inferiore, la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni di vita. Possono rientrare in quest'ultimo caso ad esempio le lavoratrici part-time.

I congedi parentali sono un **diritto** di tutte le lavoratrici subordinate, a prescindere dalla tipologia lavorativa.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE:

La richiesta va presentata, tramite modulo INPS, almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'astensione.

ASTENSIONE FACOLTATIVA PER PATERNITÀ

(sostituisce la precedente norma)

Mentre finora il padre poteva utilizzare il congedo solo nel caso in cui la madre fosse una lavoratrice subordinata che vi rinunciava, ora, con la nuova legge il padre ha un proprio **diritto al congedo a prescindere dalla situazione della madre**.

La durata massima del congedo del padre è di **6 mesi**, elevabile a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi..

L'utilizzazione del congedo va coordinata con quello della madre lavoratrice dato che la coppia può sommare al massimo **10 mesi** di assenza, da usufruire anche **contemporaneamente**.

Il periodo cumulativo diventa di **11 mesi** se il congedo è utilizzato dal padre lavoratore per almeno 3 mesi.

Si può scegliere di utilizzare questo congedo mentre l'altro genitore usufruisce di un altro (esempio: congedo parentale del padre e riposi giornalieri della madre, ma anche congedo parentale del padre e congedo per maternità della madre).

Il padre ha diritto per intero ai **10 mesi** in caso di morte della madre, o di abbandono del figlio/a da parte della madre, o di affidamento del figlio/a solo al padre.

Il congedo può essere utilizzato per intero o frazionato.

Mentre finora il congedo doveva essere utilizzato entro il primo anno di vita del figlio/a ora la durata è più lunga: fino agli **8 anni**.

Questo significa che il padre, nel caso la madre abbia già goduto dei 6 mesi di astensione facoltativa, può utilizzare, se il figlio/a non ha ancora 8 anni, la parte supplementare di mesi (al massimo 5 mesi) prevista dalla legge senza nessuna retribuzione.

L'età di riferimento del figlio/a è diversa nel caso di adozione-affidamento (vedi **Scheda n° 9**)

La copertura economica resta invariata al 30% della retribuzione.

Se il padre ha un reddito superiore alla soglia individuale di reddito annuo (pari a 2,5 volte la pensione sociale) la copertura economica si limita a 6 mesi (complessivi tra padre e madre) entro i 3 anni di vita del figlio.

Se ha un reddito inferiore, la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni di vita.

I congedi parentali sono un **diritto** di tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia lavorativa.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE:

La richiesta va presentata, tramite modulo INPS, almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'astensione.

1. congedi per maternità e paternità
2. congedi parentali
3. **CONGEDI PER CURA**
4. congedi per gravi motivi familiari
5. altri congedi previsti dal CCNL
6. tutele per coloro che usufruiscono dei congedi
7. congedi per formazione
8. congedi per disabili
9. adozione e affidamento
10. anticipazione del TFR

Congedi per cura

RIPOSI GIORNALIERI (innovazione della disciplina)

I riposi giornalieri consistono nell'assenza dal lavoro, durante il primo anno di vita del figlio/a per **1 o 2 ore** giornaliere. Se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore si ha diritto ad 1 ora di riduzione; se l'orario è pari o superiore alle 6 ore si ha diritto a 2 ore di riduzione.

Possono essere utilizzati:

- dalla madre lavoratrice subordinata;
- dal padre lavoratore subordinato, come proprio diritto ma a condizione che:
 - a) il figlio/a sia affidato solo al padre;
 - b) la madre lavoratrice non se ne avvalga;
 - c) la madre non sia lavoratrice dipendente e, quindi, sia una lavoratrice autonoma, una collaboratrice, una libera professionista...

Il padre non può avvalersi del diritto quando la madre **non svolge alcuna attività lavorativa**, ad eccezione del caso in cui sia gravemente malata. Questa esclusione vale anche per i parti gemellari.

La madre può godere dei riposi giornalieri durante il periodo di congedo parentale del padre, non è previsto il contrario.

In caso di parto gemellare i periodi di riposi giornalieri sono raddoppiati indipendentemente dal numero dei gemelli.

In questo caso le ore di permesso possono essere utilizzate nel loro insieme dalla coppia, anche nella stessa fascia oraria.

Il padre può altresì utilizzare le ore aggiuntive anche durante i periodi di congedo di maternità o di congedo parentale della madre.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

Solo nel caso che sia il padre ad usufruire delle 2 ore di permesso giornaliero è necessario presentare la richiesta su modulo INPS (all'Inps ed in copia all'azienda).

MALATTIA DEL FIGLIO/A (la nuova disciplina sostituisce la precedente)

Se il figlio/a si ammala e ha meno di **3 anni**, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione per tutta la durata della malattia

Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i **3 anni e gli 8 anni**, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro senza retribuzione, per un massimo di **5 giorni** lavorativi l'anno.

Se entrambi i genitori sono lavoratori subordinati, il congedo deve essere utilizzato alternativamente.

Se la malattia del bambino/a comporta ricovero ospedaliero e avviene durante le ferie, per uno solo dei genitori **si interrompono le ferie**.

PERMESSI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI (la nuova disciplina)

Permessi retribuiti di 3 giorni per lutto o grave infermità.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a **3 giorni** complessivi all'anno di permessi retribuiti in caso di decesso o di documentata grave infermità:

- del coniuge, anche legalmente separato
- del convivente, come risulta da certificazione anagrafica,
- del parente, entro il secondo grado, anche non convivente
- di tutti coloro che risultano nella certificazione anagrafica

Il lavoratore o la lavoratrice hanno nei confronti del datore di lavoro l'obbligo del preavviso.

I 3 giorni di permesso devono essere utilizzati entro **7 giorni** dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

I permessi possono essere utilizzati anche frazionati (mezza giornata). Questi permessi possono essere cumulabili con quelli previsti per i disabili o per la cura di disabili. Sono considerati giorni di permesso solo quelli lavorativi e non festivi.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

- *Certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.*
- *Chi sceglie di astenersi dal lavoro deve presentare al datore di lavoro una certificazione da cui risulti che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro per lo stesso motivo.*

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

- *Certificazione in caso di decesso (anche in fotocopia).*
- *In caso di grave infermità, certificato del medico in cui sia specificato che è rilasciato ai sensi della L. 53/2000 (vedi ALLEGATO 1).*
- *Autocertificazione del familiare assistito per il trattamento dei suoi dati (privacy) (vedi ALLEGATO 2).*

1. congedi per maternità e paternità
2. congedi parentali
3. congedi per cura
4. **CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**
5. altri congedi previsti dal CCNL
6. tutele per coloro che usufruiscono dei congedi
7. congedi per formazione
8. congedi per disabili
9. adozione e affidamento
10. anticipazione del TFR

Congedi per gravi motivi familiari

Il lavoratore o la lavoratrice possono chiedere un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a **2 anni** nell'arco dell'intera vita lavorativa, **per gravi e documentati motivi familiari**.

Soggetti interessati

- il lavoratore o la lavoratrice stessi;
- i componenti della famiglia anagrafica;
- le persone verso le quali è previsto l'obbligo degli alimenti (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle), anche non conviventi.
- i parenti e gli affini disabili (entro il terzo grado), anche non conviventi.

I motivi possono essere:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una di queste persone;
- le patologie (vedi riquadro) dei familiari sopraelencati (ad esclusione del richiedente il permesso);

PER PATOLOGIE SI INTENDE:

- ✓ *patologie acute e croniche che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*
- ✓ *patologie acute e croniche che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi periodici ematochimici e strumentali;*
- ✓ *patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*
- ✓ *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per la cui terapia e riabilitazione necessita il coinvolgimento dei genitori.*

- le situazioni che comportano un impegno particolare della lavoratrice o del lavoratore o della loro famiglia nella cura o nell'assistenza di queste persone;
- le situazioni di grave disagio personale della lavoratrice o del lavoratore (tranne la malattia).

Ai fini della fruizione durante lo svolgimento di successivi rapporti di lavoro, il datore di lavoro, al termine di quello in atto, deve rilasciare l'attestazione del periodo di congedo eventualmente fruito.

Il periodo di congedo non è retribuito, non è coperto da contribuzione, non è computato nell'anzianità di servizio, ma ai fini previdenziali la legge 53/2000 offre al lavoratore la possibilità di riscattarlo o di effettuare la prosecuzione volontaria.

Il periodo di congedo fruito si calcola secondo il calendario comune, computando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo.

CONGEDO STRAORDINARIO PER LUTTO

Nel caso la lavoratrice o il lavoratore abbia nell'anno in corso già usufruito dei tre giorni di permesso retribuito per lutto o per gravi motivi familiari, **solamente nel caso di lutto** è prevista la possibilità di richiedere **tre giorni di permesso non retribuito**.

Il datore di lavoro deve rispondere entro le 24 ore ed assicurarsi, in ogni caso, che il congedo sia utilizzato entro sette giorni dall'evento.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

- *La richiesta deve essere presentata all'Azienda con un anticipo di 15 giorni.*
- *Autocertificazione del familiare assistito per il trattamento dei suoi dati (privacy) (vedi ALLEGATO 1).*
- *Certificato del medico in cui sia specificato che è rilasciato ai sensi della legge 53/2000 (vedi ALLEGATO 2).*

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

- *Richiesta scritta (vedi ALLEGATO 3)*
- *Certificato di decesso (anche in fotocopia).*

1. congedi per maternità e paternità

2. congedi parentali

3. congedi per cura

4. congedi per gravi motivi familiari

5. **ALTRI CONGEDI PREVISTI DAL CCNL**

6. tutele per coloro che usufruiscono di congedi

7. congedi per formazione

8. congedi per disabili

9. adozione e affidamento

10. anticipazione del TFR

a

Altri congedi previsti dal CCNL

5

1. Il CCNL (Art.14-bis Disciplina Speciale - parte prima; Art 12-bis Disciplina speciale- parte terza) prevede che *“i lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza di rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di **1 mese e massima di 6 mesi** non frazionabili, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell’anzianità per nessun istituto.*
*Nel caso di richiesta motivata dall’esigenza di svolgere attività di **volontariato**, lavori di **cura o studio**, la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, mentre nel caso di **cura dei figli** fino a 7 anni di età, l’anzianità di servizio è ridotta a 4 anni.”*
2. In caso di **malattia grave e continuativa**, ovviamente documentata, la lavoratrice o il lavoratore superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, ha diritto ad un’aspettativa per un periodo di **18 mesi continuativi**.
3. In caso di assenze determinate da patologie gravi che richiedono **terapie salvavita**, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa, anche se intervallate nel tempo, il lavoratore all’atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, può chiedere di poter usufruire dell’aspettativa prolungata, anche **in maniera frazionata**, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari.

a

5



1. congedi per maternità e paternità

2. congedi parentali

3. congedi per cura

4. congedi per gravi motivi familiari

5. altri congedi previsti dal ccnl

6. TUTELE PER COLORO CHE USUFRUISCONO DI CONGEDI

7. congedi per formazione

8. congedi per disabili

9. adozione e affidamento

10. anticipazione del TFR

Tutele per coloro che usufruiscono di congedi

(innovazioni nella disciplina)

Rientro nella stessa unità produttiva

- Per tutti i congedi considerati dalla nuova legge, è previsto che la lavoratrice e il lavoratore, salvo che non vi rinunciano, abbiano diritto a rientrare nella stessa unità produttiva, dove erano occupati al momento della richiesta di congedo, o in un'altra unità produttiva, purché ubicata nel medesimo comune.

Rientro nelle stesse mansioni o altre purché equivalenti

- Per tutti i congedi considerati dalla nuova legge è previsto che la lavoratrice e il lavoratore, salvo che non vi rinuncino, abbia diritto a essere adibiti alle medesime mansioni, o mansioni equivalenti svolte prima dell'inizio del congedo.

Formazione del personale al rientro

- E' affidato ai contratti collettivi la competenza a disciplinare le modalità per la partecipazione a corsi formativi al rientro dal congedo per gravi motivi familiari

Convalida delle dimissioni

- La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore, durante il primo anno di vita del figlio/a, deve essere convalidata dal Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.
- Sono da convalidare le dimissioni presentate durante il primo anno di vita del bambino/a o durante il primo anno dall'ingresso nel nucleo familiare in caso di adozione / affidamento.

Divieto di licenziamento

- La legge estende al padre lavoratore che utilizza il congedo di paternità, la stessa tutela della madre lavoratrice. Pertanto per tutta la durata del congedo per paternità e fino a 1 anno di vita del figlio/a il lavoratore è protetto contro il licenziamento, tranne nei casi di
 - giusta causa,
 - cessione dell'attività dell'azienda,
 - termine del contratto a tempo determinato.
- E' stabilita la nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di uno dei congedi considerati dalla legge: congedi parentali, congedi di paternità, congedi di cura, congedi formativi.
- Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto per tutte le tipologie di congedi.

1. congedi per maternità e paternità
2. congedi parentali
3. congedi per cura
4. congedi per gravi motivi familiari
5. altri congedi previsti dal ccnl
6. tutele per coloro che usufruiscono di congedi
7. **CONGEDI PER FORMAZIONE**
8. congedi per disabili
9. adozione e affidamento
10. anticipazione del TFR

a

Congedi per Formazione

(CCNL e innovazioni introdotte dalla disciplina)

DIRITTO ALLO STUDIO

La lavoratrice o il lavoratore che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intende frequentare corsi di studio, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, ha diritto di usufruire di **permessi retribuiti** per un massimo di **150 ore** in un triennio, utilizzabili anche in un solo anno, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Per il recupero della scuola dell'obbligo il monte ore di permesso, comprensivo di esami, è elevato a **250 ore**.

Inoltre i lavoratori che al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni nonché gli istituti concordemente indicati dalle parti (All. 9 CCNL 1994), a **120 ore** massime di permessi retribuiti nel triennio, utilizzabili anche in un solo anno, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

CONGEDI PER FORMAZIONE

In aggiunta a quanto previsto in materia di diritto allo studio le lavoratrici e i lavoratori possono chiedere un **congedo** per la formazione allo scopo di completare il proprio percorso scolastico, dalla scuola dell'obbligo fino alla laurea, di partecipare ad attività formative autonomamente scelte e non collegate a quelle provenienti dal datore di lavoro (congedi per formazione continua).

Il congedo per la formazione può essere al massimo di **11 mesi** nell'arco dell'intera vita lavorativa ed es-

PERMESSI

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare **120 ore** di permesso non retribuito.

sere utilizzato continuativamente o frazionato.

Il congedo può essere richiesto solo dopo **5 anni di servizio** presso la stessa azienda o amministrazione, con un preavviso minimo di **30 giorni**.

Il datore di lavoro può rifiutare la richiesta o può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

Durante il congedo viene garantita la conservazione del posto di lavoro.

IN MARPOSS... (Accordo Aziendale 14 Aprile 1972)

- *“Ai lavoratori studenti, potranno essere concessi globalmente nel corso dell'anno scolastico, giorni 17 di permesso di cui 7 retribuiti (sono compresi i 2 giorni concessi in precedenza ad ogni sessione di esame, di cui all'Art. 29 del CCNL).*
- *Saranno inoltre retribuiti i giorni di esame [...].”*

CERTIFICATI DA FORNIRE ALL'AZIENDA

- *Certificato di iscrizione al corso rilasciato dalla Scuola o dall'Istituto*
- *Per gli esami: certificato della Scuola o dell'Istituto, con la specifica dei giorni nei quali sono stati sostenuti gli esami.*

1. *congedi per maternità e paternità*
2. *congedi parentali*
3. *congedi per cura*
4. *congedi per gravi motivi familiari*
5. *altri congedi previsti dal ccnl*
6. *tutele per coloro che usufruiscono di congedi*
7. *congedi per formazione*
8. **CONGEDI PER DISABILI**
9. *adozione e affidamento*
10. *anticipazione del TFR*

Congedi per disabili

LE INNOVAZIONI DELLA DISCIPLINA

La legge ha introdotto modificazione di rilievo alla disciplina posta all'Art.33 della legge 104 del 1992 (Legge quadro per l'assistenza alle persone con handicap).

Per persone disabili si intendono persone con handicap grave, non ricoverate a tempo pieno in istituti specializzati.

Tutti i diritti sono riconosciuti anche nel caso di adozione e affidamento.

La riforma dei permessi e congedi per i disabili e per la cura dei disabili va suddivisa in quattro parti,

- 1) Congedi e riduzione di orario per i genitori di minori disabili (fino a 3 anni)
- 2) Permessi per la cura di minori disabili (dai 3 ai 18 anni)
- 3) Congedi per la cura di figli disabili gravi
- 4) Tutele e permessi per la cura di familiari disabili
- 5) Tutele, permessi e/o riduzione di orario per le lavoratrici e i lavoratori disabili.

CONGEDI E RIDUZIONE DI ORARIO PER I GENITORI DI MINORE DISABILE (FINO A 3 ANNI)

Il diritto consiste nel prolungamento dell'astensione dal lavoro (congedo parentale) con indennità al 30%, oppure in due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento dei **3 anni** del figlio/a disabile, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il diritto è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice e lavoratore autonoma/o). Non si richiede la convivenza, nè l'assistenza continuativa ed esclusiva, requisiti che si danno per presupposti.

Questo congedo, sia come prolungamento dell'astensione, sia come riduzione di orario, può

essere utilizzato anche alternativamente (ma non cumulativamente): una parte uno, una parte l'altro.

Se il genitore chiede le ore di riduzione di orario giornaliero, il numero delle ore è da rapportare alla durata dell'orario di lavoro (come nel caso dei riposi giornalieri).

Quindi la riduzione è di 1 ora nel caso di orario di lavoro pari o inferiore a 6 ore, di 2 ore nel caso di orario di lavoro superiore alle 6 ore.

Inoltre nel primo anno di vita del figlio/a non si hanno riposi alternativi al prolungamento dell'assenza, ma solo riposi ordinari.

L'alternativa è limitata pertanto al 2° e 3° anno.

PERMESSI PER LA CURA DI MINORI DISABILI (DAI 3 AI 18 ANNI)

Il diritto consiste in tre giorni di permesso mensile retribuito, a carico dell'INPS e coperto da contribuzione figurativa.

Il diritto è riconosciuto al genitore anche quando l'altro non ne ha diritto (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o).

Non si richiede la convivenza, ma nemmeno l'assistenza continuativa ed esclusiva, requisiti che si danno per presupposti.

La coppia di genitori lavoratori, può ripartirsi l'assenza (ad esempio 2 giorni il padre e 1 giorno la madre, anche in coincidenza con uno dei giorni del padre); come è possibile inoltre la ripartizione di questo diritto in capo ad un genitore quando l'altro gode del congedo "ordinario".

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata.

CONGEDI RETRIBUITI PER CURA DI FIGLI DISABILI GRAVI

Dal 1 gennaio del 2001 è in essere una rilevante tutela per la cura dei **figli disabili gravi**.

E' consentito in questi casi un **congedo retribuito** fino a **due anni**, anche **frazionabile**, da usufruire nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Possono richiedere il congedo retribuito i genitori, anche adottivi, di disabile grave anche maggiorenne.

Il congedo può essere fruito in parte dalla madre lavoratrice e in parte dal padre lavoratore, purché all'interno del limite massimo riferito al figlio, che è di due anni.

Dopo la morte di entrambi i genitori, può fruire del congedo un fratello o una sorella, purché convivente con il parente disabile.

Il congedo può essere diviso in parti e utilizzato, nel rispetto del limite massimo, anche da più fratelli / sorelle, purché non contemporaneamente.

Se i genitori non hanno fruito di tutto il congedo, la parte rimanente può essere usufuita da un fratello / sorella.

Questa norma introdotta con la finanziaria del 2001, s'intreccia con quella prevista dalla legge sui Congedi Parentali, laddove vi è la possibilità di due anni di congedo (in questo caso non retribuito) per gravi motivi di famiglia.

Il lavoratore / la lavoratrice può destinare il congedo "ordinario" (quello non retribuito) tutto o in parte, a scopo di assistenza del disabile grave. In questo caso sarà ovviamente retribuito.

Se i genitori sono lavoratori dipendenti e si ripartiscono il congedo "straordinario" (retribuito), ciascuno avrà ancora diritto alla parte residua di congedo ordinario per gravi motivi di famiglia. La fruizione del congedo retribuito da parte di un genitore esclude la possibilità per l'altro genitore di usufruire dei tre giorni mensili retribuiti previsti dall'art.3 della legge 104 del 1992.

Chi usufruisce di questo congedo ha diritto ad un'indennità mensile a carico dell'INPS pari all'intera ultima retribuzione percepita, con un massimale di 70 milioni annui. Ha diritto inoltre all'intero accredito figurativo della contribuzione a fini pensionistici.

E' un congedo cui richiedente ha diritto, indipendentemente dal consenso del datore di lavoro: la fruizione del congedo inizia "entro sessanta giorni dalla richiesta".

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE:

PAGINA LASCIATA INTENZIONALMENTE BIANCA

TUTELE E PERMESSI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI

In questo caso i familiari sono i parenti o gli affini entro il 3° grado. E' orientamento già consolidato l'inclusione del coniuge.

Per quanto concerne le tutele, si tratta del:

- diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio
- divieto di trasferimento in altra sede senza consenso.

La condizione prevista è quella dell'assistenza con continuità. Non è invece più necessaria la convivenza.

Per quanto concerne i **permessi**, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto a **3 giorni** di assenza dal lavoro al mese, retribuiti, coperti da contribuzione figurativa.

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata.

Questo diritto è riconosciuto:

- in caso di convivenza quando non siano presenti nel nucleo familiare altri soggetti che possono fornire assistenza
- in assenza di convivenza, l'assistenza della lavoratrice o del lavoratore deve soddisfare le condizioni della continuità e dell'esclusività.

La circolare INPS 133/2000 precisa che occorre un'effettiva assistenza per le necessità quotidiane della persona disabile e identifica le situazioni negative:

- la continuità è da escludere nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni sia in senso spaziale sia di tempo di percorrenza;
- l'esclusività non si realizza quando nel nucleo familiare della persona disabile – che non coincide con quello di chi chiede il riconoscimento del diritto ai 3 giorni di permesso mensile- sia presente o un la lavoratrice/ lavoratore che beneficia dei permessi per lo stesso disabile o almeno un soggetto non lavoratore in grado di garantire l'assistenza.

In particolari situazioni familiari si può derogare a quest'ultima norma.

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

La richiesta va inoltrata direttamente all'INPS oppure rivolgendosi ai Patronati sindacali.

All'Azienda fornire fotocopia della domanda fatta all'INPS.

TUTELE, PERMESSI E/O RIDUZIONI DI ORARIO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DISABILI

Per quanto concerne alle **tutele** si tratta:

- del diritto di scegliere, ove è possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio
- del divieto di trasferimento in altra sede, senza consenso

Quanto ai **diritti**, il lavoratore o la lavoratrice disabile ha inoltre diritto a **3 giorni** di permesso retribuito mensile oppure a **2 ore** di riduzione giornaliera dell'orario.

La scelta può essere variata di mese in mese.

Si precisa inoltre che:

- il lavoratore disabile può fruire solo dei giorni di permesso per se stesso e non altri giorni per assistere un familiare disabile;
- il familiare non disabile può richiedere i giorni di permesso per l'assistenza di un disabile lavoratore, che fruisce dei permessi o della riduzione di orario. Sono previste due condizioni: inesistenza nel nucleo familiare del disabile di un altro familiare non lavoratore; l'effettiva necessità del lavoratore disabile di essere assistito, valutata dal medico INPS;

DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE

La richiesta va inoltrata direttamente all'INPS oppure rivolgendosi ai Patronati sindacali.

All'Azienda fornire fotocopia della domanda fatta all'INPS.

- quando nel nucleo familiare esistono più persone disabili, il lavoratore può chiedere di moltiplicare i permessi giornalieri;
- i familiari non lavoratori studenti, sono equiparati ai soggetti occupati in attività lavorativa, anche nei periodi di inattività scolastica. Per gli universitari è previsto l'accertamento non solo dell'iscrizione, ma anche della effettuazione degli esami.

1. *congedi per maternità e paternità*
2. *congedi parentali*
3. *congedi per cura*
4. *congedi per gravi motivi familiari*
5. *altri congedi previsti dal ccnl*
6. *tutele per coloro che usufruiscono di congedi*
7. *congedi per formazione*
8. *congedi per disabili*
9. **ADOZIONE E AFFIDAMENTO**
10. *anticipazione del TFR*

Adozione ed affidamento

LE INNOVAZIONI DELLA DISCIPLINA

I genitori adottivi o affidatari - con affidamento pre-adottivo o temporaneo - hanno gli stessi **diritti** e le stesse **tutele** in materia di

- congedi di maternità,
- congedi di paternità,
- congedi parentali,
- congedi per la malattia del figlio/a,
- congedi per riposi giornalieri.

Per questi congedi cambiano solo le decorrenze poiché la data di riferimento è quella di ingresso del bambino/a in famiglia.

a



1. congedi per maternità e paternità

2. congedi parentali

3. congedi per cura

4. congedi per gravi motivi familiari

5. altri congedi previsti dal ccnl

6. tutele per coloro che usufruiscono di congedi

7. congedi per formazione

8. congedi per disabili

9. adozione e affidamento

10. ANTICIPAZIONE DEL TFR

Anticipazione del T.F.R.

LA NUOVA DISCIPLINA

Per coprire le spese connesse all'utilizzo dei congedi parentali e dei congedi formativi, il lavoratore / la lavoratrice può chiedere l'anticipazione del *Trattamento di Fine Rapporto* (noto come "*Liquidazione*").

Si tratta di un'**ipotesi aggiuntiva** rispetto a quelle finora previste: spese sanitarie, acquisto della prima casa per sé o per i figli.

Le condizioni per ottenere l'anticipo e le modalità dell'erogazione sono quelle previste dalla attuale legislazione in materia, ossia:

- un'anzianità di servizio presso la stessa azienda di almeno 8 anni;
- l'anticipazione sarà del 70% di quanto accantonato come T.F.R.;
- l'anticipazione potrà essere richiesta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.