

Organo: INAIL - DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

Documento: Circolare n. 51 del 11 luglio 2001

Oggetto: Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

QUADRO NORMATIVO

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151: "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".

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204: "Tutela delle lavoratrici madri" (abrogata dal d.lgs. n.151/2001).

D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026: "Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri".

Legge 5 febbraio 1977, n. 903: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro".

Legge 5 febbraio 1992, n. 104: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

Legge 23 dicembre 2000, n. 388: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)".

Circolare 7 agosto 2000, n. 58: "Congedi parentali (Legge n. 53/2000)".

Con il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 è stato emanato il Testo Unico citato in oggetto con cui sono state raccolte, in modo più organico, tutte le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

Il Testo Unico – in vigore dal 27 aprile 2001 – disciplina, pertanto, i congedi, i riposi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla nascita di un bambino, con un contributo rilevante per il relativo sostegno alla famiglia sin dal momento dell'evento e, successivamente, in relazione alle esigenze di assistenza e di cura di cui lo stesso bambino può avere necessità, con pieno riconoscimento del ruolo insostituibile di entrambi i genitori.

Tali disposizioni sono state riportate nel testo allegato che, unitamente alle istruzioni operative (all. n. 1) ed ai fac-simile dei moduli di domanda (all. nn. 2, 3, 4 e 5) forma parte integrante della presente circolare, che sostituisce la precedente del 7 agosto 2000, n. 58.

La presente circolare deve essere portata a conoscenza del personale con le modalità previste dalla circolare n. 3/1973.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Alberigo RICCIOTTI

Allegato

Allegato n. 1

Allegato n. 2

Allegato n. 3

Allegato n. 4

Allegato alla circ. n. 51/2001

**Disciplina normativa e contrattuale in materia di maternità e di paternità
Guida alla lettura ed applicazione del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151**

INDICE

1. PREMESSA

2 TESTO UNICO SULLA MATERNITA' E PATERNITA'

Congedi maternità
Parto prematuro
Congedi paternità
Controlli prenatali
Assenze per malattie connesse allo stato di gravidanza
Interruzioni della gravidanza
Congedi parentali
Congedo parentale ordinario
Trattamento economico
Congedo per malattie del figlio
Riposi giornalieri
Riposi giornalieri per parti plurimi
Congedi, riposi e permessi per l'assistenza a figli disabili gravi
Congedo parentale speciale
Permessi mensili
Congedo parentale straordinario
Trattamento economico del congedo parentale straordinario

3 ADOZIONI ED AFFIDAMENTI

Congedo di maternità
Congedo di paternità
Congedo parentale ordinario
Congedo per malattia del figlio
Riposi giornalieri
Congedo parentale speciale per i figli disabili gravi
Permessi mensili per i figli disabili gravi
Congedo parentale straordinario per i figli disabili gravi

4 SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO

5 SANZIONI

6 TUTELE NORMATIVE

Lavori vietati
Divieto di licenziamento
Dimissioni
Diritto al rientro e conservazione del posto di lavoro
Lavoro notturno

7 TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPECIALI

1. Premessa

La disciplina di tutela della maternità delle lavoratrici pubbliche e private, nata con finalità protettive, si riteneva conclusa nella legge n. 1204 del 1971 e nel suo regolamento di esecuzione del 1976. Le linee portanti della disciplina originaria si muovevano su più assi, direttamente rilevanti per la donna:

la tutela fisica, con l'obiettivo di preservare l'integrità della salute della donna e del figlio;
la tutela giuridica, consistente essenzialmente in quella contro i licenziamenti;
la tutela economica, mediante la garanzia di un adeguato trattamento economico, normativo e previdenziale durante i periodi di assenza dal lavoro.

Nel tempo, invece, tale normativa è stata oggetto di continua evoluzione. Si ricorda, in via esemplificativa:

- Π nel 1977, la legge n. 903 per l'iniziale apertura alle adozioni e affidamenti preadottivi e al padre lavoratore subordinato, come diritto derivato da quello della madre;
- Π nel 1990, la legge n. 379 che prevede l'erogazione di una indennità di maternità in favore delle libere professioniste;
- Π nel 1992, la legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti dei disabili gravi, che prevede anche diritti al prolungamento dell'astensione facoltativa, a riposi e permessi;
- Π nel 1996, la revisione delle disposizioni in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa e il recepimento della direttiva europea su salute e sicurezza delle lavoratrici durante la gravidanza ed il periodo di allattamento;
- Π nel 1997, l'estensione della tutela economica della maternità alle collaborazioni coordinate e continuative.

Nel tempo, ci sono stati numerosi interventi con indicazioni provenienti dall'Unione Europea per la modifica della disciplina nonché dalle pronunce della Corte di giustizia europea e

della Corte Costituzionale. In particolare quest'ultima, a partire dalla storica sentenza n. 1 del 1987, incise profondamente nella disciplina vigente mediante interventi orientati a destinare anche al padre lavoratore subordinato una sempre più ampia sfera di diritti, a superare l'evento nascita e ad affiancare alle esigenze di tutela della madre lavoratrice l'obiettivo della valorizzazione delle esigenze di cura del bambino.

Al fine specifico, quindi, di adesione alla direttiva europea sui congedi parentali e di generalizzazione ed adeguamento alle principali pronunce dei precitati organi, la legge 8 marzo 2000, n. 53 - di modifica sostanziale alla legge n. 1204/71 - ha provveduto a riformare tutti gli ambiti delle astensioni dal lavoro, rivisitando gli istituti dei congedi parentali, familiari e formativi.

In particolare, questa legge – entrata in vigore il 28 marzo 2000 ed indirizzata ai settori del lavoro privato e del lavoro pubblico – ha ampliato la sfera di applicazione e le novità introdotte sono specificatamente rivolte a dare sostegno alla famiglia, a evidenziare il ruolo insostituibile di entrambi i genitori nella crescita dei figli, concedendo loro più tempo da dedicare agli stessi e, infine, prevedendo la possibilità di utilizzo dei periodi di astensione dal lavoro per maternità, sia obbligatori che facoltativi, in modo più flessibile.

Peraltro, in considerazione dell'esistenza ormai di una pluralità di fonti eterogenee e stratificate nel tempo nonché dell'eventualità che problematiche ulteriori potessero intervenire con l'inserimento delle citate nuove disposizioni nel precedente *corpus* normativo, il legislatore ha sentito la necessità di prevedere l'emanazione di un testo finalizzato al coordinamento ed all'armonizzazione dei vari contenuti normativi esistenti.

Infatti, la citata legge n. 53/2000, all'art. 15, conteneva anche una delega al governo per l'emanazione di un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità al fine di *conferire organicità e sistematicità* al quadro normativo vigente in materia.

In attuazione della predetta delega, il 21 marzo 2001 il Consiglio dei Ministri ha approvato definitivamente il ***Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità*** (Decreto legislativo 26.3.2001, n. 151, pubblicato sul S.O. alla G.U. del 26.4.2001), **in vigore dal 27 aprile 2001.**

Con questo Testo Unico è data, finalmente, organicità a tutta la materia, anche se la legge n. 53/2000, comunque, resta ancora la fonte di riferimento per i congedi familiari e formativi, la cui disciplina non è confluita nel nuovo testo normativo.

2. TESTO UNICO SULLA MATERNITA' E PATERNITA'

In primo luogo, occorre ricordare che una delle novità più rilevanti delle nuove disposizioni introdotte dalla legge n. 53/2000 - ora ribadite nel T.U. - consiste nell'accentuazione del concetto di "genitore lavoratore" in sostituzione di quello di "madre lavoratrice", per una più piena equiparazione tra uomo e donna in merito alla fruizione dei congedi e permessi al fine di consentire una migliore divisione dei compiti all'interno del nucleo familiare.

Il Testo Unico ha finalità puramente ricognitiva, operando una ricomposizione più armonica di materiale normativo esistente, e la conseguente abrogazione delle relative disposizioni in esso recepite (come la fondamentale legge n. 1204/71, ora interamente abrogata).

Per quel che concerne l'ambito di regolamentazione, il T.U. disciplina i **congedi, i riposi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, subordinati e non, connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il relativo sostegno economico alla maternità e alla paternità**. In tale contesto, ha, altresì, effettuato una sorta di "ripulitura terminologica" con la scomparsa dei termini "astensione obbligatoria" e "astensione facoltativa" e conseguente utilizzazione del termine "congedo" (di maternità, di paternità, parentale, per la malattia del bambino).

In particolare e con specifico riferimento al lavoro subordinato pubblico e privato, il Testo Unico:

- ha denominato **congedo di maternità e congedo di paternità** quelli della madre e del padre in sostituzione del termine di astensione obbligatoria dal lavoro;
- ha provveduto a considerare **congedo parentale** solo quella parte di disciplina che sostituisce completamente l'astensione facoltativa dal lavoro di 6 mesi;
- ha inserito, quali congedi di cura, la disciplina delle diverse tipologie di **congedi** relativi ai **riposi giornalieri** ed alle **assenze per malattia della figlia o del figlio**, da considerare, comunque, congedi parentali;
- ha inserito la disciplina completa dei **congedi e permessi per i figli disabili**;
- ha inserito, altresì, le disposizioni connesse all'adozione o all'affidamento del minore nel contesto delle diverse tipologie di congedi;
- ha provveduto a coordinare le disposizioni che consentono ed incentivano la sostituzione temporanea del personale in congedo.

Il Testo Unico sulla maternità e paternità raccoglie, altresì, le disposizioni relative alla disciplina dei divieti di lavoro notturno e di licenziamento e le tutele in caso di dimissioni o

al momento del rientro al lavoro, nonché dei divieti posti a tutela della salute della lavoratrice madre.

In capi specifici sono, invece, raccolte le disposizioni relative a particolari tipologie lavorative di tipo subordinato, quali il lavoro a tempo determinato, il part-time, ecc., nonché le disposizioni indirizzate alle lavoratrici autonome ed alle libere professioniste limitate peraltro all'erogazione di indennità economiche.

Infine, è altresì previsto il sostegno economico alla maternità con assegni destinati a "casalinghe", lavoratrici atipiche e discontinue.

Dopo questa sintetica panoramica del contenuto del Testo Unico, in prosieguo si illustrano e si analizzano nel dettaglio solo le varie tipologie di congedi e permessi che interessano specificatamente il personale dell'Istituto, sia esso di area dirigenziale che non dirigente (Aree professionali A, B e C, destinatari art. 15 legge n. 88/89, Aree Professionisti e Medici).

In tale contesto, si precisa che per brevità di esposizione viene usato il vocabolo bambino/figlio in forma neutra da intendersi comprensivo di quello di bambina/figlia.

➤ **Congedi di maternità.**

Nel congedo di maternità, previsto dall'art. 16 del T.U., rientra il periodo di interdizione dal lavoro per le lavoratrici madri - la cd. "astensione obbligatoria" - che ora risulta operante:

- ***durante i due mesi precedenti la data presunta del parto.*** L'astensione è anticipata a 3 mesi quando le lavoratrici siano occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato della gravidanza, siano da ritenersi gravosi e pregiudizievoli, ovvero adibite ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri elencati in specifici decreti del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale. Nelle more della emanazione dei citati decreti, l'anticipazione può essere disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio;
- ***ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;***
- ***durante i tre mesi dopo il parto.*** Il computo del periodo di "astensione obbligatoria" dal lavoro decorre dal giorno successivo a quello del parto.
- ***durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta;*** il periodo di tempo non goduto prima del parto è aggiunto al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

→ *Flessibilità del congedo di maternità*

Nell'ambito complessivo dei 5 mesi di congedo di maternità, è stata, comunque, introdotta una **flessibilità di esercizio dell'“astensione obbligatoria”**; infatti, è ora consentito alla lavoratrice di posticipare l'inizio del congedo di maternità, astenendosi dal lavoro un mese prima della data presunta del parto e di protrarre lo stesso nei quattro mesi successivi al parto (art. 20 T.U.).

Il periodo di flessibilità del congedo di maternità può andare da un minimo di un giorno al massimo di un mese e può essere successivamente ridotto o su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti, come ad esempio l'insorgenza di una malattia. In caso di riduzione, solo la frazione di mese corrispondente alle giornate di astensione obbligatoria lavorate verrà differita a dopo il parto.

L'esercizio del diritto di opzione è condizionato solo dallo stato di salute della lavoratrice – in assenza, ovviamente, di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro – ed è subordinato alla presentazione di due certificati attestanti che la scelta non arrechi pregiudizio alla sua salute e a quella del nascituro:

- quello del **medico specialista** (ostetrico-ginecologico) **del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato**
e
- quello del “**medico competente**” ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro; ossia del medico nominato dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 626/94.

Com'è evidente, a massima tutela della lavoratrice e del nascituro è stato creato un meccanismo **a doppia certificazione** a garanzia della veridicità di quanto attestato.

A prescindere dalle condizioni di salute della lavoratrice madre, peraltro, nei casi di lavori previsti da un apposito decreto interministeriale, a cui il T.U. fa rinvio, è vietato l'esercizio della citata flessibilità nell'utilizzo del congedo di maternità.

In attesa dell'emanazione di tale decreto (già previsto dalla legge n. 53/2000) con circolare n. 43 del 7 luglio 2000, il Ministero del Lavoro ha ritenuto immediatamente esercitabile il ricorso all'opzione, purchè ricorressero i seguenti presupposti minimi di sicurezza:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- c) venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi della gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro

previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;

- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

Pertanto, se la dipendente intende esercitare tale flessibilità deve presentare apposita domanda, corredata dalla prescritta documentazione specialistica, al responsabile della struttura di appartenenza, almeno 15 giorni prima della data di inizio del bimestre precedente la data presunta del parto per consentire eventuali sostituzioni.

Sarà cura del predetto responsabile attivare immediatamente la procedura per acquisire il giudizio da parte del citato "medico competente".

→ *Parto prematuro*

Oltre alla possibilità di spostare nel tempo il momento di inizio dell'assenza obbligatoria dal lavoro, è sancito, come già detto, **il diritto della lavoratrice a recuperare dopo la nascita del figlio il periodo di assenza non fruito per parto prematuro**, con conseguente affermazione del diritto della lavoratrice madre ad usufruire per intero del periodo di "astensione obbligatoria". Infatti, la norma dispone che, qualora **il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta**, i giorni non goduti di "astensione obbligatoria" prima del parto vengono aggiunti al periodo di "astensione obbligatoria" dopo il parto (art. 16 T.U.).

In tal caso, è richiesta la presentazione, entro 30 giorni, di un certificato di nascita del figlio che può essere debitamente sostituito dalla dichiarazione della lavoratrice madre.

In sede di contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente (art. 14 delle cd. "code contrattuali" del 14.2.2001) è stato, inoltre, previsto un diritto della lavoratrice madre **alla sospensione temporanea del congedo di maternità qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata**. In tal caso, la madre può richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il residuo periodo ante-parto non fruito possa essere goduto a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del figlio. La richiesta deve essere avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro.

Nel periodo di sospensione temporanea del congedo di maternità, la lavoratrice può fruire dei riposi giornalieri, c.d. "per allattamento".

Tutti i periodi di congedo di maternità sono considerati come attività lavorativa ai fini della progressione nella carriera (art. 22 T.U.).

➤ **Congedi di paternità.**

I congedi di paternità (art. 28 T.U.) sono connessi all'esercizio da parte del lavoratore padre del diritto ad assentarsi dal lavoro nel periodo dei tre mesi successivi alla nascita del figlio, in sostituzione della madre. Non si tratta, quindi, di un diritto autonomo del padre, ma derivato, ed è fruibile - **prescindendo dalla situazione lavorativa o meno della madre** - al verificarsi delle seguenti condizioni:

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

Più precisamente, il Testo Unico ha provveduto a riconoscere al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro non solo nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, ma per tutta la durata del congedo spettante alla madre, con lo scopo specifico di salvaguardare le esigenze di cura del bambino in caso di nascita prematura.

Per fruire del congedo di paternità il padre lavoratore deve presentare apposita domanda al responsabile della struttura di appartenenza, corredata della certificazione afferente alla specifica situazione da far valere tra quelle individuate dalla norma. In caso di abbandono deve essere prodotta la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di cui all'art. 47 del Testo Unico in materia di documentazione amministrativa, adottato con D.P.R. 28.12.2000, n. 445, mentre in caso di affidamento esclusivo occorre produrre copia del provvedimento del giudice.

Trattamento economico dei congedi per maternità e paternità.

Tutti i periodi di congedo per maternità o paternità, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti per il comparto pubblico, sono retribuiti al 100%.

I medesimi periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie (art. 22 T.U.).

→ *Controlli prenatali*

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche *che debbano essere necessariamente eseguiti durante l'orario di lavoro* (art. 14 T.U.).

Per la fruizione di tali permessi deve essere successivamente presentata la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

I permessi retribuiti utilizzati per i controlli prenatali non si cumulano con le assenze per malattia, né con gli altri permessi retribuiti contrattualmente previsti.

→ *Assenze per malattie connesse allo stato di gravidanza*

Ai sensi del rinvio operato dall'art. 87 del T.U., è confermata la disposizione dell'art. 20 del D.P.R. n. 1026/76 che prevede la non computabilità - nel periodo massimo previsto contrattualmente per la conservazione del posto - delle assenze della lavoratrice madre causate da malattia direttamente conseguente al suo stato di gravidanza (o puerperio) e che non rientrino nei casi per i quali è prevista l'interdizione anticipata disposta dal competente servizio ispettivo del Ministero del Lavoro.

→ *Interruzione della gravidanza*

L'interruzione della gravidanza - sia quella spontanea sia quella volontaria effettuata nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194 - è considerata a tutti gli effetti come malattia; malattia ritenuta derivante dallo stato di gravidanza e non computabile agli effetti relativi al cd. "comporto" (art. 19 T.U.).

Si ricorda, peraltro, che l'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, è considerata **parto a tutti gli effetti** qualora si verifichi dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione. Conseguentemente, previa presentazione del certificato medico che attesti il mese di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto, la lavoratrice non potrà essere adibita al lavoro nei tre mesi successivi (art. 12 D.P.R. n. 1026/76), con fruizione del relativo congedo di maternità.

Per stabilire, nel singolo caso, se l'interruzione della gravidanza si sia verificata prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione - periodo in cui, come già detto, l'interruzione deve essere considerata malattia - si ricorre alla presunzione secondo cui il concepimento si

ritiene avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

Decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro dopo l'interruzione di gravidanza, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a **malattia derivante dallo stato di gravidanza**, con la conseguente esclusione dei relativi periodi di malattia dal c.d. "comporto".

➤ **Congedi parentali.**

L'istituto che, nel suo complesso, ha maggiormente mutato la propria disciplina, almeno in relazione alle modalità di fruizione, è certamente quello dell'astensione facoltativa, ora congedo parentale (art. 32 T.U.).

Il congedo parentale cd. "ordinario" sostituisce l'astensione facoltativa dal lavoro, già estesa a partire dalla legge n. 903/77 al padre lavoratore subordinato. Tale diritto, peraltro, poteva essere esercitato subordinatamente al verificarsi di due condizioni in capo alla madre: questa doveva essere una lavoratrice subordinata e doveva esprimere la volontà di rinunciare, in tutto o in parte, ad esercitare il proprio diritto all'assenza dal lavoro.

Ora, invece, l'esercizio del diritto al congedo è riconosciuto in modo individuale ed autonomo a ciascuno dei due genitori, a prescindere dalla condizione lavorativa o meno dell'altro. Pertanto, la madre può essere una lavoratrice autonoma, libera professionista, collaboratrice, "casalinga" o studentessa.

Inoltre, la precedente disciplina prevedeva il diritto della madre di astenersi dal lavoro per 6 mesi nel primo anno di età del bambino, a fronte di una retribuzione ridotta. La nuova disciplina **non modifica la durata massima del periodo individuale di astensione, che rimane pari a 6 mesi, ma estende:**

- in modo notevole il periodo di fruizione, che arriva sino agli 8 anni d'età del bambino;
- il numero dei soggetti fruitori, in quanto consente al padre di utilizzare l'astensione facoltativa in concomitanza con la madre.

• **Congedo parentale ordinario.**

Innovazione primaria del legislatore del 2000 è stata quella di fissare non solo un limite individuale di fruizione del congedo parentale, ma anche un limite "familiare", applicabile

ad entrambi i genitori congiuntamente, **pari a 10 mesi complessivi**, fermo restando il limite individuale di 6 mesi. Inoltre, è stato introdotto anche un meccanismo di “premio” alla fruizione maschile del congedo, con l’innalzamento del limite complessivo a **11 mesi**, per incentivare una distribuzione dei compiti familiari più equa fra uomini e donne con l’innalzamento del limite massimo.

In particolare, fermo restando il limite massimo ordinario di assentarsi complessivamente per 10 mesi fino agli 8 anni di età del figlio, a prescindere che sia nato prima o dopo il 28 marzo 2000 (art. 32 T.U.):

- alla madre spettano **al massimo 6 mesi**, da godere a partire dalla cessazione del periodo di “astensione obbligatoria” dal lavoro;
- al padre, a partire dalla nascita del bambino, spettano **al massimo 6 mesi, elevati a 7 al superamento dei 3 mesi** (anche se utilizzati in modo frazionato), con conseguente **elevazione del limite cumulativo a 11 mesi complessivi**;
- al genitore (madre/padre) *single* spettano **per intero i 10 mesi**. Si rientra in tale condizione in caso di morte di un genitore, di abbandono del bambino da parte di uno dei due genitori ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, quando quest’ultima circostanza risulti da un provvedimento formale.

I predetti periodi di congedo parentale – utilizzabili in modo continuativo o frazionato – possono essere fruiti **contemporaneamente**. Inoltre, si può scegliere di utilizzare questo congedo mentre l’altro genitore usufruisce di un altro (come ad esempio, congedo parentale del padre e riposi giornalieri della madre, ma anche congedo parentale del padre e congedi di maternità), **per cui il padre può iniziare a godere del congedo parentale fin dalla nascita del figlio in contemporanea con il congedo di maternità della madre.**

Per quel che concerne il frazionamento del periodo di congedo parentale, non è consentito fruire di distinti periodi di 5 giorni ciascuno (lunedì-venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (giorni non lavorativi); ciascun periodo richiesto di astensione dal lavoro – così come più volte ribadito dalla Corte di Cassazione – deve essere necessariamente seguito da almeno un giorno di servizio.

La procedura per la fruizione, anche frazionata, del congedo parentale - delineata pure dall’art. 14 del CCNL 14 febbraio 2001 - fissa il termine di preavviso per la presentazione della relativa domanda **ad almeno 15 giorni dalla data di decorrenza del periodo di astensione**, salvo casi di oggettiva impossibilità; tale procedura deve essere necessariamente seguita anche nel caso di proroga dell’originario periodo di astensione.

La richiesta di fruizione del congedo parentale ordinario, quindi, o di proroga di un precedente periodo, deve essere presentata, o inviata a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, al responsabile della struttura di appartenenza almeno quindici giorni prima dell’inizio del periodo di congedo, con indicazione della relativa durata.

Peraltro, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile l'osservanza del predetto termine, la comunicazione può essere, altresì, presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Al fine di evitare il superamento sia del limite temporale complessivo di dieci ovvero undici mesi, riferito ad entrambi i genitori, sia del periodo massimo comunque retribuibile di sei mesi, il dipendente che intenda esercitare il diritto al congedo parentale ordinario dovrà dichiarare, ai sensi dell'art. 47 del T.U.- D.P.R. n. 445/2000, la situazione lavorativa dell'altro genitore ed i periodi di congedo parentale eventualmente già fruiti o in corso di godimento da costui per lo stesso evento. Se il predetto dipendente non ha una conoscenza precisa di tali assenze, la dichiarazione dovrà essere rilasciata direttamente dall'altro genitore.

Se dai riscontri operati dovesse risultare non rispondente al vero quanto dichiarato in ordine alla situazione lavorativa dell'altro genitore e/o alla fruizione del diritto stesso da parte di quest'ultimo, il dipendente, **anche se non dichiarante**, decadrà dal diritto di astensione dal lavoro – ferme restando le responsabilità penali per dichiarazione mendace – e, qualora l'assenza abbia già avuto inizio, egli dovrà essere richiamato in servizio, con l'ulteriore conseguenza che le assenze già effettuate saranno da ritenere ingiustificate, ove non imputabili ad altro titolo.

Trattamento economico.

Per quel che concerne la copertura economica **fino al terzo anno di vita del bambino**, ferma restando la misura legislativamente prevista corrispondente al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori **di cinque mesi** (nell'ambito dei sei complessivamente previsti) coperto da contribuzione figurativa, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dispongono il diritto all'intera retribuzione fissa mensile, nonché al relativo trattamento accessorio (con le eccezioni previste) **per i primi 30 giorni**, da considerare come numero complessivo **massimo** dei giorni retribuiti per intero da erogare alla coppia, nel caso in cui i genitori che ne fruiscono siano entrambi dipendenti.

Per il computo dei citati periodi di congedo parentale retribuito, l'art. 14 del CCNL di comparto relativo al personale non dirigente ha specificatamente previsto che tali periodi di assenza comprendono gli eventuali giorni festivi ricadenti all'interno degli stessi in caso di fruizione continuativa. La medesima modalità di computo deve essere seguita anche in caso di fruizione frazionata, se i diversi periodi di assenza non sono intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

I residui 4/5 mesi di congedo parentale spettanti **non sono retribuiti**. Peraltro, se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, allora **la copertura del 30%**

della retribuzione è prevista per l'intero periodo di congedo fino all'ottavo anno di vita del bambino.

In tal caso, i redditi da computare sono quelli assoggettabili all'IRPEF (quindi al netto delle sole ritenute previdenziali ed assistenziali, ma al lordo degli oneri deducibili e delle detrazioni di imposta). Essi devono essere dichiarati anche quando, in relazione alla loro entità, non sussiste l'obbligo di fare la dichiarazione ai fini fiscali. Non sono da computare solamente i redditi esenti (pensioni di guerra, rendite INAIL, indennità di accompagnamento, pensioni ed indennità percepite da ciechi, invalidi civili e sordomuti), quelli tassati interamente alla fonte (come gli interessi su depositi o conti correnti bancari, interessi, premi o altri frutti corrisposti ai possessori di obbligazioni) e quelli espressamente esclusi da specifiche norme (come il reddito della casa di abitazione, le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata ed i trattamenti di fine rapporto comunque denominati).

Il reddito individuale da considerare a tali fini è quello conseguibile da parte del genitore interessato nell'anno nel corso del quale il congedo parentale ordinario, ancorchè frazionato, ha inizio e vale fino a quando la stessa non sia interrotta. Esso deve essere documentato:

- prima, come reddito presunto, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione – rilasciata ai sensi dell'art. 46 del T.U.- D.P.R. n. 445/2000;
- successivamente, in via definitiva, alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi, mediante nuova dichiarazione sostitutiva di certificazione.

I periodi di congedo retribuiti danno diritto a copertura previdenziale e a una completa computabilità nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

Per quel che riguarda la copertura previdenziale mediante il riconoscimento della contribuzione figurativa prevista dal T.U., ovviamente la stessa è applicabile solamente ai periodi di congedo parentale ordinario non retribuiti fino al terzo anno e dal terzo all'ottavo anno di età del bambino.

➤ **Congedo per malattie del figlio.**

Il congedo per la malattia del figlio (art. 47 T.U.) assorbe la precedente disciplina inserita nelle astensioni facoltative dal lavoro ed è concesso nei seguenti termini:

- quando il bambino che si ammala ha meno di tre anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per la durata della malattia e, comunque, fino al raggiungimento del terzo anno di vita. Per i dipendenti pubblici, ferma restando la previsione senza limiti di durata dell'assenza connessa alla malattia del figlio, il periodo

di congedo è coperto da retribuzione al 100% per trenta giorni annuali fruiti fino al terzo anno (compreso il primo, a seguito della estensione operata dall'art. 14, comma 6, CCNL 14.2.2001 per il personale non dirigente);

- quando il bambino che si ammala ha un'età compresa tra i tre e fino al compimento degli 8 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno; tale periodo di congedo non è retribuibile sia per il lavoratore pubblico che privato.

I periodi di congedo possono essere fruiti dietro presentazione di un certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) e non più di libera scelta dei lavoratori, come in precedenza.

Fermo restando che il diritto di fruizione spetta al padre anche se la madre non ne abbia diritto, nel caso in cui entrambi i genitori sono lavoratori subordinati il congedo deve essere utilizzato **alternativamente**.

Per fruire del diritto di assentarsi per malattia del figlio, il genitore interessato deve presentare al responsabile della struttura di appartenenza la domanda unitamente al certificato medico rilasciato dallo specialista del S.S.N. o con esso convenzionato nonché, in caso di alternatività, la dichiarazione sostitutiva rilasciata ai sensi dell'art. 47 del T.U.-D.P.R. n. 445/2000, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo o per congedo parentale ordinario.

Ulteriori agevolazioni per il genitore in difficoltà a causa della malattia del bambino sono, altresì, riscontrabili:

- nella previsione dell'interruzione, a richiesta del genitore medesimo, del decorso del periodo di ferie in godimento se la malattia comporti ricovero ospedaliero;
- nella previsione espressa che ai predetti congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore; pertanto l'Amministrazione non può procedere a visite fiscali per la verifica della malattia del bambino.

I periodi di congedo senza retribuzione incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità ed hanno copertura previdenziale mediante accredito figurativo.

➤ **Riposi giornalieri.**

La lavoratrice madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo (della durata di un'ora ciascuno), anche cumulabili durante la giornata, **ridotti ad uno solo** in caso di orario giornaliero di lavoro inferiore a sei ore (art. 39 T.U.).

Specificatamente, i riposi giornalieri c.d. "**per allattamento**", consistono nell'assenza dal lavoro, **durante il 1° anno di vita del bambino**, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che

l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore, e sono considerate ore lavorative a tutti gli effetti.

I suddetti riposi possono essere utilizzati anche dal padre lavoratore (art. 40 T.U.), come proprio diritto e a condizione che la madre svolga attività lavorativa:

- a) nel caso che il bambino sia affidato al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che rinuncia ad avvalersene;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice subordinata e, quindi, una lavoratrice autonoma, libera professionista, collaboratrice, ecc.;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nelle ipotesi di cui alle lettere a) e d) il diritto del padre ai riposi giornalieri sussiste a prescindere dalla situazione lavorativa o meno della madre. Al di fuori di queste fattispecie, il lavoratore padre non ha diritto ai riposi giornalieri se la madre non svolge alcuna attività lavorativa.

Per fruire del beneficio il dipendente interessato deve concordare con il responsabile della struttura di appartenenza la distribuzione dei riposi nell'orario di lavoro e deve produrre la relativa documentazione: copia del provvedimento del giudice per l'ipotesi a); dichiarazione di rinuncia della madre nell'ipotesi b); dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà, ai sensi degli articoli 46 e 47 del T.U.- D.P.R. n. 445/2000, per le ipotesi c) e d), ferma restando la facoltà per quest'ultima fattispecie di produrre i relativi certificati e l'eventuale accertamento sulla gravità dell'infermità della madre mediante controlli fiscali per malattia.

E' da evidenziare che:

- Π nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma, il padre può iniziare da subito a godere dei riposi giornalieri;
- Π nel caso in cui la madre sia una lavoratrice subordinata, il padre può godere dei riposi solo una volta che la madre possa esercitare la rinuncia e, quindi, solo al rientro al lavoro dal congedo di maternità o parentale;
- Π in caso di parto prematuro, la madre lavoratrice può fruire dei riposi giornalieri anche nell'ipotesi di sospensione temporanea del congedo di maternità (art. 14, comma 4, CCNL 14.2.2001);
- Π la madre lavoratrice può godere dei riposi giornalieri durante il periodo di congedo parentale del padre; non è riconosciuto il caso contrario.

- ***Riposi giornalieri per parti plurimi.***

In caso di parto gemellare, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (art. 41 T.U.). Pertanto, se si ha diritto ad 1 ora, si passa a 2; se si ha diritto a 2 ore, si passa a 4, in quanto il raddoppio riguarda soltanto le ore giornaliere di cui si ha diritto, non essendo correlato al numero dei gemelli. Pertanto, la durata dei periodi di riposo si raddoppia una sola volta.

Le ore di riposo possono essere utilizzate nel loro insieme dalla coppia se entrambi lavoratori dipendenti, anche nella stessa fascia oraria. In tal caso, il padre lavoratore – sempre entro il primo anno di vita dei gemelli – può utilizzare le ore aggiuntive, allegando all'apposita domanda da presentare al responsabile della struttura di appartenenza la dichiarazione di rinuncia della madre per tali ore aggiuntive. La fruizione è consentita anche durante i periodi di congedo di maternità o di congedo parentale della madre.

Il padre lavoratore potrà godere per intero delle ore raddoppiate, se rientra nelle condizioni previste per la propria utilizzazione dei riposi giornalieri (casi indicati alle lettere a), b), c) e d), art. 40 T.U.).

➤ **Congedi, riposi e permessi per l'assistenza a figli disabili gravi.**

Ai genitori di figli disabili gravi, ossia di figli con handicap, la cui gravità sia stata accertata ai sensi dell'art. 4 della legge n. 104/92 e che non siano ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati, spettano:

- il congedo parentale - che per opportunità procedurale possiamo denominare “speciale” - per riposi giornalieri e per prolungamento del congedo parentale ordinario;
- i permessi mensili ex art. 33, comma 3, legge n. 104/92;
- il congedo parentale – che convenzionalmente possiamo denominare “straordinario” – per gravi motivi familiari.

II Congedo parentale speciale:

a) *Prolungamento del congedo parentale*

Se il bambino, anche adottato o affidato, è disabile, la madre lavoratrice o, **in alternativa**, il padre lavoratore hanno diritto al prolungamento (retribuito al 30%), fino a tre anni di vita del bambino, del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo

pieno presso istituti specializzati (art. 42, comma 1, art. 33, comma 1, e art. 34, comma 2, T.U.).

Ad evitare che si realizzi un pregiudizio nel diritto dei genitori a conservare parte del congedo parentale ordinario fino al compimento dell'ottavo anno del figlio, tale prolungamento decorre dal termine "virtuale" del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario spettante – anche se non utilizzato – al richiedente che, si ricorda, consiste in un massimo di 6 mesi per la madre (dalla fine del congedo di maternità) e 6 mesi per il padre (dalla nascita del figlio), elevabili a 7 se il padre ne fruisce con le modalità richieste (art. 33, comma 4, T.U.).

Di conseguenza, il congedo parentale ordinario può essere fruito successivamente, tra il 3° e l'8° anno di vita del figlio.

b) *Riposi giornalieri*

E' consentito, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, e sempre entro i 3 anni di vita del bambino disabile, richiedere un riposo giornaliero retribuito di due ore.

La riduzione dell'orario deve essere rapportata alla durata dell'orario di lavoro; pertanto, spetta un'ora se l'orario è inferiore a 6 ore, due ore quando l'orario è pari o superiore alle 6 ore giornaliere (art. 42, comma 1, T.U.).

I genitori entrambi dipendenti possono utilizzare i riposi orari **in maniera alternativa**.

→ **Permessi mensili**

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino disabile, ai genitori lavoratori subordinati è riconosciuto, altresì, il diritto a fruire, **alternativamente**, di tre giorni di permesso mensile retribuito.

Tale diritto spetta **anche dopo il raggiungimento della maggiore età del figlio disabile** a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva (art. 42, commi 2 e 3, T.U.).

Premesso che questi due ultimi requisiti **devono sussistere contemporaneamente**, si precisa che:

- 1) la **continuità** consiste nell'effettiva assistenza del soggetto disabile, per le sue necessità quotidiane, da parte del genitore lavoratore che richiede i permessi. Pertanto, la

continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni;

- 2) la **esclusività** va intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona disabile. Pertanto, la esclusività dell'assistenza non può considerarsi realizzata quando il soggetto disabile non convivente con il lavoratore richiedente risulta convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso disabile, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

I giorni di permesso possono essere fruiti anche in maniera continuativa nel mese o frazionati fino a mezza giornata, **fermo restando il limite delle 18 ore mensili**.

Il diritto alla fruizione dei permessi è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché, ad esempio "casalinga" o disoccupata).

Conclusivamente, è da evidenziare che:

il requisito della convivenza o, in assenza, dell'assistenza al figlio disabile in via continuativa ed esclusiva, è richiesto soltanto con riferimento ai figli maggiorenni;

- il cd. congedo parentale "speciale" – sia come prolungamento del congedo parentale, sia come ore di riduzione dell'orario giornaliero – spetta anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (perché "casalinga" o lavoratore autonomo) e può essere utilizzato anche alternativamente, **ma non cumulativamente**, tra i due genitori dipendenti. Tale previsione è da intendersi riferita ai soli figli minorenni;
- i giorni di permesso mensili possono essere ripartiti tra i genitori, con assenze anche contestuali: ad esempio, 2 giorni il padre ed 1 giorno la madre, anche in coincidenza con uno dei giorni del padre. Pertanto, **l'alternatività si intende riferita solo al numero complessivo dei giorni di riposo fruibili nel mese (tre)**;
- è, altresì, consentita la fruizione dei permessi mensili da parte di un genitore, mentre l'altro gode del congedo parentale "ordinario";
- i riposi giornalieri ed i permessi mensili qui previsti possono essere cumulati con il congedo parentale "ordinario" e con il congedo per la malattia del bambino (art. 42, comma 4, T.U.);
- i periodi di riposo e permessi retribuiti danno diritto a copertura previdenziale e a una completa computabilità nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

II Congedo parentale straordinario.

L'art. 42 del Testo Unico ha recepito al comma 5 le disposizioni aggiunte dall'art. 80, comma 2, della legge n. 388/2000 ("finanziaria 2001"), in un comma 4 bis, all'art. 4 della

legge n. 53/2000 concernente il congedo per eventi e cause particolari, che consentono la fruizione – in modo più favorevole a decorrere dal 1° gennaio 2001 – del predetto congedo ai genitori o, in assenza, a parenti “stretti” conviventi con soggetto handicappato grave.

Pertanto, ne consegue che, se hanno titolo a fruire dei benefici di cui all’art. 33, commi 1, 2 e 3, della citata legge n. 104/92, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre (siano essi genitori naturali, adottivi o affidatari) di disabile grave, ancorchè maggiorenne – la cui gravità ai sensi della legge n. 104/92 sia stata accertata da almeno cinque anni – possono richiedere la fruizione di uno speciale congedo per gravi motivi familiari consistenti nella cura di figli disabili gravi, non ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati (art. 42, comma 5, e art. 45, comma 2, T.U.).

Il congedo parentale straordinario spetta anche qualora l’altro genitore non ne abbia diritto e **può essere fruito per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell’arco dell’intera vita lavorativa**. **Tale congedo non è subordinato ad alcun consenso del datore di lavoro ed è fruibile entro sessanta giorni dalla richiesta.**

Si ricorda che, in via generale, la legge non richiede la convivenza del disabile con i genitori. Peraltro, si creano situazioni diverse a seconda dell’età del disabile:

- 1) se il figlio è minorenne, il genitore che lavora può avere il congedo anche se il coniuge non ha un’attività lavorativa;
- 2) se il figlio è maggiorenne e uno solo dei coniugi lavora, i casi sono due:
 - se il figlio convive con i genitori, il genitore lavoratore non può ottenere il congedo, a meno che sia dimostrato che il genitore che non lavora si trova nell’assoluta impossibilità di poter assistere il figlio disabile;
 - se il figlio non convive con il genitore che chiede il congedo, l’assenza è riconosciuta solo se l’assistenza da parte del lavoratore richiedente viene prestata “in via continuativa ed esclusiva”.

Il congedo può essere anche concesso in parte alla madre lavoratrice e in parte al lavoratore padre, purchè all’interno del limite massimo riferito al figlio, che rimane di due anni. Durante il periodo di congedo, entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all’art. 33, commi 1, 2 e 3, della legge n. 104/92 (ossia, del prolungamento del congedo parentale, dei riposi giornalieri e dei permessi mensili).

Nell’eventualità della morte di entrambi i genitori, è previsto l’utilizzo di tale tipologia di congedo da parte di uno dei fratelli o sorelle, anche adottivi, conviventi con il disabile grave, qualunque sia la sua età.

Trattamento economico del congedo parentale straordinario.

Considerato che l'art. 15 del CCNL 14.2.2001, relativo ai “*congedi per eventi e cause particolari*”, ha provveduto a confermare genericamente il diritto ai permessi e congedi previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000, senza ulteriori previsioni specifiche di miglior favore, si deve ritenere operante la sola disciplina di cui al comma 5 dell'art. 42 T.U. per la copertura “retributiva” del congedo parentale straordinario.

Pertanto, durante il periodo di congedo, il lavoratore richiedente ha diritto a percepire una indennità INPS – erogata in modo anticipato dal datore di lavoro – corrispondente all'ultima retribuzione ed il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Sia l'indennità che la contribuzione figurativa hanno, però, un tetto massimo che, per il 2001, è fissato a L. 70 milioni annui per il congedo di durata annuale. Tale importo è rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

3. ADOZIONI ED AFFIDAMENTI

I genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti dei genitori naturali in materia di congedo di maternità, di congedo di paternità, di congedi parentali, di congedi per la malattia del bambino, di congedi per riposi giornalieri, nonché dei congedi e permessi per la cura del figlio disabile.

Cambia solo la decorrenza, dato che si deve fare riferimento alla data dell'ingresso del bambino nel nucleo familiare e dall'età massima richiesta. Infatti, sia per la madre lavoratrice che per il padre lavoratore i sottoindicati congedi spettano:

- ✓ ***per il congedo di maternità:*** fino al 6° anno di vita nei primi 3 mesi dall'ingresso.
In caso di adozioni ed affidamenti di minori stranieri, la disposizione si applica fino al raggiungimento della maggiore età (18 anni). Alla lavoratrice spetta, altresì, sempre in caso di adozione e affidamento preadottivo internazionale, un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento (artt. 26 e 27 T.U.);

- ✓ ***per il congedo di paternità:*** alle stesse condizioni del congedo di maternità. Pertanto, in caso di adozione ed affidamento, nazionale o internazionale, il congedo di paternità può essere richiesto dal lavoratore quando la madre non utilizzi il proprio congedo e non vuole o non può assentarsi dal lavoro nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia, ovvero per tutta la durata o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, quando la madre versi in uno stato grave di infermità o sia deceduta (art. 31 T.U.).

✓ **per il congedo parentale ordinario:**

- fino a 8 anni di vita, alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali e, quindi, in qualsiasi momento rispetto alla data dell'ingresso nel nucleo familiare;
- nell'età compresa tra i 6 ed i 12 anni, il diritto si può esercitare nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in deroga al limite di otto anni previsto per i figli naturali. Comunque, si precisa che se il bambino ha tra i 6 e gli 8 anni è possibile chiedere il congedo sulla base della prima o della seconda regola, a scelta del genitore;
- unica eccezione, rispetto alla disciplina già vista, è quella relativa al trattamento economico in quanto l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione per i primi sei mesi di congedo spetta sino al compimento del 6° anno di età (e non fino al terzo anno di vita), ovvero, sempre per i primi sei mesi fruiti entro i tre anni successivi dall'ingresso se il bambino entra in famiglia dopo il compimento dei sei anni di età. Per gli eventuali ulteriori periodi, la retribuitività al 30% è subordinata al possesso dei limiti minimi di reddito già previsti per i genitori naturali.

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione e affidamento preadottivo internazionale (artt. 36 e 37 T.U.);

✓ **per il congedo per malattia del figlio:** alle medesime condizioni dei genitori naturali, ma con elevazione dell'età di riferimento – per il diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alla durata della malattia e, quindi, senza limiti di durata dell'assenza connessa alla malattia del figlio – fino a sei anni, invece di tre anni, ferme restando sia la disciplina sulla retribuitività contrattualmente prevista per tali assenze (100% per i primi 30 giorni annuali fruiti fino al 3° anno di vita del bambino) sia la disciplina prevista per la malattia del bambino da sei anni e fino al compimento dell'ottavo anno (nel limite di cinque giorni all'anno, non retribuiti). Peraltro, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento (preadottivo, se internazionale), il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite dei cinque giorni all'anno (art. 50 T.U.);

✓ **per i riposi giornalieri:** fino al compimento di 1 anno di età del bambino, con un utilizzo alternativo da parte dei genitori. Se i figli con meno di 1 anno sono più di uno (anche non fratelli), i riposi sono raddoppiati come nel caso del parto gemellare (art. 45, comma 1, T.U.);

✓ **per il congedo parentale speciale per i figli disabili gravi** (art. 45, comma 2, e art. 42, comma 1, T.U.):

- a) **i riposi giornalieri:** in alternativa al prolungamento del congedo parentale, e sempre entro i 3 anni di vita del bambino, un riposo giornaliero retribuito di due ore;
- b) **il prolungamento del congedo parentale ordinario:** alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore il prolungamento del congedo parentale (retribuito al 30%) fino al terzo anno di vita del bambino, a condizione che lo stesso non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;

- ✓ **per i permessi mensili per i figli disabili gravi:** successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, ai genitori dipendenti è riconosciuto, altresì, il diritto a fruire, alternativamente, di tre giorni di permesso mensile retribuito. Tale diritto spetta anche dopo il raggiungimento della maggiore età del figlio a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva (art. 45, comma 2, e art. 42, comma 2, T.U.);
- ✓ **per il congedo parentale straordinario per i figli disabili gravi:** se hanno titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3, della legge n. 104/92, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, genitori adottivi o affidatari, di disabile grave, ancorchè maggiorenne – la cui gravità ai sensi della legge n. 104/92 sia stata accertata da almeno cinque anni – possono richiedere la fruizione di uno speciale congedo retribuito per gravi motivi familiari, consistenti nella cura di figli disabili gravi, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa (art. 45, comma 2, e art. 42, comma 5, T.U.).

Ai genitori adottivi ed affidatari si applicano anche tutte le disposizioni relative al divieto di licenziamento, dimissioni, diritto al rientro ed alla conservazione del posto che verranno illustrate in prosieguo.

4. SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO

E' confermata la possibilità – già prevista contrattualmente – di assumere personale con contratto a tempo determinato in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro per le fattispecie di congedo previste dal Testo Unico (art. 4 T.U.).

Tale assunzione può avvenire **anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo**, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

5. SANZIONI

In caso di inosservanza delle disposizioni sulla maternità e paternità contenute nel Testo Unico sono previste sanzioni nei seguenti termini:

- **arresto fino a sei mesi** per inadempienza alle norme sul divieto di adibizione al lavoro delle lavoratrici madri;

- **sanzione amministrativa da un milione a cinque milioni** per il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro (congedo parentale), riposi giornalieri e malattia del figlio.

6. TUTELE NORMATIVE

Come già detto, il Testo Unico raccoglie, altresì, le disposizioni relative alle tutele trasversali in relazione ai congedi, ai riposi ed ai permessi quali ***il divieto di licenziamento, le tutele in caso di dimissioni o al momento del rientro al lavoro, il diritto alla conservazione del posto nonché il divieto di lavoro notturno, nonché i divieti posti a tutela della salute della lavoratrice madre.***

➤ LAVORI VIETATI

E' vietato adibire le lavoratrici madri – in gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio – al trasporto ed al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri indicati nell'allegato A al Testo Unico. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro elencati nell'allegato B al Testo Unico (artt. 6 e 7 T.U.).

E', altresì, vietata l'adibizione ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un *millisievert* durante la gravidanza, nonché l'assegnazione delle donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione (art. 8 T.U.).

In tali fattispecie, è essenziale che la lavoratrice comunichi il proprio stato di gravidanza non appena ne è a conoscenza, a sua tutela e per consentire al responsabile della struttura di appartenenza di intervenire e provvedere al suo immediato allontanamento dall'attività rischiosa.

➤ DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione obbligatoria dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54 T.U.).

Ai sensi del Testo Unico, tale divieto non opera nel caso di:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- esito negativo della prova, fermo restando il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 della legge n. 125/1991;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta.

Il licenziamento effettuato in violazione di tali disposizioni è nullo, come pure quello causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Il divieto di licenziamento opera anche nei confronti del padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità e si applica per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Come già detto, il divieto si applica anche in caso di adozione e di affidamento: fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

➤ DIMISSIONI

In caso di dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, le stesse devono essere sottoposte alla obbligatoria convalida del Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro. Obbligatoria, in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata al rilascio della convalida (art. 55 T.U.).

➤ DIRITTO AL RIENTRO e CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Al termine dei periodi di divieto di lavoro e nei casi di congedo, di permesso o di riposo connessi alla maternità e paternità, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto (art. 56 T.U.) **alla conservazione del posto di lavoro** e:

- a) **a rientrare nella stessa unità produttiva** - salvo che espressamente vi rinuncino - dove erano occupati all'inizio del periodo di gravidanza o al momento della richiesta **ovvero in altra ubicata nel medesimo comune.** La permanenza in quella unità o in altra dello stesso comune deve essere garantita fino al compimento di 1 anno di età del bambino;

- b) **ad essere adibiti alle stesse mansioni precedentemente svolte o ad altre mansioni, purchè equivalenti.**

➤ **LAVORO NOTTURNO**

In tale contesto, è opportuno illustrare anche le disposizioni concernenti il lavoro notturno in cui, sulla base del principio di superamento del divieto di lavoro notturno basato sul sesso, resta, peraltro, confermato il divieto stesso nella fase della gravidanza e della maternità, con il riconoscimento di esigenze più ampie estese anche agli uomini.

Ai sensi dell'art. 53 T.U. è, pertanto, disposto **il divieto di adibizione al lavoro notturno** (dalle ore 24 alle ore 6):

- delle donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- della lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, del lavoratore padre convivente con la stessa;
- della lavoratrice o del lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- della lavoratrice o del lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile grave.

7. TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPECIALI

Il Testo Unico ha raccolto e dettato anche la disciplina di tutela con riferimento a specifiche tipologie lavorative, caratterizzate da specialità o da atipicità, con riferimento, ad esempio, alla durata del rapporto di lavoro per il personale delle pubbliche amministrazioni; alla durata dell'orario di lavoro, nel caso di part-time; alla stagionalità o al settore produttivo; alle collaborazioni coordinate e continuative, ecc.

Per quel che qui interessa, si precisa che:

- Π alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti con **contratto a tempo determinato** (compresi i **contratti di formazione e lavoro**) o con **contratto di lavoro temporaneo** (cd. "interinale" o "in affitto") spetta, oltre alla titolarità del diritto ai congedi previsti dal T.U., anche il medesimo trattamento economico nonché quanto previsto dall'art. 24 del T.U. (indennità di maternità) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta durante la fruizione del congedo di maternità (art. 57 T.U.). Specificatamente per i contratti di formazione e lavoro, i periodi di congedo fruiti consentono la proroga del

rapporto in considerazione del fatto che questi eventi costituiscono un impedimento oggettivo alla formazione professionale;

- II le lavoratrici ed i lavoratori con *contratto a tempo parziale* beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno per quel che riguarda la durata dei congedi previsti dal T.U., mentre il relativo trattamento economico è riproporzionabile in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro part-time in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, si deve fare riferimento alla base di calcolo più favorevole della retribuzione (art. 60 T.U.).

Allegati n. 5

All.1 alla circ. n. 51/2001

ISTRUZIONI OPERATIVE

INSERIMENTI IN PROCEDURA PORTA

In via provvisoria, restano invariate le descrittive delle causali sotto indicate, per l'adeguamento delle quali, sia nei termini che nei riferimenti normativi, si fa rinvio, per motivi tecnici, alla conclusione delle imminenti operazioni di ricalcolo.

Si fa presente che per tutte le causali sotto indicate, salvo diversa indicazione, non sono stati inseriti controlli a programma; pertanto, il controllo che non venga superato il "tetto" previsto dalla normativa, è direttamente a cura delle singole strutture.

a) Astensione obbligatoria

Utilizzare la causale 17, avente per descrittiva “astensione obbligatoria L. 1204/71 art. 4” anche in caso di parto prematuro, o qualora la dipendente si avvalga della flessibilità dell’astensione obbligatoria (art. 12, L. n. 53/2000 e art. 20 T.U.).

Si fa presente, che per i casi di parto prematuro avvenuti prima dell’entrata in vigore della Legge n. 53 dell’8 marzo 2000, potranno essere ammesse soltanto le richieste di riconversione di periodi di assenza post-partum fruiti da dipendenti relativamente a nascite verificatesi successivamente al 7 luglio 1999 - data di pubblicazione della sentenza della Corte Costituzionale, n. 270/1999 - o che a tale data si trovavano in astensione obbligatoria.

La medesima causale 17 deve essere utilizzata anche per il caso di sospensione temporanea dell’astensione obbligatoria prevista dall’art. 14 del CCNL 14.2.2001 (in caso di figlio nato prematuro che abbia necessità di un periodo di degenza).

b) Malattia del bambino

In presenza di 2 o più figli al di sotto dei 3 anni, spettano 30 giorni retribuiti per anno solare per ciascun bambino. Si dovrà utilizzare la **causale 301** “astensione facoltativa, retribuita al 100% (malattia bambino)”.

Sempre entro il 3° anno di vita, per i periodi eccedenti i 30 giorni retribuiti suddetti, va utilizzata la **causale 534**, (malattia bambino senza retribuzione). La stessa va anche usata dal 4° all’8° anno di vita del bambino (5 giorni l'anno).

c) Riposi giornalieri

Rimane invariato l’utilizzo della **causale 51** “Riposo giornaliero art. 10 L. 1204/71” in caso di un solo figlio, mentre per i parti plurimi, la procedura è stata implementata con la **causale 531** “Riposi giornalieri parto plurimo” che consente di fruire fino ad un

massimo di n. 4 ore giornaliere in caso di parto gemellare o plurigemellare. Si fa presente che occorrerà effettuare direttamente il controllo a cura delle Strutture in caso di ripartizione delle ore tra i genitori

d) Astensione facoltativa

La Legge n. 53 del 2000 (ed ora l'art. 32 T.U.) prevede che l'astensione facoltativa possa essere fruita non più entro il primo anno di vita del bambino, bensì entro l'ottavo, per un periodo massimo di 10/11 mesi complessivo per entrambi i genitori, e un limite individuale di 6 mesi per la madre e di 6/7 mesi per il padre, con le seguenti modalità:

Dal 1° al 3° anno di vita del bambino

30 giorni retribuiti al 100%	causale 300 “astensione facoltativa retribuita al 100% L. n.1204/1971” da fruire entro il 3° anno di vita del bambino; Nel controllo affinché non vengano superati i 30 giorni totali devono essere compresi quelli fruiti dall'altro genitore.
5 mesi retribuiti al 30%	causale 18 “astensione facoltativa retribuita al 30%” da fruire entro il 3° anno di vita del bambino..
4/5 mesi senza retribuzione	causale 19 “astensione facoltativa non retribuita art. 3 comma 4 L. n. 53/2000” da usare entro i primi 3 anni di vita, esaurito il periodo retribuibile al 30% sopra citato a meno che il genitore che fruisce dell'assenza abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il minimo INPS; in tal caso spetta il 30% della retribuzione, utilizzando la causale 18 sopra descritta.

Dal 4° all'8° anno di vita del bambino

Tutti i periodi suddetti, se fruiti dal 4° all'8° anno di vita del bambino, non essendo retribuiti vanno inseriti in procedura con la causale 19 sopra citata, a meno che, come già detto, il genitore che fruisce dell'assenza abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il minimo INPS; in tal caso, spettando il 30% della retribuzione, deve essere utilizzata sempre la causale 18..

CONGEDO PARENTALE SPECIALE

a) Prolungamento del congedo parentale (art. 33 T.U. n. 151/2001)

In presenza di un bambino disabile, qualora il genitore prolunghi la fruizione del congedo parentale fino al compimento dei tre anni dello stesso, utilizzare la causale 101 avente per descrittiva "Astensione facoltativa ulteriore retr. 30% (L. 104/92).

b) Riposi giornalieri (art. 42, 1° comma, T.U. n. 151/2001)

Qualora, in alternativa, il genitore utilizzi i riposi giornalieri, sempre entro i tre anni di vita del bambino disabile, utilizzare la **causale 51** "Riposo lavoratrici madri" per il primo anno di vita e la **causale 42** "permesso ad ore L. 104/92" per il 2° e 3° anno di vita. Quest'ultima causale va utilizzata anche dopo il compimento del 3° anno di vita del bambino, qualora il dipendente fruisca del permesso retribuito ad ore, mentre se ne fruisce a giorni utilizzare la **causale 52** "permesso a giorni L. 104/92".

CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO

"Congedo parentale per disabili gravi".

Per i permessi retribuiti fruiti a tale titolo da dipendenti, genitori di disabili in condizione di gravità accertata ai sensi della L. 104/1992, da almeno cinque anni, utilizzare la **causale 640** di nuova istituzione, avente per descrittiva "Congedo parentale per disabili gravi (art. 42, comma. 5, T.U.)".

All. 2 alla circ. n. 51/2001

Al
.....

Oggetto: congedo di maternità

La sottoscritta..... matricola
n.....

in servizio presso
.....

- comunica di assentarsi dal lavoro, ai sensi dell'art 16 del T.U. – D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, cioè a decorrere dal
- chiede, ai sensi dell'art. 20 del citato Testo Unico, di assentarsi dal lavoro dall'inizio del nono mese di gravidanza, cioè a decorrere dal(1), subordinatamente al giudizio favorevole del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Fa presente che la data presunta del parto è il.... .., come risulta dall'allegato certificato medico.

Data
.....

Firma

Allegati: certificato medico

(1) In tal caso occorre allegare certificato del medico specialista del SSN o con esso convenzionato, che attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro

All. 3 alla circ. n. 51/2001

Al

.....

Oggetto: congedo parentale

Il/La sottoscritto/a..... matricola
n.....

in servizio presso
madre/padre di

.....nato/a ilcomunica di
assentarsi dal

lavoro dalal, ai sensi dell'art. 32 del T.U.- D.lgs.
26 marzo 2001, n. 151,

A tal fine, ai sensi dell'art. 47 del T.U.- D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, la/il
sottoscritta/o, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del medesimo T.U.,
dichiara che l'altro genitore,

Sig./a..... nato/a a

.....

il

- non presta attività lavorativa (1)
- è lavoratore autonomo (1)
- presta attività lavorativa subordinata,
presso.....Via.....

.....tel.....

e, di conseguenza, l'altro genitore

- non ha fruito di congedo parentale
- ha fruito e/o sta fruendo di congedo parentale per un totale di:
 - mesie gg. con trattamento economico al 100%
 - mesie gg. con trattamento economico al 30% (2)
 - mesie gg. senza trattamento economico.

Si impegna a comunicare immediatamente eventuali variazioni relative ai periodi in godimento.

- Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica, se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza, o inviata per posta, unitamente alla fotocopia non autenticata del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 38 T.U.- DPR n. 445/2000.

Data

Firma

.....

- (1) In tal caso non occorre barrare le altre caselle
- (2) Dichiarazione, ai sensi dell'art. 46 del T.U.- D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, che i propri redditi individuali presunti, assoggettabili all'IRPEF relativi all'anno corrente, al netto delle ritenute previdenziali e al lordo degli oneri deducibili ammontano a Lit.....
(da compilare se sono stati fruiti più di 6 mesi di astensione facoltativa – da parte di entrambi i genitori – o dopo il 3° anno di età del bambino solo se il reddito dell'anno in corso è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo della pensione INPS)

All.4 alla circ. n. 51/2001

Al

.....

Oggetto: malattia del figlio/a

La/Il sottoscritta/o..... matricola
n.....

in servizio presso
madre/padre di

.....nato/a ilcomunica di
assentarsi dal

lavoro, ai sensi dell'art. 47 del T.U.- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per assistere il
bambino/a malato dalal, come risulta
dall'allegato certificato.

A tal fine, ai sensi dell'art. 47 del T.U.- D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, la/il
sottoscritta/o, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del medesimo T.U.,
dichiara che l'altro genitore, Sig./a..... nato/a a
.....
.....il.....

- è lavoratore autonomo (1)
- non presta attività lavorativa (1)
- presta attività lavorativa subordinata,
presso.....

Via.....tel.
.....

e, di conseguenza l'altro genitore

- nel periodo suindicato non si astiene dal lavoro per lo stesso motivo
- nell'anno in corso si è astenuto dal lavoro per malattia bambino, per un totale di:
 - mesie gg. con trattamento economico al 100%
 - mesie gg. senza trattamento economico.

- Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica, se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza, o inviata per posta, unitamente alla fotocopia non autenticata del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 38 T.U.- DPR n. 445/2000.

Data

Firma

.....

(3) In tal caso non occorre barrare le altre caselle

Allegati: certificato del medico specialista della ASL o convenzionato con il SSN