

FAISA-CISAL NAZIONALE

**Un viaggio nella conciliazione
vita, lavoro, congedi e permessi**

Conciliare la vita ed il lavoro è sempre più una questione rilevante nelle società moderne, poiché gli individui cercano di bilanciare le richieste sempre crescenti del mondo del lavoro con il legittimo bisogno di dedicare tempo alla famiglia, agli hobby, al riposo e al benessere personale.

Laddove si promuove un ambiente di lavoro che rispetti e faciliti l'equilibrio tra le sfere personali e professionali, l'organizzazione del lavoro deve tendere a migliorare la soddisfazione dei dipendenti e conseguentemente ad ottenere benefici a livello di produttività.

In Italia, il quadro normativo riguardante la conciliazione vita-lavoro è stato nel corso degli anni ed è ancora oggetto di diverse leggi e disposizioni.

Con questa piccola dispensa abbiamo voluto fornire in maniera schematica e per argomento nozioni sintetiche della normativa vigente.

Un ringraziamento va sia alle componenti del **Coordinamento Nazionale delle Pari Opportunità** per aver dato il via al progetto, alla **Dott.sa Simona Solari** per la sua preziosa collaborazione nelle integrazioni e stesura, nonché al **Dott. Marco Fadda** per l'impaginazione e la grafica.

Ogni ulteriore specifica anche operativa degli argomenti trattati è possibile approfondirli presso tutte le sedi del nostro patronato ENCAL CISAL.

La Segreteria Nazionale

INDICE

GRAVIDANZA	<i>Pag. 04</i>
DIVIETO DI LICENZIAMENTO	<i>Pag. 05</i>
DIVIETO DI SOSPENSIONE	<i>Pag. 05</i>
DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO	<i>Pag. 05</i>
CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ	<i>Pag. 06</i>
CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ	<i>Pag. 08</i>
RIPOSI GIORNALIERI (<i>c. d. allattamento</i>)	<i>Pag. 09</i>
CONGEDO PARENTALE	<i>Pag. 10</i>
CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO	<i>Pag. 13</i>
AFFIDAMENTO	<i>Pag. 14</i>
ADOZIONE	<i>Pag. 14</i>
CONGEDO PER DECESSO/GRAVE INFERMITÀ	<i>Pag. 14</i>
CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI	<i>Pag. 16</i>
PERMESSI RETRIBUITI (<i>ex Legge n° 104/1992</i>)	<i>Pag. 18</i>
CONGEDI STRAORDINARI (<i>assistenza familiari disabili</i>)	<i>Pag. 26</i>
CONGEDO PER CURE INVALIDI	<i>Pag. 28</i>
CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA	<i>Pag. 28</i>
CONGEDI MATRIMONIALI	<i>Pag. 28</i>
DIRITTO ALLO STUDIO	<i>Pag. 29</i>
PERMESSI PER LA PROTEZIONE CIVILE	<i>Pag. 31</i>

GRAVIDANZA.

Controlli prenatali:

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per controlli prenatali (*visite specialistiche, analisi etc.*) qualora l'accertamento ricada nell'orario di lavoro.

È obbligatorio presentare apposita richiesta al datore di lavoro con la relativa documentazione giustificativa.

Interdizione anticipata:

L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza per:

- *casi di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.*
- *le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino.*
- *impossibilità di allocazione presso altra mansione.*

Interruzione di gravidanza:

L'interruzione della gravidanza anticipata spontanea o volontaria è considerata a tutti gli effetti malattia.

Qualora però l'interruzione avvenga dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, salvo facoltà di rinuncia.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO.

Dall'inizio della gestazione e per il successivo periodo di puerperio sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, la madre lavoratrice non può essere licenziata, ad eccezione di:

- *diretta negligenza tale da costituire licenziamento per giusta causa;*
- *fallimento dell'attività aziendale;*
- *non superamento del periodo lavorativo di prova o scadenza naturale del contratto di lavoro.*

DIVIETO DI SOSPENSIONE.

La madre lavoratrice non può essere sospesa salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della L. n° 23.07.1991 – n° 223 e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO.

È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- *la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;*
- *la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;*
- *la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;*

Ai sensi dell'Art. n° 5 - c. n° 2 - lettera c), della L. del 09.12.1977 n° 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. del 05.02.1992 n° 104 e successive modificazioni.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ.

Il congedo di maternità inizia due mesi prima la data presunta del parto (*salvo flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto*).

Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, o dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza (*vedi sopra*).

La data del parto è giorno a sé rispetto ai due mesi di ante partum e ai tre mesi post partum e, pertanto, tale giorno deve essere sempre aggiunto ai consueti cinque mesi di congedo di maternità.

La domanda va inoltrata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all'Istituto il certificato medico di gravidanza, per il tramite di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che provvederà all'invio telematico dello stesso.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto.

Dopo il parto il congedo dura:

- *tre mesi (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva;*
- *tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Questo anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi;*
- *cinque mesi successivi al parto, nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.*

In tutto il periodo gestionale, l'indennità percepita è pari al 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante.

I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ.

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita *(o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo)*.

È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore, e anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

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

RIPOSI GIORNALIERI (c. d. allattamento).

Entro il primo anno di vita del bambino, la mamma lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero, un'ora per orario giornaliero inferiore a 6 ore.

Il padre lavoratore ne ha diritto:

- *quando la mamma lavoratrice dipendente non se ne avvalga (necessita rinuncia scritta);*
- *in caso di decesso o grave malattia della mamma;*
- *quando il bambino è affidato esclusivamente al papà;*
- *quando la mamma non è lavoratrice dipendente (casalinga, autonoma etc.);*
- *quando la mamma ha abbandonato il figlio.*

Salvo i casi di affidamento esclusivo, morte o grave infermità o abbandono del figlio da parte della madre, il padre lavoratore dipendente può beneficiare dei riposi giornalieri esclusivamente dopo i tre mesi del congedo obbligatorio della mamma.

I riposi giornalieri sono pagati come normale retribuzione.

Per i parti gemellari le ore sono raddoppiate.

Per le mamme lavoratrici, la richiesta deve essere presentata direttamente al datore di lavoro, mentre per i padri lavoratori, la richiesta deve essere inoltrata sia alla sede Inps di appartenenza che al proprio datore di lavoro.

CONGEDO PARENTALE.

Entro i primi 12 anni di vita del bambino, i genitori possono astenersi dal lavoro per un periodo complessivo non superiore a 10 mesi, elevabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- *un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi*

di cui:

- *alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;*
- *al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;*
- *a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi;*
- *al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione.*

Attraverso una integrazione del comma 1, primo periodo, dell'articolo 34 del D.lgs. n° 151/2001 (*T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*), si dispone, per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

In particolare, la nuova misura – che può essere fruita in alternativa tra i genitori – trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31.12.2022.

La richiesta deve essere inoltrata con un preavviso minimo che varia dai 3 ai 7 giorni e può essere frazionabile ad ore in base a quanto previsto dall'Art. n° 33 c. n° 3 CCNL del 28.11.15.

A livello aziendale si possono concordare diverse modalità di fruizione.

Nei casi di adozione ed affidamento il congedo può essere fruito entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Per una sola volta, in luogo del congedo parentale *(o entro i limiti del congedo ancora spettante)* i genitori hanno la possibilità di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché la riduzione dell'orario non superi il 50%.

Modalità di fruizione:

- *contemporaneamente tra madre e padre (indipendentemente dalla condizione lavorativa dell'altro genitore);*
- *in concomitanza del congedo di maternità (a decorrere dal giorno successivo del parto);*
- *durante i riposi giornalieri della madre lavoratrice.*

Computabilità delle giornate di riposo settimanale:

Per interrompere il computo del congedo parentale, deve esserci la ripresa effettiva dell'attività lavorativa.

ESEMPIO 1: congedo frazionato con ripresa effettiva dell'attività lavorativa - in caso di orario contrattuale articolato su 5 giorni (*settimana corta*) dal lunedì al venerdì:

1^a settimana: *dal lunedì al venerdì: congedo parentale;*

sabato: settimana corta;

domenica: riposo.

2^a settimana: *dal lunedì al venerdì = ferie o malattia;*

sabato: settimana corta;

domenica: riposo.

3^a settimana: *lunedì: ripresa dell'attività lavorativa.*

In questo caso, le giornate di sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza non devono essere conteggiate come congedo parentale poiché il lavoratore riprende effettivamente l'attività lavorativa.

ESEMPIO 2: congedo frazionato senza ripresa effettiva dell'attività lavorativa - in caso di orario contrattuale articolato su 5 giorni (*settimana corta*) dal lunedì al venerdì:

1^a settimana: *dal lunedì al venerdì = congedo parentale;*

sabato: settimana corta;

domenica: riposo.

2^a settimana: *dal lunedì al venerdì = ferie o malattia;*

sabato: settimana corta;

domenica: riposo.

3^a settimana: *dal lunedì al venerdì = congedo parentale.*

In questo caso, le sole giornate di sabato e di domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza devono essere conteggiate come congedo parentale poiché non si verifica una effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO.

La normativa nazionale prevede che entro i primi tre anni di vita, entrambi i genitori hanno diritto di astenersi alternativamente dal lavoro senza limiti temporali e senza retribuzione per la malattia di ciascun figlio.

Spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro non ne abbia diritto (*non occupato, lavoratore/lavoratrice a domicilio, libero professionista etc.*).

Dai 3 agli 8 anni sono riconosciuti 5 giorni annuali di congedo non retribuito per entrambi i genitori, alternativamente.

Tali congedi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13^a mensilità o natalizia ed è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita.

La contrattazione nazionale (*o aziendale ma solo ove esistano accordi di II livello*) presenta un trattamento di miglior favore come di seguito indicato.

Entro i primi 3 anni di vita del bambino, spettano 10 giorni di congedo retribuito complessivi ed alternati tra i genitori, a richiesta frazionabili anche in mezze giornate, previo certificato medico e autocertificazione attestante la non funzione del congedo dell'altro genitore.

I congedi per la malattia del figlio sono riconosciuti anche in caso di affidamento o adozione entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre 12 anni di età anagrafica.

Per tali congedi non trovano applicazione le consuete disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

AFFIDAMENTO.

L'affido familiare è una misura a carattere temporaneo.

L'affido familiare è un istituto che permette a una famiglia, una coppia o ad un singolo di accogliere, per un periodo di tempo limitato, un minore italiano o straniero la cui famiglia stia attraversando un periodo di difficoltà tale da impedire l'accudimento del bambino.

La legge non prevede vincoli d'età degli affidatari rispetto al minore.

ADOZIONE.

L'adozione è un istituto giuridico che permette ad un soggetto detto ADOTTANTE di trattare ufficialmente un altro soggetto detto ADOTTATO come figlio, il quale assume il cognome dell'adottante.

L'adozione è consentita a coniugi uniti in matrimonio da almeno tre anni.

CONGEDO PER DECESSO/GRAVE INFERMITÀ.

Spettano 3 giorni di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o grave infermità del coniuge, anche se legalmente separato, del parente entro il secondo grado e dei componenti la famiglia di fatto.

Non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi ai sensi dell'Art. n° 33 della L. n° 104/1992 (*lavoratori disabili e familiari di persone disabili*).

I tre giorni l'anno, relativi al lavoratore e non ai familiari cui si riferisce il permesso, devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.

È possibile concordare con il datore di lavoro la fruizione dei tre giorni di permesso in modo articolato o frazionato.

PARENTI FINO AL 2° GRADO

<i>coniuge / convivente</i>	SI
<i>figlio</i>	SI
<i>genitori</i>	SI
<i>fratelli</i>	SI
<i>nonno (propri)</i>	SI
<i>nipote (linea retta – figlio del figlio)</i>	SI
<i>zio</i>	NO
<i>cugino</i>	NO
<i>nipote (figlio del fratello)</i>	NO
<i>bisnonno</i>	NO
<i>suocero</i>	NO
<i>genero / nuora</i>	NO
<i>cognato</i>	NO

Documentazione necessaria:

Per il decesso: relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.

Per la grave infermità: documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di famiglia oppure dal pediatra di libera scelta, da presentare entro cinque giorni dalla ripresa del lavoro.

Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.

CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI.

È prevista la concessione di congedi per gravi motivi familiari.

Il congedo, non retribuito, è pari a due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere utilizzato anche in modo frazionato.

È possibile beneficiarne per: coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle anche non conviventi, nonché le persone diversamente abili parenti o affini entro il terzo grado ed i componenti la famiglia di fatto.

Definizione gravi motivi:

Il Decreto Ministeriale n° 278/2000 elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause, ossia:

- *necessità derivanti dal decesso di un familiare;*
- *situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;*
- *situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.*

Escluse quelle che riguardano direttamente il lavoratore richiedente, sono considerate "gravi motivi" le situazioni derivanti da:

- *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*
- *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*
- *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*
- *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.*

Può essere richiesto anche frazionato, ad esempio per il decesso di un familiare nel caso in cui il lavoratore non abbia la possibilità di usufruire dei permessi di tre giorni in quell'anno.

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato e deve recare, oltre all'indicazione della patologia diagnostica anche l'attestazione di natura medico-legale di grave infermità (*Interpello Ministero del Lavoro n° 16 del 10.06.08 e nota del 25.11.08*).

La documentazione va presentata contestualmente alla richiesta di congedo.

Entro 10 giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimere i propri intendimenti.

L'eventuale diniego, o proposta di rinvio a un periodo successivo o la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal Decreto Ministeriale n° 278/2000 e da ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o accordi di II° livello disciplinano i procedimenti di richiesta e di concessione dei permessi.

Alla conclusione del congedo il lavoratore ha diritto a riprendere il suo posto e la sua mansione.

PERMESSI RETRIBUITI (*ex Legge n° 104/1992*).

I lavoratori disabili in situazione di gravità o i lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità possono beneficiare di permessi retribuiti.

I permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti:

- *disabili in situazione di gravità;*
- *genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;*
- *coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (Art. n° 1, c. n° 36 e 37, L. del 20.05.2016, n° 76), parenti o affini entro il terzo grado di familiari disabili in situazione di gravità.*
- *Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (Art. n° 1, c. n° 36 e 37, L. n° 76/2016) della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.*

PROSPETTO PARENTI E AFFINI FINO AL 3° GRADO

<i>grado</i>	<i>parenti in linea retta</i>	<i>parenti in linea collaterale</i>	<i>affini</i>
1°	<i>padre, madre, figli</i>		<i>suoceri con generi e nuore</i>
2°	<i>nonni, nipoti</i>	<i>fratelli e sorelle</i>	<i>cognati</i>
3°	<i>bisnonni e pronipoti</i>	<i>fratelli e sorelle</i>	<i>moglie dello zio; marito della zia; moglie del nipote; marito del nipote.</i>

Cosa spetta:

I lavoratori disabili in situazione di gravità possono beneficiare in alternativa di:

- *riposi orari giornalieri, che consistono in due ore al giorno se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore;*
- *tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).*
- *come da D.LGS dell'08.04.2003 n° 66 la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della medesima non è obbligato a svolgere lavoro notturno.*

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore, possono beneficiare in alternativa di:

- *tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;*
- *prolungamento del congedo parentale.*

I genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni possono beneficiare in alternativa di:

- *tre giorni di permesso mensili, anche frazionabile in ore (il frazionamento non è previsto per il personale viaggiante, come da CCNL);*
- *prolungamento del congedo parentale;*
- *permessi orari retribuiti rapportati sull'orario giornaliero di lavoro, che consistono in due ore al giorno se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore.*

I genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e i genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore possono beneficiare di tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

Il coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto (Art. n° 1, c. n° 36 e 37, L. n° 76/2016), i parenti e gli affini della persona disabile in situazione di gravità possono beneficiare di tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

Il prolungamento del congedo parentale può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito.

I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino.

I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Decorrenza e durata:

La domanda ha validità a decorrere dalla sua presentazione.

Dovrà essere completa delle previste dichiarazioni di responsabilità e il richiedente i permessi dovrà comunicare entro 30 giorni dal cambiamento le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nella domanda.

Le autorizzazioni rilasciate dall'Inps sulla base del verbale soggetto a revisione non riporteranno più una data di scadenza, ma indicheranno espressamente che l'efficacia del provvedimento avrà validità fino alla conclusione dell'iter sanitario di revisione come da circolare Inps n° 127 dell'08.07.2016.

Quanto spetta:

Le indennità per i permessi sono così corrisposte:

- *i permessi fruiti a giorni saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;*
- *i permessi fruiti a ore saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta;*
- *i permessi fruiti a titolo di prolungamento del congedo parentale fino al dodicesimo anno di vita del bambino o, in caso di adozione o affidamento, fino dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore, saranno indennizzati al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta.*

Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare.

La quota della tredicesima mensilità, o altre mensilità aggiuntive, è inclusa nella retribuzione giornaliera da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità e pertanto già corrisposta a carico dell'Istituto.

Da parte del datore di lavoro, quindi, non è dovuta la corresponsione della quota relativa alla gratifica natalizia in quanto già compresa nell'indennità erogata dall'Inps.

Il pagamento dell'indennità avviene nelle seguenti modalità:

- *per i lavoratori, aventi diritto, l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps;*

Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (*a orario pieno o ridotto*), il numero dei giorni di permesso deve essere ridimensionato proporzionalmente e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Essendo venuto meno il principio del "referente unico" è consentito a più familiari di usufruire, alternativamente tra loro, dei permessi per assistere il medesimo familiare con la L. n° 104, Art. n° 3, c. n° 3, sempre entro il limite massimo dei tre giorni mensili complessivi.

Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi per sé stesso può essere assistito da altro soggetto lavoratore.

I giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate.

Un lavoratore, con disabilità grave che fruisce dei permessi per sé stesso, può fruire anche di permessi per assistere altri familiari disabili gravi, senza necessità di acquisire il parere medico legale

Qualora si intenda assistere più soggetti disabili, il lavoratore può cumulare più permessi tenendo presente che il cumulo di questi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (*Art. n° 1, c. n° 36 e 37, L. n° 76/2016*) o un parente o un affine entro il primo grado.

Il cumulo in capo allo stesso lavoratore è ammissibile per assistere parenti o affini fino al secondo grado solo quando i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto (*Art. n° 1, c. n° 36 e 37, L. n° 76/2016*) della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Requisiti:

Per godere dei permessi è necessario essere lavoratori dipendenti (*anche se con rapporto di lavoro part-time*) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps.

Inoltre, la persona che chiede o per la quale si chiedono i permessi deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi dell'Art. n° 3, L. 05.02.1992, n° 104 riconosciuta dall'apposita commissione medica integrata ASL/Inps.

Altro requisito è che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Le ipotesi che fanno eccezione sono:

- *interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;*
- *ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;*
- *ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza.*

Inoltre, la contrattazione nazionale prevede, all'Art. n° 32 CCNL del 28.11.2015, che al fine di contemperare le modalità di esercizio previste dalla Legge n° 104/92 per assistere una persona disabile in situazione di gravità con le esigenze delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto all'utenza, i lavoratori devono programmare i periodi di assenza dal servizio con cadenza mensile.

Tale programma deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dall'inizio del mese di riferimento, fermi restando i casi di sopravvenuta necessità che dovranno essere comunicati con un preavviso di almeno 24 ore o comunque prima dell'inizio del turno di lavoro.

A livello aziendale si possono concordare modalità e tempi differenti.

Il personale turnista fruisce di giornate intere; le altre tipologie di lavoratori fruiscono di giornate intere o mezze giornate.

Il riconoscimento della disabilità grave produce effetto dalla data del rilascio del relativo attestato, salvo che nello stesso sia indicata una validità decorrente dalla data della domanda.

Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato provvisorio.

La certificazione provvisoria di disabilità in situazione di gravità deve essere rilasciata dal medico specialista ASL e deve specificare, per essere ritenuta idonea, oltre alla diagnosi anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza.

La certificazione provvisoria rilasciata dalla commissione medica integrata può essere presa in considerazione anche prima dei 45 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo.

In caso di patologie oncologiche la certificazione provvisoria potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi 15 giorni dalla domanda alla commissione medica integrata.

Qualora il provvedimento definitivo non accerti la disabilità grave si procederà al recupero delle somme indebitamente percepite per aver fruito di tali permessi retribuiti.

La certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo.

Nel caso di verbali con revisione prevista a partire dal 19.08.2014, i titolari dei benefici possono continuare a fruire delle stesse prestazioni fino al completamento dell'iter sanitario di revisione, tenendo presente che:

- *i lavoratori per i quali l'indennità è anticipata dal datore di lavoro possono continuare a beneficiare dei tre giorni di permesso mensili (sia quelli fruiti per sé stessi, sia quelli fruiti per assistere i familiari disabili gravi) e delle ore di riposo giornalieri (fruiti per sé stessi), nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, senza necessità di presentare una nuova domanda;*
- *possono inoltre fruire del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari retribuiti (fruiti per assistere i figli disabili gravi), nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, soltanto presentando una nuova domanda.*

Invece, i lavoratori per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto dell'indennità, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, devono presentare una nuova domanda per poter fruire di tutte le prestazioni in argomento (*compresi i tre giorni di permesso mensili*).

Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'INPS e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda a suo tempo presentata (*circolare Inps dell'08.07.2016 n° 127*).

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro.

Dove e come fare domanda:

La presentazione delle domande dei permessi retribuiti deve essere effettuata online all'Inps attraverso il servizio dedicato.

In alternativa, si può fare domanda tramite:

- *contact center al numero telefonico 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure allo 06 164 164 da rete mobile;*
- *enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.*

In caso di adozione nazionale/internazionale è necessario fornire informazioni relative a:

- *data ingresso in famiglia;*
- *data di adozione/affidamento;*
- *data di ingresso in Italia;*
- *data del provvedimento;*
- *tribunale competente;*
- *numero provvedimento.*

Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

Avverso i provvedimenti di reiezione delle domande di permessi retribuiti, è possibile fare ricorso al comitato provinciale della struttura territoriale Inps competente rispetto alla residenza del lavoratore.

Il ricorso al comitato provinciale non preclude la possibilità di adire le vie giudiziarie.

CONGEDI STRAORDINARI (*assistenza familiari disabili*).

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'Art. n° 3 – c. n° 3 – L. 05.02.1992 – n° 104 secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi:

- *il coniuge convivente o la parte di unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;*
- *il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;*
- *uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa, al riguardo, che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);*
- *uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;*
- *un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona in situazione di gravità, nel caso in cui coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.*

Non spetta:

- *Ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari;*
- *ai lavoratori a domicilio;*
- *ai lavoratori agricoli giornalieri;*
- *ai lavoratori autonomi;*
- *ai lavoratori parasubordinati;*
- *in caso di contratto di lavoro part - time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale;*
- *quando la persona disabile in situazione di gravità da assistere sia ricoverata a tempo pieno (fatte salve alcune eccezioni previste dalla legge);*
- *nelle stesse giornate di fruizione dei permessi retribuiti ex Art. n° 33 L. n° 104/1992.*

È possibile usufruire dei congedi in maniera continuativa o frazionata per un periodo non superiore ai 2 anni nell'arco della vita lavorativa.

Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona diversamente abile.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

CONGEDO PER CURE INVALIDI.

L'art. 7 D.Lgs. n° 119/2011 prevede che ai lavoratori mutilati ed invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo straordinario per cure per un periodo non superiore a 30 giorni.

Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.

In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA.

L'Art. n° 24 - decreto legislativo del 15.06.2015 – n° 80, prevede che le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, possano avvalersi di un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni.

Per fruire del congedo e dell'indennità occorre essere una lavoratrice dipendente, con rapporto di lavoro in corso di svolgimento, inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Per le giornate di congedo utilizzate per svolgere i percorsi di protezione è corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione.

CONGEDI MATRIMONIALI.

I lavoratori hanno diritto ad un periodo, pari a 15 giorni consecutivi di calendario, di assenza retribuita in occasione del proprio matrimonio celebrato con effetti civili.

Tali giornate devono essere fruiti entro 30 giorni dalla data di detta celebrazione. Per poter legittimamente fruire del congedo il lavoratore deve far pervenire al datore di lavoro documentazione che provi la celebrazione del matrimonio.

DIRITTO ALLO STUDIO.

Permessi retribuiti (150 ore) di cui all'Intesa Nazionale del 10.02.1978: salvo diversa e più favorevole previsione aziendale, i lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura e la propria formazione professionale, intendono frequentare presso Istituti Pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali scuole, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intenda partecipare comporti la frequenza in ore anche parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro per un numero di ore doppio di quello richiesto come permesso retribuito.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 2% del totale della forza occupata nell'azienda; dovrà comunque essere garantito lo svolgimento della normale attività produttiva.

I lavoratori interessati dovranno presentare apposita domanda scritta alla direzione aziendale e fornire a questa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

I corsi di cui sopra, specificamente definiti "corsi sperimentali per lavoratori" o corsi delle 150 ore, in generale, sono stati individuati in:

- *corsi di recupero dell'obbligo gestiti direttamente dallo Stato ed organizzati dal Ministero della PI. oppure delegati alle Regioni;*
- *corsi abbreviati presso le scuole medie superiori corrispondenti ad un biennio unitario di scuola secondaria di secondo grado;*
- *corsi monografici presso le scuole medie superiori; specializzazioni per diplomati;*
- *corsi monografici presso le università.*

Si tratta, dunque, di corsi (*ad eccezione di quelli di recupero dell'obbligo*) del tutto particolari, in quanto finalizzati ad accrescere le capacità intellettuali e culturali dei lavoratori.

Turni agevolati e permessi per sostenere gli esami (*Art. n° 10 L. n° 300/1970*):

- *i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;*
- *i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.*

PERMESSI PER LA PROTEZIONE CIVILE.

Sono permessi previsti dall'Art. n° 9 D.P.R. n° 194/2001 (*Protezione Civile o il Soccorso alpino, Croce Rossa Italiana, etc.*) che riguardano i lavoratori volontari di protezione civile in quanto aderiscano ad organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali nonché in elenchi o albi di protezione civile previsti specificamente a livello regionale.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire al lavoratore dipendente che rivesta la qualifica di volontario della protezione civile di partecipare agli interventi di soccorso e assistenza per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell'anno.

Se è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione dell'Agenzia di Protezione civile, per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle attività di soccorso e assistenza possono essere elevati fino a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni nell'anno.

I lavoratori che organizzano l'attività hanno diritto di assentarsi e al trattamento economico anche durante le fasi preparatorie a quelle connesse alla realizzazione degli interventi di addestramento e soccorso.