

INCA CGIL Veneto

marzo 2008

CGIL

PERMESSI PORTATORI HANDICAP, MATERNITA' & CONGEDI PARENTALI

permessi, congedi & maternità

NOVITA'

Adozioni e affidamenti: nuove regole per i periodi di congedo per maternità e per i congedi parentali in caso di adozione o affidamento

Il comma 452 della legge finanziaria 2008 riscrive l'art. 26 del D.L.vo n.151/2001 (Testo Unico sulla maternità / paternità) che ora afferma:

- ✓ il congedo per maternità spetta per un periodo massimo di **cinque mesi** anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore (comma 1);
- ✓ in caso di adozione nazionale il congedo va fruito nei primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore (comma 2);
- ✓ in caso di adozione internazionale il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso, durante il periodo di permanenza all'estero per l'espletamento degli adempimenti previsti dalla procedura. La durata complessiva è sempre la stessa e la parte residua può essere fruita nei cinque mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino (comma 3);
- ✓ la lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richiede o richiede solo in parte il congedo per maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità in base alla legge n.476/98 (comma 4);
- ✓ l'Ente autorizzato che ha avuto l'incarico di seguire la procedura attesta la durata della permanenza all'estero della lavoratrice (comma 5);
- ✓ nel caso di **affidamento** di minore il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, **per un periodo massimo di tre mesi** (comma 6);
- ✓ il comma 453 abroga l'art. 27 del D. L.vo n. 151/2001 che parlava di adozioni ed affidamenti preadottivi internazionali.



DM 12 luglio 2007 in materia di sostegno alla maternità e paternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007, il Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale "concertato" con quello dell'Economia con il quale, in attuazione dell'art. 17-91° c. della legge n.296/2006, è stata disciplinata l'applicazione degli articoli da 17 a 22 del D.L.vo n.151/2001 in favore delle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n.335/1995) nei limiti delle risorse scaturenti dallo specifico gettito contributivo.

L'art. 1 estende ai committenti il divieto di adibire ad attività lavorativa, previsto dall'art. 16 del D.L.vo n.151/2001 (due mesi prima del parto e tre mesi dopo) alle collaboratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata dell'INPS ed agli associanti, per le associate in partecipazione iscritte a tale gestione.

DISABILI

Il termine, nel contesto, si riferisce a persona con handicap **in situazione di gravità** di cui all'art. 3/3° comma della legge n.104/1992.

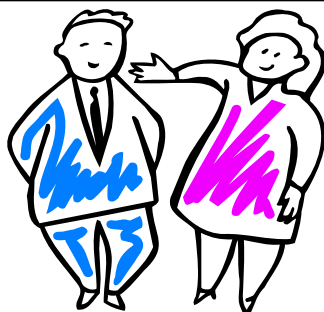
Nel merito le norme contenute nelle più recenti disposizioni legislative (Legge n. 53/2000; D.Lgs. n. 151/2001...) hanno introdotto modificazioni di rilievo alla disciplina posta all'articolo 33 della legge n.104 del 1992 ("*Legge quadro per l'assistenza alle persone handicappate*").

Riposi e permessi per figli con handicap grave

Ai genitori di figli ovvero, dopo la scomparsa dei genitori, a fratelli e sorelle di portatori di handicap grave riconosciuto ai sensi della Legge 104/92 "per gravi e documentati motivi familiari" viene riconosciuto il diritto a fruire di un **congedo di durata complessiva non superiore a DUE anni**.

Il congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita, è coperto dai contributi figurativi e viene corrisposto per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto. Per i periodi per i quali non è prevista attività lavorativa (es. part-time verticale), il congedo non è riconosciuto.

L'indennità non può essere riconosciuta ai lavoratori domestici e ai lavoratori a domicilio.



LAGIURISPRUDENZA MODIFICA GLI ORIENTAMENTI INPS: LE MODIFICHE

SOMMARIO: *i precedenti criteri adottati in merito all'accertamento dei requisiti della continuità e della esclusività dell'assi-*

stenza offerta dal lavoratore alla persona con disabilità grave per la concessione dei benefici riconosciuti dalla L.104/1992, vengono riveduti ed adeguati alla luce dell'orientamento consolidato della giurisprudenza.

La Corte di Cassazione Sezione Lavoro con la sentenza n.7701 del 16.05.2003, ha censurato l'interpretazione dell'art. 33 della legge 104/92 sostenuta dall'INPS, che la presenza in famiglia di altra persona che sia tenuta o possa provvedere all'assistenza del parente con disabilità in situazione di gravità esclude il diritto ai tre permessi mensili retribuiti ed ha affermato il seguente principio: "*non par esservi dubbio che lo spirito della legge sia quello di non lasciare il minore gravemente handicappato in balia di se stesso neanche momentaneamente e privo di affetto ad opera di chi lo possa assistere convenientemente anche dal punto di vista materiale. Se questo è lo scopo della legge, ove tale convenienza non sia raggiunta, come non è raggiunta ove il congiunto non lavoratore debba provvedere da solo all'incombenza, un'interpretazione conforme agli scopi della legge pretende che un'altra persona possa sostituire almeno momentaneamente l'avente diritto originario. Orbene, se questa seconda persona è un lavoratore appare ovvio e necessario che possa godere di brevi permessi retribuiti*".

La stessa Corte, con la sentenza n.13481 del 20.07.2004, ha poi confermato il proprio precedente orientamento, ulteriormente specificando che: "*essendo presupposto del diritto la circostanza che il portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno, è presumibile che, durante l'orario di lavoro di chi presta l'assistenza e può fruire dei permessi, all'assistenza provveda altra persona presente in famiglia ed è ragionevole il bisogno di questa di fruire di tre giorni di libertà, coincidenti con la fruizione dei permessi retribuiti del lavoratore. Il criterio è analogo a quello previsto per i genitori di portatori di handicap, regolato nel medesimo articolo, per i quali la circostanza che uno di essi non lavori, e quindi possa prestare assistenza, non esclude il diritto ai permessi retribuiti. Si deve concludere che né la lettera, né la ratio della legge escludono il diritto ai permessi retribuiti in caso di presenza in famiglia di persona che possa provvedere all'assistenza*".

Anche la giustizia amministrativa era pervenuta ad analoghe conclusioni. Il Consiglio di Stato, infatti, pronunciandosi circa l'applicabilità ad un docente di una scuola pubblica dell'articolo 33 comma 5 della legge 104/92, con sentenza del 19.01.1998, n.394/97 della propria Terza Sezione, aveva affermato che non si può negare il beneficio allorché sussista il presupposto dell'effettiva assistenza continuativa da



Legge 5.2.1992, n.104 Art.3

1. *E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.*
2. *La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.*
3. *Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.*
4. *Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.*

parte del lavoratore medesimo sulla considerazione che il rapporto possa essere instaurato da altri familiari. Nella stessa sentenza il Consiglio di stato ha evidenziato che il beneficio in questione non è subordinato alla mancanza di altri familiari in grado di assistere il portatore di handicap.

Giova, infine, sottolineare che anche la Corte Costituzionale, nella sentenza n.325/1996 aveva posto in evidenza la ratio della legge nel suo insieme: superare o contribuire a far superare i molteplici ostacoli che il disabile incontra quotidianamente nelle attività sociali e lavorative e nell'esercizio di diritti costituzionalmente protetti. Nella stessa sentenza, il giudice delle leggi aveva anche sottolineato come non debba corrersi il rischio opposto, cioè, il dare alla norma un rilievo eccessivo, perché non è immaginabile che l'assistenza al disabile si fondi esclusivamente su quella familiare.

In base a tale orientamento giurisprudenziale ormai consolidato l'INPS rivede le precedenti indicazioni fornite alle strutture territoriali in merito alla concessione dei benefici previsti dai commi 2 e 3 dell'articolo 33 della legge n.104/92, ispirandosi ai seguenti nuovi criteri:

1. che a nulla rilevi che nell'ambito del nucleo familiare della persona con disabilità in situazione di gravità si trovino conviventi familiari non lavoratori idonei a fornire l'aiuto necessario;
2. che la persona con disabilità in situazione di gravità - ovvero il suo amministratore di sostegno ovvero il suo tutore legale - possa liberamente effettuare la scelta su chi, all'interno della stessa famiglia, debba prestare l'assistenza prevista dai termini di legge;
3. che tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità;
4. che i benefici previsti dai commi 2 e 3 si debbano riconoscere altresì a quei lavoratori che - pur risiedendo o lavorando in luoghi anche distanti da quello in cui risiede di fatto la persona con disabilità in situazione di gravità (come, per esempio, nel caso del personale di volo delle linee aeree, del personale viaggiante delle ferrovie o dei marittimi) - offrano allo stesso un'assistenza sistematica ed adeguata, stante impregiudicato il potere organizzativo del datore di lavoro, non attenendo la fruizione dei benefici de quo all'esercizio di un diritto potestativo del lavoratore. A tal fine, in sede di richiesta dei benefici ex art. 33 della legge 104/92, sarà prodotto un "Programma di assistenza" a firma congiunta del lavoratore richiedente e della persona con disabilità in situazione di gravità che dell'assistenza si giova - ovvero del suo amministratore di sostegno ovvero del suo tutore legale -, sulla cui eventuale valutazione di congruità medico legale si esprimerà il dirigente responsabile del Centro medico legale della sede INPS competente;
5. che il requisito dell'esclusività della stessa non si debba far coincidere con l'assenza di qualsiasi altra forma di assistenza pubblica o privata, essendo compatibile con la fruizione dei benefici in questione il ricorso alle strutture pubbliche, al cosiddetto "non profit" ed a personale badante;
6. che, per esplicita previsione legislativa, non dia titolo ai benefici il solo caso del ricovero a tempo pieno, per ciò intendendosi il ricovero per le intere ventiquattro ore;
7. che al caso di cui al punto precedente, faccia eccezione quello rappresentato dal ricovero a tempo pieno, finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo, di un bambino di età inferiore ai tre anni con disabilità in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai sanitari della strut-

tura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (parente o affine entro il 3° grado) nonché, su valutazione del dirigente responsabile del Centro medico legale della Sede INPS, quello della persona con disabilità in situazione di gravità in coma vigile e/o in situazione terminale, contesti questi assimilabili al piccolo minore;

8. che l'accettazione da parte del portatore di handicap in situazione di gravità dell'assistenza continuativa ed esclusiva offerta dal familiare possa rientrare tra le fattispecie previste dal T.U. n.445/2000 sulla documentazione amministrativa per la cui prova è ammessa dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà;
9. che rimanga impregiudicato il diritto/dovere della Pubblica Amministrazione di verificare sia la veridicità della dichiarazione di cui sopra e di quanto dichiarato dal lavoratore nel modello di domanda sia, in caso di disabilità in situazione di gravità "temporaneamente concesso" dalla Commissione medica ex art. 4 della medesima legge 104/92, il permanere del diritto a fruire i suddetti benefici in capo al lavoratore che ne abbia richiesto l'attribuzione.

L'INPS, con circolare 23 maggio 2007, n. 90 ha dettato disposizioni al fine che le proprie Sedi adottino, nei procedimenti di concessione dei benefici in questione i sopra esposti criteri.,

GENNAIO 2008: Le "novità" della Finanziaria

La Finanziaria per il 2008, a decorrere dalla sua entrata in vigore, 1° gennaio 2008, ha stabilito che la durata complessiva del congedo di maternità (art.2, comma 452) in caso di adozione nazionale o internazionale è di cinque mesi, come per le maternità biologiche, dove si somma il periodo prima a quello dopo il parto. Per le adozioni, il periodo pre-parto, cioè gli ultimi due mesi della gestazione, non venivano indennizzati.

L'altra significativa innovazione della Finanziaria consiste nell'aver abolito il limite di età dei sei anni, precedentemente in vigore per le adozioni nazionali.

Esaminando il testo della Finanziaria in dettaglio, notiamo che alcuni articoli del T.U. vengono riscritti, altri abrogati. Il comma 452 rinnova l'art.26 del T.U., Dlgs 151/2001, il comma 453 abroga l'art.27 del T.U., il comma 454 riscrive l'art.31 del T.U., il comma 455 a sua volta propone un nuovo art.36 del T.U., mentre il comma 456 abroga l'art.37 del T.U.

Indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n.16 del 4.2.2008, impartisce le prime indicazioni operative in materia.

Il congedo di maternità spetta per cinque mesi, sia per le adozioni nazionali che per quelle internazionali.

L'ingresso in famiglia o l'ingresso in Italia deve essere avvenuto dal 1° gennaio 2008, oppure può essere avvenuto negli ultimi mesi del 2007, purché non sia decorso il periodo di cinque mesi dallo stesso ingresso in famiglia o in Italia.

Se i tre mesi di congedo obbligatorio previsti dalla normativa precedente sono stati tutti utilizzati nel 2007, gli interessati potranno usufruire dei rimanenti due mesi dal 1° gennaio 2008, sempre che non siano trascorsi i cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia.

Adozione nazionale

Se una lavoratrice adotta un minore ha diritto ad un congedo di maternità di cinque mesi .

Come già precisato, viene abolito il limite di età dei sei anni. Fino al compimento della maggiore età si può pertanto usufruire dell'intero periodo di congedo, anche nella situazione in cui la maggiore età venga compiuta durante i cinque mesi previsti. In merito ai cinque mesi, come viene sbrigativamente indicato il periodo di congedo di maternità, ricordiamo che valgono le indicazioni precedentemente fornite per le madri biologiche: non venendo calcolato nel periodo il giorno del parto, si tratta quindi in realtà di cinque mesi e un giorno .

Le agevolazioni previste per l'adozione nazionale valgono anche per l'affidamento preadottivo (L.184/1983 artt. 22 e seguenti): ogni diritto, congedo ed indennità, cessano dal giorno successivo all'eventuale provvedimento di revoca dell'affidamento stesso, secondo la decisione del Tribunale dei minori.

Per gli ingressi in famiglia avvenuti nel 2007, l'Inps riconosce l'indennità ed il congedo per l'effettiva astensione che si prolunghi nel 2008, se utilizzata entro cinque mesi dall'ingresso in famiglia. Se la lavoratrice è stata assente ad altro titolo, congedo parentale, ferie... può commutare il titolo dell'assenza ed ottenere la conseguente indennità per i periodi ricadenti nel 2008 presentando specifica domanda entro un anno decorrente dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile di maternità.

Adozione internazionale

Anche per la lavoratrice che adotta un minore straniero il congedo di maternità è pari a cinque mesi qualunque sia l'età dell'adozione: il diritto spetta per tutto il periodo anche se l'adottato compie nel frattempo la maggiore età; viene aggiunto al congedo il giorno di ingresso in Italia, realizzando la completa parità

con le maternità biologiche (cinque mesi e un giorno).

I cinque mesi e un giorno decorrono dall'ingresso del minore in Italia, certificato dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Una significativa innovazione è la possibilità di utilizzare il congedo, anche in parte, prima dell'ingresso del minore in Italia, per poter conoscere il minore ed espletare tutti gli adempimenti necessari. Il rimanente periodo, anche frazionato, deve essere comunque usufruito entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

La Finanziaria permette anche (comma 452) di richiedere periodi di congedo all'estero non indennizzati: su questo punto l'INPS declina la sua competenza. Spetta infatti alla contrattazione collettiva recepire questa istanza.

L'Ente autorizzato che segue la procedura di adozione certifica le date di ingresso ed i periodi di congedo usufruiti. Il ruolo degli Enti autorizzati viene ribadito e confermato, come necessari tramite per ogni adempimento.

In analogia con le adozioni nazionali, la lavoratrice che nel 2008 si sia assentata ad altro titolo, potrà mutare il titolo dell'assenza.

Gli stessi diritti valgono in caso di affidamento preadottivo, nei casi in cui l'adozione viene ratificata dal Tribunale italiano dopo l'ingresso del minore in Italia (art.35, comma 4, L.184/1983).

Padri adottivi ed affidatari

Il diritto al congedo di paternità spetta al padre adottivo od affidatario non solo nei casi previsti dall'art. 28 del T.U. per i genitori biologici, decesso o grave malattia della madre, abbandono, affidamento esclusivo, ma anche quando la madre lavoratrice dipendente vi rinunci del tutto o in parte. I genitori adottivi od affidatari possono tranquillamente alternarsi nella presenza al fianco del figlio, non essendovi la necessità della ripresa psicofisica della mamma dopo il parto.

Congedo parentale

Dal 1° gennaio 2008 i genitori adottivi ed affidatari possono utilizzare il congedo parentale come i genitori biologici entro gli otto anni, ovviamente non dalla nascita, dall'ingresso in famiglia, e fino alla maggiore età .

L'indennità economica del 30% viene erogata per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i due genitori entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia. Gli altri periodi di congedo richiesti oltre i tre anni dall'ingresso, anche se si trattasse del primo mese in assoluto, ed ugualmente i periodi dopo i sei mesi, pure se entro i tre anni dall'ingresso in famiglia, possono essere indennizzati solo se entro i limiti reddituali previsti a norma di legge (art.34, comma 3, T.U.): due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione .

Affidamento

Per l'affidamento non preadottivo (L.184/1983 artt. 2 e seguenti) è previsto un periodo di assenza dal lavoro di tre mesi., nell'arco di tempo di cinque mesi decorrenti dalla data dell'affidamento.

Il congedo spetta fino alla maggiore età dell'affidato.

Articolo 45 del Testo Unico, Dlgs 151/2001

L' art. 45 sui riposi orari in caso di adozioni ed affidamenti non risulta in nessun modo interessato dalle modifiche della



PATRONATO INCA-CGIL
Legge 30 marzo 2001, n. 152

Recapiti telefonici:

- * **Belluno: 0437 942 553**
- * **Mestre: 041 549 13 56**
- * **Padova: 049 894 42 90**
- * **Rovigo: 0425 377 325**
- * **Treviso: 0422 409 211**
- * **Verona: 045 867 46 29**
- * **Vicenza: 0444 564 844**





Finanziaria. I riposi possono essere usufruiti, come previsto dalla sentenza della Corte Costituzionale 104/2003, entro un anno dall'ingresso in famiglia.

Rileggendo la sentenza, sembra logico che le nuove norme introdotte dalla Finanziaria si integrino con quelle previgenti, innalzando il limite del diritto fino alla maggiore età.

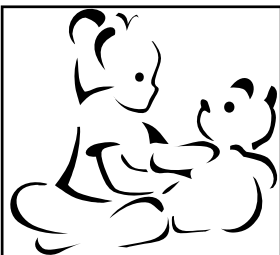
La sentenza concludeva, infatti, "rientra nella discrezionalità del legislatore stabilire eventualmente dei limiti alla fruizione dei riposi correlati all'età del minore adottato o affidato".

La finanziaria, spostando in generale il limite alla maggiore età, ci sembra abbia adempiuto a questa funzione.

Articolo 50 del Testo Unico, Dlgs 151/2001

La Finanziaria non ha modificato neanche l'art.50 del T.U. relativo ai congedi per la malattia del figlio. Rimangono pertanto in vigore i limiti di età stabiliti da questo articolo per usufruire dei congedi per malattia dei figli adottati ed affidati. Sarebbe un'incongruenza o una svista del legislatore, a meno che non si voglia considerare che essendo un congedo di minore rilevanza, si sia mantenuto un criterio restrittivo. Si aprono però notevoli difficoltà per esempio, rispetto ai contratti del pubblico impiego. Nel merito si dovranno attendere i degli Enti previdenziali e dei Ministeri interessati.

Riposi e permessi per figli con handicap grave



Ai genitori di figli ovvero, dopo la scomparsa dei genitori, a fratelli e sorelle di portatori di handicap grave riconosciuto ai sensi della Legge 104/92 "per gravi e documentati motivi familiari" viene riconosciuto il diritto a fruire di un **congedo di**

durata complessiva non superiore a DUE anni.

Il congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita, è coperto dai contributi figurativi e viene corrisposto per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

Per i periodi per i quali non è prevista attività lavorativa (es. part-time verticale), il congedo non è riconosciuto.

L'indennità non può essere riconosciuta ai lavoratori domestici e ai lavoratori a domicilio.

TUTELE, PERMESSI E/O RIDUZIONE DI ORARIO PER LAVORATRICI E LAVORATORI DISABILI

Quanto alle **tutele**, si tratta del:

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

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

La scelta può essere variata di mese in mese.

In via eccezionale e per documentate esigenze, improvvise e imprevedibili al momento della domanda, vi può essere variazione, nell'ambito di uno stesso mese, tra giorni di permesso e ore di riduzione, ovviamente quando vi sia ancora utilità dalla trasformazione della quota nel frattempo utilizzata (la circolare Inps n. 133/2000 effettua utili esemplificazioni).

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata (così la circolare INPS n. 21/96).

ATTENZIONE

1. Il lavoratore disabile può fruire solo dei giorni di permesso per sé stesso e non di altri giorni per assistere un familiare disabile;
2. Il familiare non disabile può chiedere i giorni di permesso per l'assistenza di un disabile lavoratore, che fruisce dei permessi o della riduzione d'orario. Sono previste due condizioni: l'inesistenza nel nucleo familiare del disabile di altro familiare non lavoratore; la effettiva necessità del lavoratore disabile di essere assistito, valutata dal medico INPS;
3. Quando nel nucleo familiare sono presenti più persone disabili il lavoratore può chiedere di moltiplicare i permessi giornalieri;
4. I familiari non lavoratori studenti sono equiparati ai soggetti occupati in attività lavorativa anche nei periodi di inattività scolastica. Per gli studenti universitari è previsto l'accertamento non solo dell'iscrizione, ma anche dell'effettuazioni di esami.

CONGEDI E RIDUZIONE DI ORARIO PER I GENITORI DI MINORI DISABILI (fino ai 3 anni)

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

Il diritto è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o).

Non si richiede né la convivenza né l'assistenza continuativa ed esclusiva.

Con le modifiche introdotte dalla legge n.53/2000 occorre integrare il congedo 'ordinario', che spetta ad ogni genitore che lavora con rapporto di lavoro subordinato, con il congedo 'speciale', che consente il prolungamento o le ore di assenza dal lavoro.

Questo comporta che:

- ✓ non è stata posta come condizione, ai fini del congedo 'speciale', quella del godimento integrale (o esaurimento) del congedo 'ordinario'. Questo avrebbe altrimenti

comportato l'impedimento a differire nel tempo, fino agli 8 anni di vita, parte o tutto il congedo parentale ordinario; ✓ il congedo 'speciale' decorre dal momento in cui termina **virtualmente** - e che può o meno coincidere con l'avvenuto godimento effettivo - quello 'ordinario' riconosciuto al singolo genitore che ne fa richiesta.

Da notare che il congedo 'speciale' - sia come prolungamento dell'assenza, sia come ore di riduzione dell'orario - può essere utilizzato anche alternativamente (ma non cumulativamente) tra i due genitori: una parte l'uno, una parte l'altra.

Inoltre, nel primo anno di vita della figlia o del figlio non si hanno riposi alternativi al prolungamento dell'assenza, ma solo i riposi ordinari. L'alternativa è limitata, pertanto, al 2° e 3° anno.

PERMESSI PER LA CURA DI MINORI DISABILI (dai 3 ai 18 anni)

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

Il diritto è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o).

Non si richiede la convivenza, ma nemmeno l'assistenza continuativa ed esclusiva.

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

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata (circ. INPS n. 211/96). Nel caso di contratto di lavoro *part time* verticale nel mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridotto proporzionalmente (circ. Inps nr. 133/2000).

TUTELE E PERMESSI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI

I soggetti disabili sono i parenti o gli affini entro il 3° grado.

E' orientamento consolidato l'inclusione del coniuge.

Quanto alle tutele, si tratta del:

✓ diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;

✓ divieto di trasferimento in altra sede, senza consenso.

La condizione prevista è quella della assistenza con continuità. Non è più necessaria la convivenza.

Quanto ai permessi, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto a tre giorni di assenza dal lavoro, retribuiti, coperti da contribuzione figurativa.

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata (così la circ. INPS n. 211/96).

Questo diritto è riconosciuto:

1. in caso di convivenza. La circolare Inps n.133/2000 ricorda che è comunque necessario che non siano presenti nel nucleo familiare altri soggetti che possano fornire assistenza;

2. in assenza di convivenza, l'assistenza della lavoratrice o del lavoratore deve soddisfare le condizioni della continuità e dell'esclusività.

La circ. Inps n.133/2000 precisa che occorre una effettiva assistenza, per le necessità quotidiane della persona disabile, e identifica le situazioni negative:

✓ la continuità è da escludere nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, in senso sia spaziale sia di tempo di percorrenza;

✓ la esclusività non si realizza quando nel nucleo familiare della persona disabile - che non coincide con quello di chi chiede il riconoscimento del diritto ai 3 giorni di permesso mensile - sia presente o una lavoratrice/lavoratore che beneficia dei permessi per lo stesso disabile o almeno un soggetto non lavoratore in grado di garantire l'assistenza.

In casi particolari, per situazioni temporanee o definitive dei possibili componenti il nucleo familiare che escludono l'assistenza, viene consentito al richiedente, non convivente, di godere dei permessi in caso di:

a) presenza in famiglia di più di 3 minorenni;

b) presenza in famiglia di un bambino con meno di 6 anni;

c) necessità di assistenza notturna del disabile, valutata dal medico INPS;

d) grave malattia, documentata, valutata dal medico INPS;) ricovero ospedaliero;

f) malattia temporanea, riconosciuta dal medico Inps;

g) minore età del familiare convivente;

h) condizione di studente del familiare convivente;

i) età superiore a 70 con una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta,

j) incapacità totale al lavoro;

k) infermità superiore a due terzi;

l) mancanza di patente di guida in caso di necessità di trasporto del disabile.

PERMESSI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Permessi retribuiti di 3 giorni:

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

✓ del coniuge, anche legalmente separato;

✓ del convivente, come risulta da certificazione anagrafica;

✓ del parente, entro il secondo grado, anche non convivente. Non sono compresi gli affini.

Il Regolamento del Ministro per la solidarietà sociale precisa criteri e condizioni.

Tra queste:

1. l'obbligo di preavviso della causa e dei giorni di permesso, che devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici;

2. la possibilità, nel caso di grave infermità e in alternativa ai permessi, di concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni, sulla base di accordo scritto e della proposta della lavoratrice e del lavoratore;

3. la cumulabilità di questi permessi con quelli previsti per i disabili o per la cura di disabili.

Congedi per gravi motivi familiari:

La lavoratrice e il lavoratore subordinati possono chiedere un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, per gravi e documentati motivi familiari (non retribuiti salvo diversa disposizione contrattuale).

Questi motivi possono riguardare i seguenti soggetti:

- ✓ la persona del lavoratore, ma non per malattia (dato che questa ha già la sua regolamentazione legislativa e contrattuale);
- ✓ i componenti la famiglia anagrafica;
- ✓ le persone verso le quali è previsto obbligo di alimenti (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle), anche non conviventi;
- ✓ i parenti e gli affini entro il terzo grado disabili.
- ✓ I motivi possono essere:
- ✓ le necessità familiari derivanti dal decesso di una di queste persone;
- ✓ le situazioni che comportano un impegno particolare della lavoratrice o del lavoratore o della loro famiglia nella cura o nell'assistenza di queste persone;
- ✓ le situazioni di grave disagio personale della lavoratrice e del lavoratore (tranne la malattia);
- ✓ le patologie in cui incorrano queste persone (elencate nel regolamento).

Il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o per il diniego del congedo va disciplinato dai contratti collettivi.

Nel Regolamento, viene nel frattempo garantito il contemperamento delle esigenze delle due parti del rapporto di lavoro, nonché il rispetto dei principi di correttezza, buona fede, parità di trattamento.

Una disciplina più limitativa è prevista:

1. da un lato, per i congedi richiesti nel corso di un rapporto di lavoro a termine;
2. dall'altro, quando la richiesta riguardi eventi che darebbero diritto ai permessi retribuiti, ma è stato superato il tetto dei 3 giorni annui.

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

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

RIPOSI GIORNALIERI

(... *allattamento*)

Le disposizioni consentono alla madre lavoratrice, entro il primo anno di età del bambino, di assentarsi dal lavoro per "due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata" (due ore giornaliere).

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I predetti periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno (e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda)

quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Diritto del padre

Gli artt. 39 e 40 del D.Lgs. 151/2001 prevedono la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di fruire dei riposi orari (con diritto al relativo trattamento economico):

- a. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

L'ipotesi della lettera b) è comprensiva anche del caso di lavoratrice dipendente che non si può avvalere del congedo parentale (*ex astensione facoltativa*) in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione (lavoratrice domestica e a domicilio); non comprende, invece, il caso di madre che non se ne avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa.

L'ipotesi introdotta dalla lett. c), invece, è innovativa, in quanto al padre lavoratore dipendente è riconosciuto il diritto ai riposi anche quando la madre **lavoratrice** non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.

E' escluso un diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa (fatta salva l'ipotesi di *grave infermità*).

IN MERITO AL NUMERO DI ORE DI RIPOSO SPETTANTI AL PADRE, SI PRECISA CHE LO STESSO NE PUÒ FRUIRE IN BASE AL PROPRIO ORARIO GIORNALIERO DI LAVORO.

PARTO PLURIMO

Secondo le nuove disposizioni (che recepiscono quanto già stabilito con sentenza Corte Cost.le del luglio '99) i riposi giornalieri (... *allattamento* ..) spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruito anche dal padre.

Le **ore aggiuntive** (2 ore, ridotte ad 1 se l'orario di lavoro giornaliero è **inferiore a 6 ore**) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

Nel presupposto che uno dei due genitori non si avvalga dei riposi *doppi* ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di 4 ore o di 2 a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia pari o superiore a 6 ore, ovvero sia inferiore a 6 ore.

Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi (*ved. tabella esemplificativa ultima pagina*)



UTILI, ai fini pensionistici, le maternità avvenute “al di fuori” del rapporto di lavoro (se NON già titolari di pensione al 27 aprile 2001)

I PERIODI CORRISPONDENTI AL **CONGEDO DI MATERNITÀ** (ART. 25/2° COMMA D.LGS. 151/2001) VERIFICATISI AL DI FUORI DEL RAPPORTO DI LAVORO SONO CONSIDERATI UTILI AI FINI PENSIONISTICI A CONDIZIONE CHE IL SOGGETTO POSSA FARE VALERE, ALL'ATTO DELLA DOMANDA, ALMENO 5 ANNI DI CONTRIBUZIONE VERSATA IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

I PERIODI CORRISPONDENTI AL **CONGEDO PARENTALE** (ART.35/5° COMMA D.LGS. 151/2001) VERIFICATISI AL DI FUORI DEL RAPPORTO DI LAVORO POSSONO ESSERE **RISCATTATI** (MAX 5 ANNI) AI FINI PENSIONISTICI A CONDIZIONE CHE IL SOGGETTO POSSA FARE VALERE, ALL'ATTO DELLA DOMANDA, ALMENO 5 ANNI DI CONTRIBUZIONE VERSATA IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

Congedo di maternità nei casi di collocamento temporaneo del minore in famiglia

(messaggio INPS nr.5478 del 23.02.2006)

E' noto che, ai sensi dell'art. 10 della legge 183 del 1984, e successive modifiche ed integrazioni, il tribunale per i minorenni può disporre "...in ogni momento...nell'interesse del minore...il collocamento temporaneo - dello stesso - presso una famiglia o una comunità di tipo familiare..." fino all'affidamento preadottivo.

Da quanto sopra evidenziato, si rileva che l'istituto del collocamento temporaneo s'inquadra in quel sistema generale di tutele dirette a garantire al minore, giuridicamente privo del nucleo familiare di origine, l'assistenza materiale ed affettiva che, anche nelle more della definizione del procedimento di adozione, non può venire meno.

Appare evidente, infatti, l'intenzione del legislatore di rispondere prontamente alle suddette esigenze anche in favore di quei minori che, trovandosi in condizione di adottabilità - e quindi in attesa di essere collocati "definitivamente" presso la famiglia adottiva, passando, com'è noto, attraverso l'affidamento preadottivo - necessitano di cure ed attenzioni non dissimili da quelle assicurate ai minori in affidamento preadottivo o provvisorio, e relativamente ai quali, l'art. 26 del D.Lgs. 151/2001 riconosce il diritto al congedo di maternità nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

Per quanto sopra esposto, si ritiene che il congedo di maternità possa essere riconosciuto anche nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia (è da escludersi, invece, la concessione del beneficio qualora il collocamento avvenga presso una comunità di tipo familiare); in particolare, nella fattispecie, fermo restando che il congedo deve essere fruito nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, occorre verificare se l'interessata si sia effettivamente assentata dal lavoro nel suddetto periodo (eventualmente anche a titolo diverso: ferie, aspettativa, o altro, da modificare, a seguito del riconoscimento in parola, a cura dell'interessata e del datore di lavoro).

Qualora, viceversa, in tale periodo la lavoratrice abbia espletato l'attività lavorativa, il diritto al congedo può esserle riconosciuto limitatamente all'eventuale periodo residuo, sempre che non siano ancora trascorsi i predetti tre mesi.

Infine, si fa presente che qualora la lavoratrice interessata fruisca del congedo in occasione del collocamento temporaneo, la stessa non potrà avvalersi di un ulteriore periodo di congedo in caso di successivo affidamento preadottivo o di successiva adozione del minore medesimo.



esempio di ripartizione delle ore di "riposi orari" in caso di parto plurimo		
MADRE	PADRE	
ALMENO 6 ore giornaliere	ALMENO 6 ore giornaliere	MENO di 6 ore giornaliere
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
(ex) ast. obblig. o facoltativa	2 Ore	1 ora
MENO di 6 ore giornaliere	ALMENO 6 ore giornaliere	MENO di 6 ore giornaliere
2 ORE	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	1 ora
(ex) ast. obblig. o facoltativa	2 ore	1 ora