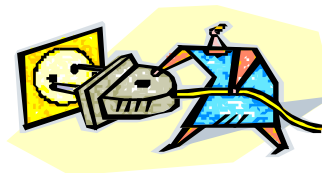




**MATERNITA' - PATERNITA'  
E  
CONGEDI PARENTALI**



**L'APPLICAZIONE NELLE AZIENDE DEL  
SETTORE ELETTRICO**



**8 marzo 2004  
aggiornata al 30  
settembre 2007**

---

FLAEI-CISL Nazionale  
Via Salaria, 83  
00198—Roma  
[www.flaei.org](http://www.flaei.org) - [nazionale@flaei.org](mailto:nazionale@flaei.org)

**INDICE**

- Premessa	Pag. 04
1) Controlli prenatali	Pag. 05
2) Congedo di maternità o paternità (ex Astensione Obbligatoria)	Pag. 06
3) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)	Pag. 09
4) Riposi giornalieri (ex Permessi per allattamento)	Pag. 13
5) Congedo parentale (ex Permessi per malattia del bambino)	Pag. 14
6) Genitori adottivi e affidatari	Pag. 15
7) Prolungamento del congedo	Pag. 17
8) Congedi per eventi e cause particolari	Pag. 19
9) Congedi per la formazione	Pag. 21
10) Congedi per la formazione continua	Pag. 22
11) Permessi per portatori di disabilità e per chi li assiste	Pag. 23
12) Risoluzione del rapporto di lavoro	Pag. 24
13) Utilizzo del TFR	Pag. 25
14) Conservazione del posto di lavoro	Pag. 26
15) Vigilanza del rispetto delle norme	Pag. 27
16) Sanzioni	Pag. 28

**Legenda:****GRASSETTO**

Normale

Corsivo

**Norma**

Esplicitazione e comparazione delle norme

*Adempimenti a carico del lavoratore*



## Fonti del Diritto:

**Legge 8 MARZO 2000 n. 53** (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città)

**Decreto Ministeriale 21 Luglio 2000 n. 278** (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della Legge 8 Marzo 2000 n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari)

**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'art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53)

**Decreto Legislativo 23 Aprile 2003 n. 115** (Modifica ed integrazione al Testo Unico in materia di tutela della maternità e della paternità)

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL SETTORE ELETTRICO  
DEL 24.07.2001**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL SETTORE ELETTRICO**

**Del 18.07.2006**





## Premessa

Il Decreto Legislativo n. 115 del 23 Aprile 2003, modifica ed integra il testo unico in materia di tutela della maternità e della paternità.

Il Decreto Legislativo n. 151 del 26.03.2001, riunisce e riordina in un TESTO UNICO la vasta normativa relativa al sostegno alla maternità e paternità, disciplinando i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione alla maternità e paternità di figlinaturali, adottivi e in affidamento.

La Legge n. 53 del 8 marzo 2000, recepisce la Direttiva n. 96/34 CE, relativa all'attuazione di un Accordo Quadro sul "Congedo Parentale" in conseguenza del quale gli Stati Membri della UE erano tenuti ad uniformare le singole legislazioni nazionali, stabilendo regole per agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari dei genitori che lavorano.

**Tre sono state le tappe fondamentali che la legislazione italiana ha seguito nel campo della maternità. La prima, di tipo "protezionista", con l'emanazione della Legge 1204 del 30 Dicembre 1971; la seconda di estensione della logica "paritaria", contenuta nella Legge 903 del 9 dicembre 1977, che introduce un importante concetto con la parità tra padre lavoratore e madre lavoratrice; la terza di realizzazione di "pari opportunità", che concepisce la maternità e la paternità come un diritto di uguale dignità sociale, sancendo in modo definitivo il ruolo insostituibile di entrambi i genitori nella cura e nella crescita dei figli.**

Il pur vasto panorama normativo lascia salve le condizioni di miglior favore contenute nel C.C.N.L. del settore elettrico del 24.07.2001 e mantenute nel C.C.N.L. del 18.07.2006. (Art. 1 comma 2 T.U. n. 151/2001)

Si ritiene di fornire alcune indicazioni dirette a favorire l'applicazione, stante il fatto che, in più circostanze, le Aziende hanno interpretato in modo disomogeneo e restrittivo le norme stesse.



## 1) Controlli Prenatali

**“Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l’effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l’orario di lavoro”.**

**(Art. 14 T.U. n. 151/2001)**



*Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici devono preventivamente presentare al Responsabile dell’Unità di appartenenza specifica domanda, con l’indicazione della data e dell’ora in cui saranno effettuati gli esami, dichiarando che gli stessi non sono effettuabili “al di fuori dell’orario di lavoro”.*

*Al rientro devono presentare la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l’orario di effettuazione degli esami.*

I permessi di questo tipo sono un diritto, non una concessione, e sono totalmente retribuiti.



## 2) Congedo di Maternità o Paternità (ex Astensione Obbligatoria)

**“Le lavoratrici, debbono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:**

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla nascita del bambino;
  - nei tre mesi successivi al parto”.
- (Art. 16 T.U. n. 151/2001)**

*Prima dell'inizio del congedo, la lavoratrice deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza un certificato medico indicante la data presunta del parto.*

*Dopo la nascita, entro 30 giorni dall'evento, dovrà essere prodotto il certificato attestante la data del parto o una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000.*

**Tra le novità, la nuova Legge prevede il recupero dei giorni di anticipo del parto rispetto alla data presunta.**

**Tale evento si può verificare nel caso di parto prematuro. Il periodo di congedo, preventivato e non goduto a causa dell'evento, viene recuperato in quanto la norma consente di usufruire dei giorni di differenza tra la data presunta del parto e l'effettivo evento, in aggiunta al periodo successivo al parto.**

**(Art. 16, lett. D, T.U. n. 151/2001)**

Es: Evento preventivato per il 25.03.2004, effettivamente verificatosi il 20.03.2004. Con la normativa precedente il diritto all'assenza obbligatoria dei tre mesi successivi sarebbe decorso dal 21.03.2004 e terminato il 19.06.2004. Con la nuova normativa invece, la scadenza del periodo di congedo sarà comunque il 25.06.2004.

*La lavoratrice è ovviamente tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.*



## La Flessibilità.

**La madre ha diritto di non lavorare da due mesi ad un mese prima del parto e, quindi, successivamente fino a quattro mesi dopo il parto.**

**(Art. 20 c. 1 T.U. n. 151/2001)**

*La lavoratrice dovrà presentare al datore di lavoro un certificato che attesti la mancanza di pregiudizio della salute propria e del figlio dello specialista in materia del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e del Medico competente, (se previsto nel luogo di lavoro ai sensi del dlgs. n. 626/94), ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.*

Ovviamente la legge concede di lavorare, al massimo, fino all'ottavo mese di gestazione prima della presunta data del parto. Ne consegue che, a seguito del diritto di flessibilità in argomento, il periodo di assenza obbligatorio precedente l'ottavo mese può ridursi, da un minimo di un giorno fino ad un massimo di un mese e verrà aggiunto al periodo di assenza obbligatorio dopo il parto.

Inoltre la flessibilità, precedentemente richiesta e certificata, può essere oggetto, successivamente, di totale o parziale rinuncia da parte della lavoratrice su espressa richiesta della medesima o, implicitamente, nei casi in cui vengano meno i requisiti di pregiudizio che gli avevano permesso di fruire della flessibilità. (Circ. INPS n. 152 del 4.9.2000, n. 8 del 17.1.2003 e circ. Min. Lav. N. 43 del 7.7.2000).



## Congedo di paternità.

**E' riconosciuto al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità in caso di morte della madre, di abbandono del bambino, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Il congedo è riconosciuto in concomitanza a quello della madre, in caso di grave infermità di quest'ultima. (Art. 28 T.U. 151/2001).**

Tali situazioni debbono, naturalmente, essere documentate attraverso idonee certificazioni o dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 28.1.2000 n. 445, in caso di abbandono o di affidamento esclusivo al padre.

Lo stato accertato di grave infermità della madre, deve essere tale da non consentirle di prestare le cure dovute nei primi mesi di vita al nascituro.



## **2.1) Interruzione della Gravidanza**

**L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, che si verifichi entro il 180° giorno, è considerata, a tutti gli effetti di legge e retributivi, malattia.**

**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.**

**(Art. 19 T.U. n. 151/2001 – Artt. 4,5 e 6 L. 194 del 22.05.1978)**

Come di consueto, per usufruire di tale diritto, occorre la presentazione del certificato medico che attesti il mese di gravidanza al momento dell'aborto e la data presunta del parto. La lavoratrice fruirà dei tre mesi di assenza per congedo di maternità.

## **2.2) Trattamento Economico**

Le lavoratrici o, in alternativa, i lavoratori hanno diritto, durante il periodo di astensione obbligatoria, ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, intendendo per tale l'insieme degli elementi della busta paga che concorrono alla formazione dell'imponibile sul quale si calcola la percentuale di assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

I periodi di congedo sono considerati come attività lavorativa a tutti gli effetti e concorrono alla maturazione di: anzianità di servizio, ferie, tredicesima, quattordicesima e premio di risultato.

Va considerato che a norma dell'art. 1 comma 2 del T.U. n. 151/2001, per i lavoratori e le lavoratrici delle Aziende del settore elettrico vale il trattamento di maggior favore per il periodo di congedo di maternità/paternità, previsto dall'art. 31 del Cnl del 18.07.2006, che prevede che la retribuzione da corrispondere sia pari al 100% della retribuzione dell'ultimo mese di servizio.

Gli elementi della retribuzione a cui si deve fare riferimento sono quelli individuati dall'art. 35 del C.C.N.L.: minimo di stipendio, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, importi "ad personam", livelli salariali di categoria, ex ABAC, ex aumenti di merito, E.D.R..

La lavoratrice ed il lavoratore percepiranno normalmente la tredicesima e la quattordicesima.



### 3) Congedo Parentale (ex Astensione Facoltativa)

**I genitori hanno diritto di astenersi dal servizio, in occasione della nascita di figli, fino al compimento dell'ottavo anno del bambino.**

**(Art. 34 T.U. n. 151/2001)**

La nuova legge, rispetto alla normativa precedente, amplia l'ambito temporale in cui è ammessa la possibilità di astenersi dal lavoro.

Ciascun genitore può esercitare tale diritto fino a quando il bambino non abbia compiuto otto anni di età, mentre prima era fruibile solo entro il primo anno di vita.

**La madre ed il padre hanno diritto a fruire di un periodo massimo di 6 mesi di astensione ciascuno.**

La nuova normativa riconosce in questo modo a ciascun genitore un proprio diritto, individuale ed autonomo.



Ciò significa che i periodi di congedo possono essere fruiti dai due genitori in modo separato e/o contemporaneamente.

**Per il padre il periodo complessivo è elevabile a 7 mesi nel caso in cui si astenga dal lavoro per almeno tre mesi continuativi.**

La normativa incentiva così la fruizione del congedo facoltativo da parte del padre per una più equa distribuzione dei compiti familiari fra i genitori.

**Complessivamente non possono essere fruiti, da entrambi i genitori, più di 10 mesi di astensione facoltativa (11 nel caso in cui il padre fruisca di tre mesi continuativi).**

Questo comporta che:

- la madre non può comunque superare i sei mesi di astensione;
- il padre può fruire dell'elevazione a sette mesi di astensione solo se la madre non supera i quattro mesi;



**In caso di un solo genitore il periodo di astensione, continuativo o frazionato, è elevato a 10 mesi complessivi.**

In proposito si precisa che per genitore “solo” si intende la situazione che si può verificare nei seguenti casi:

- morte di uno dei due genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- affidamento del figlio, risultante da un provvedimento formale, ad uno solo dei genitori;
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

L'astensione può essere fruita fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino (compreso il giorno di compleanno)

Il padre può fruire del congedo parentale anche durante il periodo di congedo di maternità (obbligatorio) della madre.

Se alla data del 28 marzo 2000 la madre ha già fruito di 6 mesi ai sensi della legge 1204/71, non ha più diritto ad ulteriori periodi; se, invece, non ha utilizzato tutti i 6 mesi, può dal 28 marzo 2000 chiederne il completamento e fruire del restante periodo, anche se il bambino ha più di 1 anno di età, fino al compimento degli 8 anni.

Il padre, lavoratore dipendente, ha diritto all'astensione facoltativa (6 o 7 mesi) anche nel caso la madre non ne abbia diritto (lavoratrice a domicilio, addetta ai servizi domestici, casalinga, ecc.).

**Nel caso di parto plurimo il congedo spetta per ogni nato, pertanto in caso di parto gemellare i mesi di congedo parentale si raddoppiano, triplicano e così via (messaggio INPS n. 569 del 27.6.2001).**

*Ai fini della fruizione dei periodi di astensione dal lavoro, la lavoratrice madre o il lavoratore padre devono presentare, 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, specifica domanda all'ufficio di appartenenza, con l'indicazione della durata.*

*La domanda può essere inviata anche a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni (Art. 32 T.U. 151/2001 e MSG INPS n.569 del 27.06.2001)*

*I genitori che possono richiedere l'astensione facoltativa anche per i figli nati prima del 28.3.2000 (data di entrata in vigore della legge 53/2000) dovranno presentare al datore di lavoro domanda di astensione facoltativa ai sensi della legge 8 marzo 2000, n. 53, dlegando la specificata documentazione*

**La domanda da parte della madre deve contenere:**

- a. certificato di nascita del figlio da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non



*sia già stata presentata;*

- b. dichiarazione non autenticata di responsabilità del padre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dallo stesso fruiti per il figlio di cui trattasi (con indicazione del datore di lavoro per i lavoratori dipendenti), ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libero professionista, autonomo, a domicilio o addetto ai servizi domestici);*
- c. analoga dichiarazione della madre dei periodi di astensione facoltativa dalla stessa eventualmente già fruiti;*
- d. impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.*

**La domanda da parte del padre deve contenere:**

- a. certificato di nascita del figlio dal quale risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata;*
- b. dichiarazione non autenticata di responsabilità della madre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dalla stessa fruiti per il figlio di cui trattasi (con indicazione del datore di lavoro se lavoratrice dipendente), ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libera professionista, lavoratrice a domicilio o addetta ai servizi domestici, ecc.);*
- c. analoga dichiarazione del padre dei periodi di astensione dallo stesso eventualmente già fruiti;*
- d. impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.*

*Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (mesi o giorni). Per quanto riguarda la frazionabilità va precisato che tra un periodo e l'altro di fruizione del congedo, affinché nel computo non vengano considerati i giorni festivi e non lavorativi, ci deve essere una interruzione del periodo attraverso la ripresa effettiva del lavoro. Va chiarito che per ripresa effettiva non si intende la proficuità della prestazione ma l'effettiva presenza lavorativa. (Cir. INPS n. 82/2001 - Segnalazione MLPS n. 1660/2003).*

### **3.1) Trattamento Economico e Normativo**

Durante il periodo di congedo facoltativo la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera che spetta fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo, considerando entrambi i genitori, di 6 mesi.

Per il restante periodo fruito oltre il terzo anno di età e fino al compimento dell'ottavo



anno, l'indennità viene riconosciuta a condizione che il reddito individuale dell'interessata/o sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, prendendo a riferimento l'anno in cui si usufruisce del congedo.

(Art. 34 T.U. n. 151/2001 e Circ. INPS n. 109 del 6 giugno 2000)

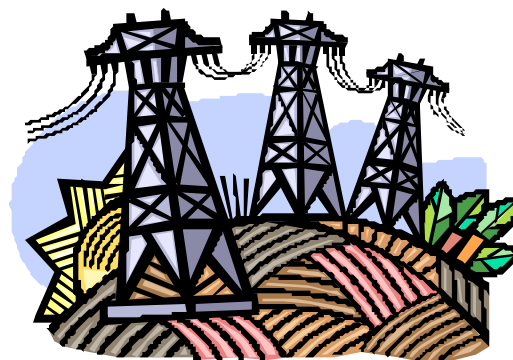
Per i periodi di congedo parentale verrà versata, da parte del datore di lavoro, adeguata contribuzione figurativa all'Ente Assistenziale per la differenza mancante all'intera retribuzione, sui congedi parzialmente retribuiti, e per l'intera retribuzione sui congedi non retribuiti.

(Art. 35 T.U. n. 151/2001)

Tutti i periodi di congedo parentale, inoltre, rientrano nel computo dell'anzianità di servizio, salvo la maturazione delle ferie, della tredicesima e della quattordicesima.

Inoltre non vengono considerati ai fini dell'art. 32 del C.C.N.L. del 24.07.2001 e confermato con l'art. 32 del 18.07.2006, concernente malattia.

(Art. 34 T.U. n. 151/2001)



A norma dell'art. 1, comma 2, del T.U. n. 151/2001, vengono garantiti i trattamenti di miglior favore previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Quindi, per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dell'Enel S.P.A., compresi quelli confluiti nelle Società previste dal Decreto Bersani, vale il trattamento di miglior favore riconosciuto dalle norme contrattuali.

(Art. 54 del C.C.N.L. del 24.07.2001 confermato dall'art. 54 del CCNL del 18.07.2006).

Pertanto a norma dell'art. 31 comma 3 del C.C.N.L. del 24.07.2001 confermato dall'art. 54 del CCNL del 18.07.2006, l'indennità da corrispondere, in caso di congedo parentale, è pari al 45% di retribuzione ridotta nel primo mese, al 40% nel secondo e terzo mese ed al 30% nel quarto, quinto e sesto mese.

Inoltre, in base all'interpretazione dell'art. 29 del C.C.N.L. del 24.07.2001, art. rimasto invariato nel CCNL del 18.07.2006 relativo al computo delle ferie in caso di assenze nel corso dell'anno "... la decurtazione delle ferie non avverrà che per assenze per malattia, aspettativa, permessi non retribuiti..." ed all'art. 37 del C.C.N.L. Per le assenze retribuite anche in parte, che non siano considerate malattia, e tra queste rientrano i 6 mesi di congedo parentale, le Aziende del Gruppo Enel non procederanno ad eventuali decurtazioni di ferie ed erogheranno per intero la tredicesima e quattordicesima mensilità. (Circ. FLAEI n. 196 del 3.10.2002 e n. 14 del 22.01.2003).



## 4) Riposi Giornalieri (ex Permessi per allattamento)

La madre lavoratrice ha diritto, nel corso del primo anno di vita del bambino, a due periodi giornalieri di riposo (della durata di un'ora ciascuno) anche cumulabili nell'arco della giornata.

Gli stessi si riducono ad uno solo nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro risulti inferiore a sei ore.

I periodi diventano di mezz'ora ciascuno nel caso in cui, il datore di lavoro metta a disposizione una stanza di allattamento o un asilo nido nell'ambiente di lavoro o nelle immediate vicinanze.

Tali periodi sono estesi con la nuova legge anche al padre lavoratore qualora:

1. il figlio gli sia affidato;
2. la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
3. la madre non sia lavoratrice dipendente (appartenente a categoria non avente diritto);
4. la madre sia deceduta o sia in stato di grave infermità.

Il diritto non è riconosciuto se la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale.

Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (punto 3 comma precedente), il padre può iniziare sin dalla nascita del figlio ad usufruire dei riposi giornalieri.

In caso di parto plurimo, qualunque sia il numero dei figli, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre indipendentemente dal fatto che la madre stia fruendo di periodi di congedo di maternità, parentale o di riposi giornalieri.

In tale modo viene assicurata adeguata tutela ai neonati, senza che ciò determini una consistente riduzione, se non addirittura un assorbimento totale, dell'orario di lavoro di un genitore. (Artt. 39, 40 e 41 T.U. n. 151/2001; Circ. INPS n. 109 del 06.06.00).

### **4.1) Trattamento Economico e Normativo**

Nulla è variato rispetto alla normativa precedente. I permessi di cui sopra sono totalmente retribuiti e producono tutti gli effetti normativi rispetto all'anzianità di servizio, ferie, tredicesima e quattordicesima.



## 5) Congedo Parentale (ex Permessi per malattia del bambino)

La nuova disciplina sui congedi parentali prevede che, in caso di malattia del bambino, entrambi i genitori, alternativamente, possano usufruire di permessi non retribuiti nella seguente misura:

1. illimitatamente per tutte le durate delle malattie del bambino, fino al compimento dei tre anni di vita.
2. nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per ciascun figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni.

Il genitore che intenda fruire di tali permessi è tenuto a presentare, al datore di lavoro, la seguente documentazione:

1. dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia contemporaneamente assente dal lavoro per i medesimi motivi;
2. certificazione di malattia del bambino rilasciata dal medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionata.

Il genitore che si trovasse in ferie al momento dell'insorgere della malattia del figlio può interromperle solo nel caso che la malattia dia luogo a ricovero ospedaliero del bambino. (Art. 47 T.U. n. 151/2001 Circ. INPS n. 139 del 29.07.2002)

### 5.1) Trattamento Economico e Normativo

Sono confermate le precedenti disposizioni legislative secondo le quali i periodi di assenza per malattia del bambino sono validi, esclusivamente, ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.



## 6) Genitori adottivi e affidatari

E' espressamente previsto che le nuove disposizioni, riguardanti i congedi per maternità, paternità, parentali, per malattia del bambino nonché i riposi giornalieri e i relativi trattamenti economici e previdenziali, si applichino anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

La normativa diversifica le situazioni solo rispetto alla decorrenza dei diversi diritti, basandosi sulla data di effettivo ingresso del bambino nel nucleo familiare e sulla sua età a quel momento.

Se il minore entra nel nucleo entro il compimento del suo sesto anno di vita, il congedo di maternità può essere usufruito nei primi 3 mesi di ingresso.

Questo diritto si può esercitare fino al compimento del 18° compleanno nel caso di adozioni ed affidamenti di minori stranieri.

Per quanto riguarda il padre si applicano le stesse condizioni del congedo di maternità.

Il lavoratore può cioè richiedere il congedo di paternità quando la madre non lo utilizzi o abbia rinunciato a fruirne, ovvero può chiederlo per tutta la durata o per la parte non utilizzata dalla lavoratrice, quando la madre versi in uno stato grave di infermità o sia deceduta.

Ambedue i genitori, hanno diritto in alternativa, ad ottenere un congedo non retribuito, di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione o l'affidamento.

Il congedo parentale spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

Qualora l'ingresso del minore nel nucleo familiare avvenga entro i sei anni di età, valgono le stesse condizioni e le medesime modalità previste per i genitori naturali. (L'ambito temporale, rispetto alla retribuità del congedo, è elevato di tre anni).

Se il minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento ha una età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni di ingresso in famiglia.

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione ed affidamento preadottivo internazionale.

I riposi giornalieri, compresi quelli previsti per parti plurimi, si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di minori, entro il primo anno di ingresso nel nucleo familiare.

Il congedo per malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

In caso di adozioni di bambini di età non superiore ai sei anni è illimitato.



Fino al compimento dell'ottavo anno di età i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per cinque giorni lavorativi all'anno.  
(T.U. n. 151/2001 art. 26 commi 1 e 2, art. 27 commi 1 e 2, art. 31, art. 36 commi 1 e 2, art. 37, art. 45, art. 50; Circ. INPS n. 91 del 26.05.2003 e Sentenza Corte Costituzionale n. 104 del 01.04.2003—Circ. INPS n. 8 del 17.01.2003, n. 33 del 17.02.2004).

### **6.1) Trattamento Economico e Normativo**

Valgono le stesse identiche disposizioni illustrate nei capitoli n. 2.2 – 3.1 – 4.1 – 5.1



## 7) Prolungamento del Congedo

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto, fino al compimento dei tre anni del bambino portatore di disabilità grave, anche se adottivo o ad essi affidato, ad un prolungamento del congedo parentale, percependo il 30% della retribuzione spettante, per tutto il periodo. In alternativa possono scegliere la riduzione oraria giornaliera nei primi tre anni di vita del bambino in termini di 2 ore di permesso retribuito giornaliero se l'orario di lavoro è superiore a sei ore, o di un'ora di permesso retribuito al giorno se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore. La condizione essenziale per l'esercizio del diritto è che il minore fino a tre anni, non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati ad eccezione dei ricoveri per interventi chirurgici o per scopi riabilitativi.

Successivamente ai tre anni di vita del bambino e fino al diciottesimo anno di età, i genitori hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuiti di cui possono usufruire anche in modo frazionato. In questo caso entro il limite di 18 ore mensili per i dipendenti pubblici e di 6 mezza giornate per i dipendenti privati (oggi modificato con possibilità anche per i dipendenti privati di usufruire, su richiesta, dei permessi anche in ore, in questo caso però verrà ricalcolato il monte ore prendendo come base di riferimento l'orario settimanale diviso il numero dei giorni settimanali lavorativi e moltiplicando il risultato per il numero dei giorni di permesso mensili) a condizione che la persona disabile in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Questi permessi spettano anche dopo che il figlio abbia raggiunto la maggiore età senza più obbligo di convivenza ma a condizione che ci sia nell'assistenza prestata, carattere di "sistematicità e adeguatezza" in relazione alle esigenze del disabile in situazione di gravità da assistere.

I riposi, i congedi e i permessi spettano anche quando l'altro genitore non ne ha diritto.

(Articoli: 33 commi 1 e 2, 34 comma 2, 36 comma 1, 42 comma 1 T.U. n. 151/2001 – Circ. INPS n. 139 del 29.07.2002, n. 133 del 17.07.2000, n. 211 del 4.11.1996, n. 90 del 23.05.2007 Msg 15995 del 18.06.2007, Msg 16866 del 28.06.2007, Circ. Flaei n. 220 del 31.08.2007).

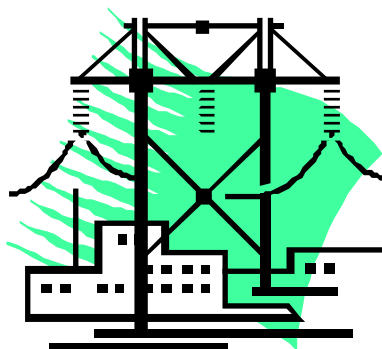


## **OLTRE LA MATERNITA'**

La Legge 8 marzo 2000 n. 53, ha previsto la possibilità di richiedere al datore di lavoro periodi di congedo anche per motivi diversi dalla maternità, quali il decesso o la grave infermità del coniuge o di un parente, per gravi patologie, per la partecipazione a corsi di formazione e, infine, per assistere portatori di disabilità.



## 8) Congedi per eventi e cause particolari



L'articolo 4 della legge 53/2000 e il suo regolamento applicativo (D.M. n. 278 del 21.07.2000) riconoscono, al lavoratore o alla lavoratrice, il diritto a fruire di permessi retribuiti in caso di documentata grave infermità o di decesso del coniuge (anche legalmente separato), di un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o di un convivente (se la stabile convivenza risulta da certificazione anagrafica).

I permessi sono concessi nella misura complessiva di 3 giorni all'anno.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorati. In alternativa al predetto permesso di tre giorni, e solo per i casi di documentata grave infermità, i lavoratori possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che comportino una riduzione dell'orario di lavoro, complessivamente non inferiore ai giorni di permesso previsti che, in questo caso, vengono sostituiti.

Sempre per gravi e documentati motivi familiari è anche prevista la possibilità di richiedere un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 28 del vigente c.c.n.l. del 18.07.2006.

Questo tipo di congedo, che rimane nella memoria della vita lavorativa del dipendente, viene calcolato secondo la logica del calendario comune.

I due anni possono essere continuativi o frazionati, nel computo si calcolano tutti i giorni di calendario intercorrenti tra un periodo e l'altro.

Durante il congedo i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non alla retribuzione. E' anche fatto espresso divieto di svolgere un'altra attività lavorativa durante il predetto periodo.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.



Il lavoratore può procedere al riscatto o al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro può non concedere il congedo straordinario di due anni per gravi motivi familiari, o rinviarlo ad un periodo successivo.

In questo caso, la negazione o il rinvio devono essere motivati per iscritto dall'Azienda, in relazione alle condizioni del Decreto n. 278 del 21.07.2000 e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono l'eventuale sostituzione del dipendente, con i tempi e le modalità previste dal Protocollo sulle Azioni Sociali allegato al vigente c.c.n.l. del 18.07.2006. (Protocollo sulle Azioni Sociali allegato al CCNL del 18.07.2006 e Circ. INPS n. 138 del 10.07.2001).



## 9) Congedi per la formazione

L'art. 5 della Legge n.53,8 marzo 2000, definisce **“congedo per la formazione, quello finalizzato al completamento dell'obbligo scolastico, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea e alla partecipazione di attività formative diverse da quelle svolte dal datore di lavoro”**.

La legge riconosce, agli studenti lavoratori con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa ditta, il diritto ad una sospensione del rapporto di lavoro, che agevoli tale formazione professionale, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativi o frazionati, da utilizzarsi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

In relazione al C.C.N.L. del 24.07.2001 confermato dall'attuale CCNL del 18.07.2006, gli studenti lavoratori che richiedono congedi formativi non devono essere impiegati per prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori hanno, inoltre, diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Il dipendente durante il periodo di congedo conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione. Il predetto periodo non è computabile nell'anzianità di servizio né cumulabile con le ferie o con altri congedi. Il lavoratore può, però, procedere al riscatto del periodo di congedo formativo oppure effettuare il versamento volontario dei relativi contributi.

Al datore di lavoro è concessa discrezionalità in merito alla concessione al lavoratore del periodo di congedo per la formazione.

La richiesta può, infatti, non essere accolta, così come può essere differita nel caso di comprovate esigenze organizzative.  
(Art. 30 del C.C.N.L. del 18.07.2006 – Art. 5 Legge n. 53/2000 – Art. 10 Legge 300/70).



## 10) Congedi per la formazione continua

La Legge n. 53, 8 marzo 2000, stabilisce che: **“i lavoratori, occupati e non, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutta la loro vita”**

I congedi per la formazione continua sono intesi, infatti, come formazione per tutto l'arco della vita, rivolta ad accrescere conoscenze e competenze professionali.

La formazione può essere scelta liberamente dal lavoratore, oppure essere predisposta dall'azienda attraverso piani di formazione aziendali e territoriali.

Viene attribuito alla contrattazione collettiva il compito di fissare il monte ore da destinare ai congedi per la formazione, i criteri per individuare i lavoratori, le modalità di orario e la retribuzione connessa alla partecipazione ai corsi di formazione di cui sopra.

Le Regioni possono finanziare progetti di formazione continua dei lavoratori, attraverso il Fondo per l'occupazione.

(Art. 11 C.C.N.L. del 18.07.2006 – Art. 6 Legge n. 53 del 8 Marzo 2000).

La Legge riconosce ai lavoratori diversamente abili, oppure ai genitori o conviventi di soggetti portatori di disabilità, in quanto lavoratori subordinati, il diritto di fruire di



## 11) Permessi per portatori di disabilità e per chi li assiste

permessi retribuiti oltre a quanto previsto al punto 7 della presente nota.

Un periodo di congedo straordinario di due anni può essere richiesto, da parte della lavoratrice madre o, in alternativa, dal lavoratore padre, o dopo la loro scomparsa, da un fratello o sorella conviventi di un soggetto diversamente abile in situazione di gravità.

Con Sentenza della Corte Costituzionale n. 158 del 18.04.2007, il diritto è stato esteso anche al coniuge convivente di un portatore di disabilità in situazione di gravità.

**La Legge Finanziaria n. 350 del 24.12.2003, all'art. 3, comma 106, ha abilitato la condizione che il riconoscimento delle condizioni di gravità della disabilità dovesse risalire ad almeno cinque anni precedenti. Pertanto il congedo può essere fruito anche con certificazioni rilasciate in periodi recenti dalle apposite Commissioni Mediche delle ASL, risolvendo così i casi di coloro che hanno bambini disabili in tenera età o di quanti abbiano subito menomazioni causate da gravi lesioni improvvise.**

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

Lo stesso periodo è coperto da contribuzione figurativa.

La spettanza di questo trattamento (sia l'indennità che la contribuzione figurativa), rimane condizionata ad un importo massimo annuo di euro 36.151,98 (rivalutato annualmente, sulla base dell'indice Istat dei prezzi al consumo).

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità e conseguente conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale competente.

Si ha diritto di usufruire dei suddetti periodi di congedo parentale entro 60 giorni dalla richiesta.

Per quanto riguarda il lavoratore portatore di disabilità maggiorenne, in situazione di gravità, è previsto il diritto di fruire, alternativamente, di due ore di permesso giornaliero retribuito o di tre giorni di permesso mensile fruibili anche in maniera continuativa.

(Legge n. 104 del 06.02.1992 - Legge n. 53 del 08.03.2000 - Legge n. 388 del 23.12.2000 - T.U. n. 151 del 26.03.2001 - Legge n. 350 del 24.12.2003 - Circ. INPS n. 37/99, n. 64/01, n. 58/02, n. 20/04, n. 112/07)



## 12) Risoluzione del Rapporto di Lavoro

L'art. 18 della Legge 53 del 8.3.2000 ritiene:

1. **nullo il licenziamento intimato a causa della domanda o di fruizione di un congedo;**
2. **nulle le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza in caso di adozione e affidamento, se non convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro.**



## 13) Utilizzo del TFR

L'articolo 7 della Legge 53/2000 introduce una nuova causale per la richiesta, da parte del lavoratore dipendente, dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

La nuova norma dispone che, oltre ai casi indicati all'ottavo comma dell'art. 2120 del codice civile (acquisto della prima casa e spese mediche), il TFR può essere anticipato, su richiesta, anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di astensione dal lavoro per congedi parentali e di formazione.

L'anticipazione, che non può superare il 70% del TFR maturato, può essere erogata solo nel caso in cui l'anzianità di servizio del lavoratore sia di almeno otto anni.





## 14) Conservazione del Posto di Lavoro

La lavoratrice ed il lavoratore che utilizzano i congedi regolamentati dalla Legge in argomento, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al rientro (salvo rinuncia) nella stessa unità produttiva del momento dell'astensione o del congedo, o in altra unità produttiva ubicata nel medesimo comune e nell'ambito delle stesse mansioni (o mansioni equivalenti).



## 15) Vigilanza del Rispetto delle Norme

La vigilanza sul testo unico è demandata al Ministero del Lavoro. Gli aspetti relativi ai controlli di carattere sanitario spettano alle Regioni e al Servizio Sanitario Nazionale. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal Testo Unico e a emettere l'ordinanza di ingiunzione è il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.



## **16) Sanzioni**

**Per l'inosservanza delle norme sul congedo di maternità si è puniti con l'arresto fino a sei mesi.**

**Per il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza relativi ai congedi parentali si è puniti con sanzione amministrativa.**