



fabidonna

LA TUTELA DELLA
MATERNITÀ
E DELLA PATERNITÀ



Coordinamento Nazionale Femminile

fabidonna

A Laura Guarnieri,
l'amica che in questi anni ha dato, con impegno e passione, un prezioso contributo al nostro gruppo di lavoro.

Il Coordinamento Nazionale Femminile

Roma, ottobre 2009

PARTE GENERALE

La tutela della maternità rappresenta un principio fondamentale sancito, in primo luogo, dall'art.37 della Costituzione della Repubblica Italiana, che recita testualmente: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Se, tuttavia, la nostra Carta del 1948 ha riconosciuto il valore costituzionale della maternità, l'attività legislativa di supporto ai valori costituzionali è stata lenta e piuttosto faticosa, come testimonia il breve "cammino" che andiamo insieme a percorrere.

La Legge 30 dicembre 1971 n°1204 e il relativo regolamento di attuazione



DPR n.1026 del 25/11/76 costituiscono il fondamento giuridico per la tutela della lavoratrice madre: a distanza di oltre 20 anni dalla Costituzione, dunque, il legislatore interviene per la prima volta ad affermare i principi e i valori enucleati dai nostri padri costituenti.

È del 1977 l'introduzione del principio di non discriminazione uomo/donna, con la Legge 903, mentre soltanto nel 2000, con la Legge quadro n. 53, denominata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città", viene modificata la normativa, ampliando ed estendendo le tutele anche al padre lavoratore.

Il 26/03/2001 viene emanato il D.Lgs. n. 151, il c.d. "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità", che ha avuto il pregio di raccogliere, in una sorta di Grande Libro, tutte le regole da applicarsi in favore della madre e del padre lavoratori.

Il T.U. tutela la donna durante la maternità e garantisce il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza.

La più recente normativa ha esteso, a partire dal 07/11/2007 (circolare INPS 137 del 21/12/2007), il diritto al congedo di maternità e all'astensione anticipata dal lavoro – previsti precedentemente solo per le lavoratrici dipendenti – alle lavoratrici con contratto a progetto, associate in partecipazione, con determinati requisiti contributivi, non iscritte ad altra forma di previdenza e non titolari di pensioni.

Inoltre, la Legge Finanziaria 2008 ha dettato nuove regole sui periodi di congedo per maternità/paternità e sui periodi di congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti, sia nazionali che internazionali.

Il T.U. è quindi oggi il principale riferimento normativo, anche se sono fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione. Entriamo, ora, nel dettaglio del quadro normativo vigente per fornire una panoramica dei diritti e delle tutele.

DEFINIZIONI

- **Congedo di maternità** – astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice madre.
- **Congedo di paternità** – astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore

padre nei casi previsti.

- **Congedo parentale** – astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore.
- **Congedo per malattia del figlio** – astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del bambino.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il T.U., riprendendo i primi articoli della Legge 903/1977 – come detto, la prima norma in tema di parità – ribadisce il "divieto di discriminazione fondata sul sesso".

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro per congedo di maternità/paternità sono considerate, ai fini della progressione della carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Mentre per i congedi parentali non ci sono norme specifiche che garantiscono la progressione automatica di carriera.

In base al principio di non discriminazione, le lavoratrici a tempo parziale hanno diritto a tutte le indennità previste in proporzione all'orario ridotto della prestazione lavorativa.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Per garantire alla lavoratrice la tranquillità psicologica necessaria per il miglior decorso della gestazione e dell'allattamento, le donne lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge.

Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive, indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo.

In caso di licenziamento, la lavoratrice ha diritto ad essere reinserita nel proprio posto di lavoro mediante

presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento stesso, di idonea certificazione dalla quale risulti lo stato di gravidanza all'epoca del licenziamento.

Il divieto di licenziamento non opera nel caso di:

- una colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa e cioè un fatto che non permetta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, particolarmente qualificata, tenuto conto delle attenuanti derivanti dalle particolari condizioni psicofisiche;
- cessazione dell'attività dell'azienda, o di un ramo di essa nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni equivalenti;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.
- esito negativo della prova; va tuttavia tenuto presente che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova di una lavoratrice di cui è noto lo stato di gravidanza, è necessario fornire alla stessa spiegazioni dettagliate sulle ragioni che hanno prodotto il giudizio negativo.

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità, per tutta la durata, fino al compimento di un anno di età del bambino.

La tutela di entrambi i genitori è, inoltre, rafforzata dalla nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, familiare o formativo.

Nei casi in cui il licenziamento è consentito e la risoluzione del rapporto di lavoro si verifica durante il periodo di astensione obbligatoria o di astensione obbligatoria anticipata, la lavoratrice ha ugualmente diritto all'indennità di maternità per l'intero periodo.

Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

DIMISSIONI

Per gli stessi motivi alla base del divieto di licenziamento, è stata espressamente sancita la nullità di eventuali dimissioni volontarie presentate da uno dei genitori naturali, adottivi o affidatari, salvo la convalida da parte del Servizio di Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro. In caso di dimissioni, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso e hanno comunque diritto all'indennità di mancato preavviso.

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO

È possibile assumere con contratto a termine per sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo per maternità/paternità, ecc. L'assunzione a termine può avvenire dal mese prima l'inizio del congedo.

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Dall'art 6 all'art.15 del T.U., sono riscritte e coordinate le norme che si occupano della prevenzione e della sicurezza della lavoratrice madre sul posto di lavoro. Queste norme sono finalizzate alla tutela delle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

LAVORI VIETATI

Come recita l'All. A del T.U. 151/2001, così come richiamato dall'articolo 7 dello stesso, durante il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto, la madre non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. La lavoratrice, di conseguenza, viene adibita ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure di protezione da adottare ed informare le lavoratrici ed i rappresentanti per la sicurezza. Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se la lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio può disporre l'interdizione dal lavoro.

LAVORO NOTTURNO

È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Inoltre, non c'è l'obbligo al lavoro notturno:

- per la lavoratrice madre con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa;
- per la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

- per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/92.

DIRITTO AL RIENTRO

La lavoratrice e il lavoratore, durante i periodi di congedo, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, al termine,



di rientrare nella stessa unità produttiva, nell'ambito del territorio comunale, alle stesse mansioni o mansioni equivalenti. Il diritto si estende fino al compimento di 1 anno di vita del bambino.

CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza, la lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti per effettuare gli esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi vengano eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi, la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami stessi.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della madre lavoratrice.

Il congedo di maternità è rivolto alle sole lavoratrici in connessione alla nascita di un figlio, alle adozioni ed agli affidamenti nazionali e internazionali. La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di cinque mesi, di norma due mesi prima la data presunta del parto e tre mesi successivi al parto stesso.

Il T.U. ha introdotto la facoltà di fruire



del congedo in maniera flessibile, astenendosi dal lavoro il mese precedente la data presunta e i quattro mesi successivi al parto, ancorché subordinata all'attestazione di buona salute del medico specialista del S.S.N.

PARTO PREMATURO

Si definisce parto prematuro quello che avviene oltre il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

In questo caso, la lavoratrice non perde il periodo di astensione obbligatoria non goduto per intero e tale periodo si aggiunge ai tre mesi spettanti dopo la nascita del bambino/a, e comunque per un massimo di cinque mesi.

PARTO POSTICIPATO

Si definisce parto posticipato il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto.

Tale periodo si aggiunge al congedo di maternità che, di conseguenza, si protrae oltre i cinque mesi.

NOVITÀ

L'INPS, con messaggio n. 18311 del 12/07/2007, ha fornito nuove istruzioni circa il criterio di computo del periodo di congedo di maternità ante partum secondo la sentenza della Suprema Corte n.1401/2001, in cui si chiarisce che il criterio individuato per calcolare il periodo di astensione ante partum va determinato senza includere la data presunta del parto. Conseguentemente, nell'ipotesi in cui data presunta e data effettiva coincidano, il periodo complessivo "ordinario" di congedo di maternità sarà pari a 5 mesi ed un giorno.

ESEMPIO: in caso di data presunta fissata per il 15 agosto, il periodo di congedo ante partum andrà dal 15 giugno al 14 agosto. Mentre il periodo post partum andrà dal 16 agosto al 15 novembre.

ABORTO

Si considera aborto l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

L'aborto è considerato "malattia" e la lavoratrice si astiene dal lavoro per il tempo necessario al recupero psicofisico prima della ripresa dell'attività lavorativa.

ADEMPIMENTI

La lavoratrice, prima dell'inizio del congedo di maternità e, in ogni caso, entro il 7° mese di gestazione, deve presenta-

re al datore di lavoro e all'INPS apposita domanda, corredata dal certificato medico attestante il mese di gestazione e la data presunta del parto.

Successivamente entro trenta giorni dal parto, per usufruire dei diritti previsti dalla legge, la lavoratrice deve far pervenire al datore di lavoro e all'INPS il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Per usufruire delle deduzioni fiscali per i figli a carico e richiedere l'erogazione degli assegni familiari, se spettano, con lettera a parte occorre presentare apposita richiesta all'Ufficio del Personale.

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

La lavoratrice, al verificarsi di alcune condizioni, può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento medico:

- nel caso di gravi complicanze nella gravidanza, oppure di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere adibita ad altra mansione.

La lavoratrice deve rivolgersi al proprio medico curante e farsi rilasciare una proposta di astensione anticipata dal lavoro. Qualora il ginecologo non appartenga ad una struttura sanitaria pubblica, dovrà presentare il certificato alla propria ASL per ottenere l'autorizzazione e, successivamente, consegnarlo ai servizi ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice fosse in malattia, occorrerà distinguere tra due casi:

- **congedo anticipato per un periodo**

limitato di tempo, cioè è indicata una prognosi: qualora il provvedimento non sia ancora deliberato alla scadenza della malattia, la lavoratrice deve riprendere il lavoro o prolungare la malattia con ulteriore certificato;

- **congedo anticipato fino all'inizio del normale congedo di maternità**, nella ricevuta rilasciata dal Servizio Ispettorato Lavoro alla lavoratrice all'atto della ricezione della documentazione, è già riportata la dicitura che "la lavoratrice è da considerarsi fin da subito in congedo di maternità anticipato"; pertanto, non è necessario presentare ulteriore certificato di malattia.

CONGEDO DI PATERNITÀ

L'art. 28 del T.U. riconosce al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro nei tre mesi successivi alla nascita del figlio o per la parte residua che spetterebbe alla madre, in caso di morte o di infermità della stessa ed in caso di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo al padre.

CONGEDI PARENTALI

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice e/o del lavoratore alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici.

Spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento degli 8 anni di età del bambino, e qualora l'altro genitore non ne abbia diritto o vi abbia rinunciato.

Può essere utilizzato dal padre mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri, se è casalinga o lavoratrice autonoma.



DURATA MASSIMA DEL CONGEDO PARENTALE

Il limite dei congedi parentali è di 10 mesi di calendario.

Nel calcolo del periodo vanno computati tutti i giorni anche quelli **festivi e non lavorativi**.

La frazionabilità del congedo parentale avviene, con preavviso di norma di 15 giorni, per libera scelta del genitore, ma tra un periodo di congedo e l'altro – anche se di un solo giorno – ci deve essere effettiva ripresa dell'attività lavorativa (circolare INPS 109/2000).

Nel caso di **parto plurimo**, il T.U. prevede il diritto al congedo parentale **per ogni bambino. Alla madre** compete, trascorso il periodo di congedo di maternità, un periodo continuativo o frazionato **non superiore a 6 mesi**.

Al padre compete un periodo continuativo o frazionato **non superiore ai 6 mesi, elevabile a 7** se ne usufruisce per almeno 3 mesi, conseguentemente il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a 11 mesi.

Non è possibile trasferire all'altro genitore i mesi di congedo parentale residui non utilizzati.

Qualora vi sia un solo genitore, spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

I casi di "genitore solo" sono:

- morte di un genitore;
- affidamento esclusivo;
- grave infermità;
- abbandono da parte di un genitore;
- non riconoscimento da parte di un genitore.

La situazione di ragazza madre, di genitore single o separato non rientra nell'ipotesi di genitore solo: deve, infatti, risultare il non riconoscimento o la sentenza di affidamento esclusivo dell'altro genitore.

ADEMPIMENTI

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, i genitori devono preavvisare – salvo casi di oggettiva impossibilità – il datore di lavoro, secondo le modalità previste dai rispettivi contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso non inferiore ai quindici giorni.

Il genitore richiedente deve allegare alla domanda:

- certificato di nascita, o dichiarazione sostitutiva; i genitori adottivi o affidatari sono tenuti a presentare lo stato di famiglia che includa il nome del bambino ed il provvedimento di affidamento o adozione;
- dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore, da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso

figlio, con indicato il nominativo del datore di lavoro o la condizione di non avente diritto al congedo;

- analogha dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente, relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio;
- impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

MALATTIA DURANTE IL CONGEDO PARENTALE

L'insorgere di malattia del genitore, durante il periodo di congedo parentale, interrompe il periodo stesso e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia.

È evidente che, in tal caso, occorrerà inviare all'azienda il relativo certificato medico e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia, slittare la scadenza del congedo o eventualmente spostarne l'utilizzo.

RIPOSI E PERMESSI

La lavoratrice madre, durante il 1° anno di vita del bambino, ha diritto a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è di un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
- se la madre è lavoratrice autonoma.

Tale diritto **non è riconosciuto** al padre se la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale oppure se casalinga.

Il padre deve presentare un certificato che attesti la condizione della madre.

In caso di parto plurimo, le ore di permesso vengono raddoppiate, indipendentemente dal numero dei gemelli.

Tali permessi possono essere utilizzati anche congiuntamente da entrambi i genitori e il padre può usufruire delle ore aggiuntive se la madre è in congedo parentale.

Tuttavia, se il datore di lavoro mette a disposizione in azienda una camera d'allattamento o un asilo nido, i permessi di lavoro giornalieri si dimezzano e, quindi, in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore, il permesso è di un 1 ora che si riduce a 1/2 ora in caso di orario inferiore.

I permessi sono regolarmente retribuiti

dal datore di lavoro in via anticipata per conto dell'INPS.

MALATTIA DEL BAMBINO

È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni:

- per tutta la durata della malattia, fino al terzo anno di vita del bambino;
- cinque giorni l'anno per ciascun genitore, se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni.

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia.

La possibilità di fruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute,

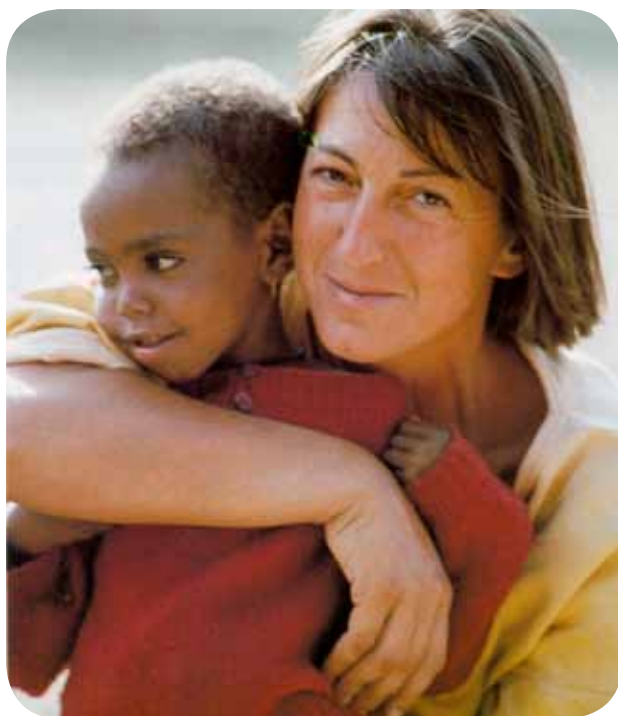
da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo ricomprendendovi anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche. Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere di interrompere il decorso del periodo di ferie e fruire del congedo.



ADOZIONI E AFFIDAMENTI

CONGEDI DI MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI DEI GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI

A partire dal 1° gennaio 2008, il trattamento dei genitori adottivi o affidatari è equiparato a quello dei genitori naturali in materia di congedi di maternità,



DA RICORDARE

Il riscatto dei periodi di congedo di maternità, ai fini pensionistici, può essere richiesto anche dai familiari superstiti, a condizione che la lavoratrice, al momento del decesso, era in possesso dei requisiti di legge.

paternità e parentali a prescindere dall'età del bambino adottato o affidato. La Finanziaria 2008, riformando gli artt. 26, 31, 36 ed abrogando gli artt. 27 e 37 del T.U. sulla maternità/paternità di cui al D.L.vo n. 151/2001, ha dettato nuove regole sui periodi di congedo per maternità/paternità e sui periodi di congedo parentale in caso di adozioni e affidi. Le nuove disposizioni riguardano le adozioni nazionali e quelle internazionali, nonché gli affidamenti verificatisi dal 1° gennaio 2008 e quelli avvenuti nell'anno 2007 ma per i quali, al 1° gennaio 2008, non siano ancora decorsi i cinque mesi dall'inizio dell'adozione o dell'affido.

CONGEDO DI MATERNITÀ

ADOZIONI NAZIONALI

Il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, nei primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia (precedentemente il periodo riconosciuto era di 3 mesi). Non si considera, nel computo, il giorno di ingresso in famiglia del minore. Il diritto è riconosciuto, all'atto dell'adozione, fino al raggiungimento della maggiore età.

ADOZIONI INTERNAZIONALI

In caso di adozione internazionale, il congedo di maternità può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Spetta alla madre o, in alternativa, al padre, per un massimo di 5 mesi da fruito, anche in modo frazionato, nel periodo di permanenza all'estero richiesto per incontrare il minore e per gli adempimenti legati alla procedura di adozione. Non si considera, nel computo, il giorno di ingresso in Italia del minore. Durante il periodo di permanenza all'estero, la lavoratrice o il lavoratore in alternativa e/o ad integrazione al congedo di maternità (non fruito o fruito solo in parte), può chiedere un congedo non retribuito, senza diritto a indennità. L'Ente autorizzato che cura la proce-

dura di adozione deve certificare la durata di permanenza all'estero della lavoratrice o del lavoratore.

AFFIDAMENTI

Il congedo di maternità può essere fruito entro i 5 mesi dall'affido, per un periodo massimo di 3 mesi decorrenti dalla data di entrata in famiglia, a prescindere dall'età del minore. Alla pari delle adozioni, anche negli affidi il congedo spetta fino al raggiungimento della maggiore età e può essere fruito in modo continuativo o frazionato.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Al padre spetta il congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, oltre a quanto già previsto dall'art. 28 del T.U. anche in alternativa alla madre che vi rinunci anche solo parzialmente.

CONGEDO PARENTALE

Spetta anche in caso di adozione nazionale, internazionale o di affidamento. Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

RIPOSI GIORNALIERI

I genitori di bambini adottati o presi in affidamento hanno diritto ad utilizzare i riposi giornalieri previsti dal Testo Unico sulla maternità entro **il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia**. Inoltre, nel caso in cui l'adozione o l'affidamento riguardi due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, ai genitori spetta il doppio dei riposi, come previsto in caso di parto plurimo, anche se i minori non sono fratelli.

Mentre i genitori di figli biologici possono fruito di riposi giornalieri solo al termine del periodo di congedo di maternità o di paternità, il lavoratore o la lavoratrice adottivi o affidatari possono utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo all'entrata del minore in famiglia, al posto del congedo di maternità/paternità, in quanto lo stesso non è obbligatorio.

MALATTIA DEL BAMBINO

Entrambi i genitori affidatari o adottivi

hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino, con le stesse modalità previste per i genitori naturali: Fino a 6 anni si ha diritto ad assentarsi per tutta la durata della malattia del bambino. Da 6 a 8 anni spettano 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore. Da 6 a 12 anni il congedo non retribuito per malattia spetta nei primi tre anni dall'ingresso del bambino stesso in famiglia, nel limite annuo dei cinque giorni lavorativi.

CONGEDI E PERMESSI PER LA CURA DI MINORI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori di figli portatori di handicap in situazioni di gravità accertata (Legge 104/1992 art. 4, comma 1), oltre a quanto già previsto per i genitori naturali, adottivi e affidatari in tema di congedi e permessi, possono fruito di particolari agevolazioni:

- prolungamento del congedo parentale, in via alternativa dalla madre o dal padre, fino a 3 anni di età del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato;
- in alternativa, è prevista la possibilità di fruito di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, ridotto a 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore;
- 3 giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, purché sussista la condizione di assistenza continuativa, oltre il terzo anno di età del bambino e fino al compimento della maggiore età;

I riposi, i permessi e i congedi spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. casalinga, disoccupato, lavoratore a domicilio, ecc.).

Inoltre, spetta uno specifico periodo di congedo di 2 anni, in alternativa alla madre o al padre o, dopo la loro scomparsa, a uno dei fratelli o sorelle purché conviventi. Durante tale periodo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Tale permesso deve essere concesso entro 60 giorni dalla richiesta. Fermo restando il diritto all'assegnazione, ove possibile, alla sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

TRATTAMENTO ECONOMICO**CONGEDO DI MATERNITÀ/
PATERNITÀ**

La prestazione economica è a carico dell'INPS, ancorché anticipata dal datore di lavoro ed è pari all'80% dell'ultima retribuzione mensile intera, maggiorata del rateo di gratifica natalizia e delle altre mensilità aggiuntive. L'indennità è corrisposta per tutto il periodo di congedo.

Molti contratti collettivi, tra cui anche quelli del credito, degli esattoriali e delle Bcc, prevedono l'integrazione di tale indennità sino all'ammontare dell'intera retribuzione ad opera del datore di lavoro, per un massimo di 5 mesi.

Si ha diritto al congedo di maternità/paternità anche se sono trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, interrompendo il godimento all'indennità ordinaria di disoccupazione.

CONGEDO PARENTALE

L'indennità, pari al 30% dello stipendio o della retribuzione "convenzionale", spetta per un periodo massimo complessivo tra i genitori, di sei mesi, purché fruiti entro il terzo anno di età del bambino.

Per i periodi rimanenti, l'indennità spetta a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo pensionistico in vigore in quella data. In caso di adozione o affidato, l'indennità è corrisposta per un massimo di 6 mesi nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

RIPOSI E PERMESSI

Le ore di riposo e di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

MALATTIA DEL BAMBINO

Nessuna retribuzione è prevista per le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono dei congedi per malattia del bambino. Tali congedi escludono anche gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima o alla gratifica natalizia.

**ANTICIPAZIONE DEL
TRATTAMENTO DI FINE
RAPPORTO**

Ai fini del sostegno economico durante il periodo di utilizzo del congedo parentale, l'art. 5 del Testo Unico prevede che le madri lavoratrici ed i padri lavoratori a tempo indeterminato, anche adottivi o affidatari, possano chiedere l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto. Con Circolare n. 85 del 29/11/2000, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale introduce anche l'assenza per malattia del bambino tra le ipotesi ammissibili per accedere all'anticipazione del TFR da parte dei lavoratori subordinati del settore privato.

Ne deriva che queste due ipotesi sono da aggiungere a quelle finora previste dall'art. 2120, 8° comma, del Codice Civile, pur mantenendo inalterate le condizioni per accedere al beneficio:

- un'anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- la possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;

- il contenimento dell'anticipazione entro il 70% del trattamento spettante;
- limite annuo del 10% degli aventi diritto e, comunque, del 4% del totale dei dipendenti.

L'importo massimo corrisposto è pari alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Analogamente al trattamento di fine rapporto, i regolamenti dei Fondi Pensione si sono adeguati per l'erogazione delle anticipazioni per le medesime motivazioni. Sono fatte salve le eventuali clausole di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale.

**TRATTAMENTO
PREVIDENZIALE**

Ai fini pensionistici dell'accredito figurativo, tutti i periodi di congedo devono collocarsi nell'ambito di un rapporto di lavoro in essere e non richiedono alcuna anzianità contributiva.

I periodi di congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro possono essere accreditati con contributi figurativi se la lavoratrice può far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contributi accreditati.

I periodi di congedo parentale o malattia del bambino verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro possono, invece, essere riscattati se la lavoratrice o il lavoratore, all'atto della domanda, ha almeno 5 anni di contributi accreditati.

**RISCATTO DEI PERIODI DI
ASSENZA**

I lavoratori dipendenti possono riscattare i periodi di assenza facoltativa per gravidanza e puerperio intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro e i periodi di congedo dal lavoro, per prestare assistenza o curare familiari inabili.

Il riscatto è posto a totale carico del richiedente ed il relativo onere è calcolato secondo le regole in vigore.

Il richiedente, alla data di presentazione della domanda, deve aver versato almeno 5 anni di contribuzione obbligatoria all'INPS e il riscatto si ottiene per un periodo non superiore a sei mesi per ogni maternità e nel limite massimo di cinque anni.

I periodi di assenza coperti da contributi figurativi pari al 200% dell'assegno sociale possono essere integrati su domanda degli interessati mediante il riscatto o i versamenti volontari.

**IN PARTICOLARE**

L'assicurato che ha già beneficiato del riscatto del corso legale di laurea, può riscattare i periodi di assenza dal lavoro soltanto fino al raggiungimento di un periodo massimo di cinque anni. Se, ad esempio, il riscatto della laurea è stato chiesto per quattro anni, quello per assenze dal lavoro può essere richiesto per un solo anno.

TABELLA RIEPILOGATIVA

TIPO DI ASSENZA	CONTRIBUTI FIGURATIVI	RISCATTI	VERSAMENTI VOLONTARI
congedo di maternità	SI calcolati sulla retribuzione effettiva	NO	NO
congedo parentale, 6 mesi al 30% e se usufruiti entro i tre anni di vita del bambino	SI calcolati sulla retribuzione effettiva	NO	NO
congedo parentale oltre i 6 mesi - anche se collocati entro il terzo anno di età - e tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino	SI calcolati sul 200% dell'assegno sociale	SI	SI
malattia del bambino fino a tre anni	SI calcolati sulla retribuzione effettiva	NO	NO
malattia del bambino di età compresa tra i tre e gli otto anni	SI calcolati sul 200% dell'assegno sociale	SI	SI
permessi orari per allattamento	SI calcolati sul 200% dell'assegno sociale	SI	SI

EVIVA LE DONNE



ANNA POLITKOVSKAYA



NATALIA ESTEMIROVA



ZAREMA SABULAIEVA



NAZAK AFSHAR



CLOTILDE REISS



SAN SUU KYI

L'amicizia, generosa disponibilità affettiva nei confronti di tutte le creature, capacità di soffrire con e per gli altri.



MAJAKOVSKIJ COMUNICAZIONE PER I DIRITTI UMANI

Via V. Cardarelli n 6 | Viterbo | t. 0761.252120

www.majakovskij-comunicazione.com