

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



Direzione Centrale □

Sviluppo e Gestione risorse umane □

Roma, 29 Luglio 2002

Circolare n. 139

Allegati 6

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: ||Disciplina in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - Decreto legislativo 26.3.2001 n. 151 - Art. 14 del CCNL 14.2.2001 ad integrazione del CCNL 16.2.1999 - Normativa di riferimento per i dipendenti dell'INPS |||

SOMMARIO: *Disciplina in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - D. Lgs. n. 151/2001 Controlli Prenatali Congedo di Maternità o di Paternità Congedo Parentale Riposi giornalieri Congedo per malattia del bambino Genitori Adottivi o Affidatari Tutela della Maternità e della Paternità di figli portatori di handicap*

Con il Decreto Legislativo n. 151 del 26.3.2001, emanato in attuazione di quanto previsto dall'art.15 della L. n. 53 dell'8.3.2000, è stata conferita organicità e sistematicità, nella forma di Testo Unico (T.U.), alla disciplina in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, oggetto di precedenti disposizioni, fra le quali la L. n. 1204/1971, il D.P.R. n. 1026/1976, la L. n. 903/1977 e la L. n.53/2000.

Si ritiene pertanto utile fornire un sintetico quadro riepilogativo della vigente normativa per i dipendenti INPS, anche con specifico riferimento alle previsioni per il comparto Enti

Pubblici non economici di cui all'art.14 del CCNL 14.2.2001, che sostituiscono quanto previsto all'art. 19, comma 8, del CCNL 6.7.1995 e che risultano applicabili ai sensi di quanto previsto dall'art.1 del T.U. in oggetto. La presente normativa trova applicazione anche per il personale appartenente alla categoria dei dirigenti.

Il T.U. 151/2001 disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, in relazione alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il relativo sostegno economico.

Trova quindi conferma l'impostazione intrapresa con la L. n. 53/2000 e volta ad estendere al lavoratore padre i benefici già riconosciuti alla lavoratrice madre, per una migliore gestione del nucleo familiare e delle esigenze ad esso correlate, evidenziandosi quindi il ruolo insostituibile di entrambi i genitori nella crescita dei figli.

La tutela della maternità trova inoltre conferma nell'art.3 del T.U., che vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda:

- l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, laddove la discriminazione sia attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- le iniziative in materie di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti;
- la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera.

Nel T.U. trova inoltre conferma la nuova terminologia di riferimento in materia, ai fini di una maggiore sistematicità nella trattazione delle diverse fattispecie.

La seguente tabella evidenzia le modifiche intervenute rispetto ai precedenti termini in uso:

PRECEDENTE TERMINOLOGIA	NUOVA TERMINOLOGIA
Astensione obbligatoria	Congedo di maternità/paternità
Astensione facoltativa	Congedo parentale
Permessi per allattamento	Riposi giornalieri
Permessi per malattia del bambino	Congedi per malattia del figlio

1. Controlli Prenatali

Ai sensi dell'art. 14 del T.U. e dell' art. 19 comma 9 del CCNL 1995, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

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

Tali permessi non configurano assenza per malattia, né sono riconducibili alla normativa in materia di permessi per visite specialistiche di cui ai Messaggi n. 449 del 26.2.2002 e n. 666 del 21.3.2002.

2. Congedo di maternità o di paternità

Per congedo di maternità (già "astensione obbligatoria") si intende il periodo di interdizione obbligatoria delle lavoratrici madri dal lavoro.

In termini generali, è vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto (precisandosi che il computo decorre dal giorno successivo a quello del parto);
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto sia avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità post partum.

Rispetto alla precedente impostazione, tuttavia, la legge riconosce alla lavoratrice la facoltà di utilizzare un margine di flessibilità nella decorrenza del congedo rispetto alla data presunta del parto.

Ferma restando cioè la durata complessiva di cinque mesi del congedo di maternità (salvo quanto previsto al punto b), le lavoratrici possono astenersi dal lavoro con decorrenza fino ad un mese dalla data presunta del parto e prolungando il periodo di congedo fino ai quattro mesi successivi alla nascita del bambino.

In particolare, richiamando al riguardo la Circolare n. 152 del 4.9.2000, si precisa che nel prevedere la facoltà di astenersi dal lavoro fino ad un mese dalla data presunta del parto, la norma ha individuato in un mese il periodo minimo obbligatorio di astensione prima della predetta data presunta del parto. Pertanto, il periodo di due mesi di cui alla lett. a) sopra indicata, può ridursi - a seguito della flessibilità in argomento - da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese.

Per esercitare tale opzione dovrà essere inoltrata alla Sede di appartenenza, prima della scadenza del settimo mese di gravidanza, e cioè prima dell'inizio del normale periodo di congedo obbligatorio, una richiesta scritta (v. all. 1) corredata delle seguenti certificazioni:

- quella del medico specialista ostetrico-ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, contenente la data presunta del parto;

- quella del «medico competente» ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ossia del medico nominato dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 626/94, laddove la situazione lavorativa richieda una sorveglianza sanitaria nei termini di cui alla citata norma.

Il Ministero del Lavoro (Circ. n. 43/2000) ha ritenuto esercitabile l'opzione al ricorrere dei seguenti presupposti:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro;
- c) venire meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

In particolare, il medico specialista, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta (rese ai sensi del DPR n. 445/2000), dovrà esprimere una valutazione circa la compatibilità delle mansioni effettuate dalla dipendente e delle relative modalità di svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro.

La flessibilità del periodo di congedo ante partum richiesta e già accordata secondo le descritte modalità, può essere successivamente oggetto di totale o parziale rinuncia su espressa richiesta della lavoratrice o, implicitamente, per fatti sopravvenuti (ad esempio, di tipo morboso, che facciano quindi venir meno il requisito sub a), ampliando di nuovo quindi il periodo di astensione lavorativa fino al massimo di due mesi.

Si precisa che in caso di parto gemellare non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.

La lavoratrice è altresì tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio (ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000)

2.1 Interdizione anticipata dal lavoro

Il Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino ai due mesi antecedenti la data presunta del parto, per uno o più periodi, la cui durata è determinata dal Servizio medesimo.

Tale provvedimento è adottato su istanza della lavoratrice al Servizio ispettivo, sulla base, se del caso, di un accertamento medico dei competenti Organi del Servizio Sanitario

Nazionale, per i seguenti motivi:

- gravi complicanze della gestazione;
- preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
- impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, nel caso in cui la stessa svolga mansioni di trasporto e sollevamento pesi o lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

2.2 Parto prematuro

Ai sensi di quanto previsto dall'art.14, comma 4, del CCNL 14.2.2001, in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di congedo di maternità. Cioè, qualora il parto abbia luogo in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti dei due mesi di congedo ante partum sono aggiunti ai mesi di congedo post partum.

La lavoratrice è ovviamente tenuta anche in questo caso a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Lo stesso art. 14 del CCNL 2001 ha inoltre previsto che la lavoratrice madre possa richiedere, qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, che il restante periodo di congedo obbligatorio post partum ed il restante periodo ante partum non fruito possano decorrere, in tutto o in parte, dalla data di effettivo rientro a casa del figlio (sospensione del congedo di maternità post partum).

La richiesta viene accolta se avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro.

2.3 Assenze per malattia determinata da gravidanza

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 del D.P.R. 1026/1976 – ancora in vigore ai sensi degli artt. 85 e 87 del T.U. - i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza o da puerperio non sono computabili agli effetti del c.d. periodo di comporto.

Si applicano comunque le vigenti disposizioni in materia di controllo dello stato di malattia della lavoratrice.

2.4 Interruzione della gravidanza

L'art. 19 del T.U. prevede che l'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della L. n. 194/1978, sia considerata a tutti gli effetti come malattia e, pertanto, come tale da inquadrarsi nell'ambito di applicazione del citato art. 20 del

D.P.R. n. 1026/1976.

Si precisa che ai sensi dell'art.12 dello stesso D.P.R. 1026/1976, l'interruzione spontanea, o nei casi di legge, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto. E' considerata invece come parto a tutti gli effetti l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione. A tali fini si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

Nei casi in cui l'interruzione di gravidanza sia da considerarsi come parto, la lavoratrice non potrà essere adibita al lavoro nei tre mesi successivi l'evento.

3. Congedo di paternità

Il diritto al congedo di paternità è riconosciuto al padre lavoratore esclusivamente nei seguenti casi di impossibilità di assistenza del figlio da parte della madre:

- a) morte o grave infermità della madre che renda impossibile l'assistenza materna al minore nei primi mesi di vita;
- b) abbandono da parte della madre;
- c) affidamento esclusivo del bambino al padre.

Si tratta cioè di specifiche situazioni in cui il figlio appena nato non può usufruire dell'assistenza materna e nelle quali, quindi, il dovere di assistenza si trasferisce al padre lavoratore.

Ad esempio, nell'ipotesi di parto prematuro, al ricorrere di uno dei citati casi di impossibilità di assistenza da parte della madre, il padre lavoratore può usufruire del periodo di congedo obbligatorio non ancora utilizzato dalla madre lavoratrice al momento del parto, ivi compresa la parte residua del congedo ante partum.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve produrre alla sede di appartenenza l'idonea certificazione relativa alle condizioni sopra elencate. In caso di abbandono del figlio da parte della madre, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 (dichiarazione sostitutiva di atto notorio).

3.1 Trattamento economico dei congedi di maternità e paternità

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 14.2.2001, nel periodo di congedo di maternità o paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché il trattamento economico accessorio che compete nei casi di malattia di durata superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, di cui all'art.21, 7° comma, del CCNL 6.7.1995.

Tale periodo di congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

4. Congedo parentale

Il quadro normativo di cui al D. Lgs 151/2001 ha confermato altresì le significative innovazioni in materia di congedo parentale (“astensione facoltativa”) introdotte dagli interventi legislativi di modifica dell’originaria impostazione della L. n. 1204/1971.

Un primo elemento di novità, disciplinato dall’art. 32 del T.U., è l’innalzamento del limite di età del bambino per la fruizione dei congedi parentali; in particolare, i predetti congedi spettano per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita (fino al giorno, compreso, dell’ottavo compleanno) e possono essere usufruiti:

- dalla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità;
- dal padre lavoratore, dopo la nascita del figlio.

Il nuovo quadro normativo riconosce inoltre a ciascun genitore un proprio diritto, individuale ed autonomo, ad un periodo di congedo parentale, indipendentemente dalla condizione lavorativa (dipendente, libero professionista, etc.) o meno dell’altro genitore.

In sostanza la possibilità di fruire dei congedi è riconosciuta anche se l’altro genitore non ne ha diritto. Viene quindi meno la condizione che vincolava la fruibilità dell’astensione facoltativa da parte del padre alla circostanza che la madre fosse lavoratrice e che non si avvallesse del congedo stesso.

I predetti periodi di congedo parentale possono quindi essere fruiti dai due genitori anche contemporaneamente. Il padre lavoratore può utilizzarli:

- in concomitanza con l’utilizzo del congedo di maternità da parte della madre lavoratrice;
- se la madre decide di non riprendere l’attività lavorativa e chiede anch’essa il congedo parentale;
- se la madre usufruisce dei riposi giornalieri ex art. 39 del T.U. (già c.d. “per allattamento” - v. più avanti).

Relativamente alla durata del congedo la norma prevede un limite massimo complessivo riferito alla coppia dei genitori pari a 10 mesi, così da poter ampliare il periodo di assistenza al bambino nei primi mesi di vita.

Nell’ambito di tale limite ciascun genitore può usufruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi.

Al fine di incentivare la fruizione del congedo da parte del padre lavoratore per una più equa distribuzione dei compiti familiari fra i due genitori, l’art. 32 del T.U. prevede un “bonus” di un mese di astensione per il padre, nel caso in cui usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi. In tal caso, il limite individuale per il padre stesso viene elevato a 7 mesi ed il limite di coppia ad 11 mesi (nell’ipotesi di utilizzo dei 7 mesi da parte del padre, la madre lavoratrice potrà quindi astenersi dal lavoro per un massimo di 4 mesi).

Il genitore “solo” - a seguito di morte di un genitore, abbandono del figlio da parte di uno

dei genitori, affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da un provvedimento formale) - ha diritto ad un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 10 mesi, anche se si tratta del padre.

Per l'elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di genitore "solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre, 6 o 7 mesi per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni). Come previsto dall'art. 14, comma 7, del CCNL 14.2.2001, nei periodi di congedo parentale si computano anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano al loro interno.

A proposito della frazionabilità si precisa che tra un periodo e l'altro di fruizione del congedo parentale è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo parentale i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nella fruizione di ferie.

Ciò non significa comunque che immediatamente dopo un periodo di congedo non possano essere ammessi periodi di ferie (o di fruizione di altri congedi o permessi), cosicché sia necessario continuare nella fruizione di congedo parentale. Significa invece che due differenti frazioni di congedo parentale intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo parentale anche i giorni festivi e i sabati (settimana corta) cadenti subito prima o subito dopo le ferie (o altri tipi di congedo o permessi). In proposito si veda la Circ. n. 134382/17 del 26.1.1982 e n. 82/2001.

Anche a seguito di precisazione fornita dal Dipartimento della Funzione Pubblica, si precisa che in caso di parto gemellare o plurigemellare i periodi di congedo parentale spettano per ciascun figlio, risultando quindi moltiplicati per il numero dei gemelli. Si fa riserva di ulteriori precisazioni in merito ai riflessi di tipo retributivo, sui quali il Dipartimento della Funzione Pubblica è stato espressamente interessato.

Ai sensi dell'art. 14, comma 8, del CCNL 14.2.2001, ai fini della fruizione, anche frazionata, del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre sono tenuti a presentare alla sede di appartenenza la relativa domanda di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione (tale procedura trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione) (v. all. 2), indicando:

- la durata;
- i dati concernenti lo stato di maternità o paternità;
- la dichiarazione dell'altro genitore circa gli eventuali periodi già utilizzati allo stesso titolo per il medesimo evento e la sua situazione lavorativa.

Le attestazioni sono rese ai sensi dell'art.47 del D.P.R. n. 445/2000.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della citata procedura, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

4.1 Trattamento economico dei congedi parentali

Il dipendente che usufruisca di congedi parentali ha diritto ad un trattamento retributivo per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi.

Tale trattamento spetta fino al compimento del terzo anno di vita del bambino ed è determinato come segue:

- l'intera retribuzione fissa mensile (esclusi i compensi per lavoro straordinario, le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute) per i primi 30 giorni, da considerarsi complessivamente per la coppia ove entrambi i genitori risultino titolati a tale trattamento, che costituisce un regime contrattuale (art. 14, comma 5, CCNL 14.2.2001) più favorevole rispetto ai termini del Testo Unico;
- il 30% della retribuzione fissa mensile come sopra precisata, per i restanti 5 mesi.

I 30 giorni retribuiti per intero possono essere riconosciuti, nel caso di mancata fruizione nel primo anno da parte di entrambi i genitori, anche nel secondo o nel terzo anno di vita del bambino.

Si precisa che nel caso in cui il coniuge del dipendente pubblico sia dipendente di un'azienda privata e fruisca parzialmente del congedo parentale retribuito al 30%, gli eventuali primi 30 giorni richiesti anche successivamente dal dipendente pubblico sono da retribuirsi al 100%.

Per i periodi di congedo parentale usufruiti dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino ed entro l'ottavo anno, non è prevista alcuna retribuzione, anche nell'ipotesi in cui non si sia fruito in precedenza di congedi al medesimo titolo.

Spetta invece il 30% della retribuzione fissa dopo i primi 6 mesi ed entro l'ottavo anno di vita del bambino se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO (v. al riguardo Circ. n. 59 del 25.3.2002). Il dipendente dovrà a tal fine produrre apposita autocertificazione attestante che il proprio reddito annuo non superi il predetto limite.

Ai sensi del citato art. 14, comma 5 del CCNL 14.2.2001, i primi 30 giorni di congedo parentale interamente retribuiti sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, della tredicesima mensilità e delle ferie. I restanti periodi sono invece utili ai fini della sola anzianità di servizio, non risultando computabili per le ferie e la tredicesima mensilità.

Per i periodi di congedo parentale parzialmente retribuiti fino al terzo anno di vita del bambino e per quelli non retribuiti usufruiti oltre il terzo anno di età del bambino e fino all'ottavo, sussiste il diritto - per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante - alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della

legge 23 aprile 1981 n. 155 (T.U. art. 35 comma 3).

5. RIPOSI GIORNALIERI

La lavoratrice madre 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; tali periodi si riducono ad uno solo nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro risulti inferiore a sei ore.

Tali periodi (in precedenza definiti permessi "per allattamento") sono estesi dall'art. 40 del T.U. in argomento anche al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui il figlio sia affidato solo al padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente (ad esempio, libera professionista, collaboratrice, etc.);
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nel caso a) i riposi giornalieri spettano indipendentemente dalla circostanza che la madre svolga o meno attività lavorativa. Nei casi b) e c), il diritto ai riposi giornalieri non sussiste addove la madre non svolga attività lavorativa.

In particolare, se la madre è una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore ha la possibilità di fruire dei riposi giornalieri solo nel caso in cui la madre vi rinunci espressamente e riprenda effettivamente l'attività lavorativa.

Ne consegue che il padre lavoratore non può usufruire dei riposi giornalieri nel caso in cui a madre si trovi in congedo di maternità o parentale; la madre lavoratrice può invece utilizzare i riposi giornalieri anche in coincidenza con il periodo di congedo parentale del padre.

La madre lavoratrice può inoltre usufruire dei permessi giornalieri anche nell'ipotesi di sospensione temporanea del congedo di maternità (v. p. 2.2), ai sensi dell'art. 14, comma 4, CCNL 14/2/2001, prevista per la fattispecie del parto prematuro.

Per la fruizione dei riposi giornalieri da parte del lavoratore padre nelle descritte ipotesi a), b), c), d) deve essere prodotta apposita richiesta (v. all. 4), nonché la seguente documentazione:

- ipotesi a): copia del provvedimento del giudice o di altro atto formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre;
- ipotesi b): dichiarazione di rinuncia della madre;
- ipotesi c): dichiarazione della madre relativa alla sua situazione lavorativa;

- ipotesi d): relativa certificazione.

Ai sensi dell'art. 41 del T.U., i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati in caso di parto plurimo (non c'è quindi correlazione con il numero dei gemelli).

Le ore aggiuntive (due o una, qualora l'orario sia pari, rispettivamente, ad almeno 6 ore o a meno di 6 ore) possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore, nel presupposto che la madre non ne usufruisca, o viceversa. Nel caso in cui la madre non usufruisca dei riposi giornalieri perché in congedo di maternità o parentale, il padre ha diritto a due ore di permesso.

Ad esempio, considerando il caso in cui entrambi i genitori osservino un orario superiore a 8 ore, le ore di permesso potranno essere così ripartite:

Madre	Padre
4	0
3	1
2	2
1	3
0	4 (2, se la madre in cong. mat. o parent.)

Per usufruire delle ore aggiuntive di riposo giornaliero in caso di parto plurimo, il lavoratore padre è inoltre tenuto ad allegare alla relativa richiesta una dichiarazione della madre attestante il non utilizzo delle ore aggiuntive medesime.

Tutte le attestazioni sono rese ai sensi dell'art.47 del D.P.R. n. 445/2000 e il dipendente è tenuto a rendere tempestivamente nota ogni eventuale successiva modifica ai dati precedentemente comunicati.

I riposi giornalieri sono retribuiti per intero e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

6. Congedo per malattia del figlio

L'art. 47 del T.U. definisce la disciplina relativa ai congedi per malattia del figlio, confermando l'estensione, fino agli otto anni di vita del bambino, del limite di fruizione degli stessi.

In particolare, fino a tre anni le assenze possono essere illimitate, mentre oltre i tre anni e fino agli otto è fissato un limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. Quest'ultimo limite non può essere superato, anche nel caso in cui uno dei due genitori non usufruisca in tutto o in parte dei propri cinque giorni e deve intendersi riferito a ciascun figlio (spettano quindi periodi di cinque giorni per ognuno dei bambini di età superiore ai tre anni e fino agli otto).

Entrambi i genitori hanno quindi diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore

non ne abbia titolo o non ne possa usufruire perché già in congedo parentale.

Ai sensi dell'art 47 del T.U., i congedi per malattia del figlio non sono soggetti alle disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore, non potendosi quindi richiedere l'accertamento medico di controllo nei confronti del bambino.

In caso di ricovero ospedaliero del figlio, il genitore può richiedere l'interruzione del decorso di un eventuale periodo di ferie in godimento, per usufruire dei congedi in argomento. Ai predetti congedi si applica inoltre quanto già precisato per i congedi parentali, relativamente alla fruizione continuativa di un periodo che includa al suo interno giorni festivi o non lavorativi.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del CCNL 14.2.2001 per i primi trenta giorni di assenza in ciascuno dei primi tre anni di vita del bambino spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento accessorio al pari delle assenze a titolo di congedo di maternità, fermo restando che tale limite deve essere inteso in senso cumulativo fra i due genitori. Il quantitativo annuo di trenta giorni è inoltre utile ai fini del computo delle ferie, della tredicesima e dell'anzianità di servizio.

Si fa riserva di un successivo messaggio in merito alle modalità operative per la corresponsione del suddetto trattamento accessorio.

Gli ulteriori periodi di assenza usufruiti allo stesso titolo fino al compimento del terzo anno di età del bambino, nonché i cinque giorni annui spettanti per la malattia dei bambini con più di tre anni e fino agli otto, non sono invece retribuiti e incidono in termini riduttivi sulle ferie e sulla tredicesima mensilità, mentre sono comunque utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Da un punto di vista previdenziale, per periodi di assenza non retribuiti fino al terzo anno di età del bambino si applicano gli stessi criteri precisati per i periodi di congedo parentale non retribuiti, sussistendo il diritto alla contribuzione figurativa secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della legge 23 aprile 1981 n.155 (T.U. art. 35 comma 3).

Ai fini della fruizione del congedo per malattia del figlio (v. all. 3), la lavoratrice madre e il lavoratore padre sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva (ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000) attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo. La richiesta deve inoltre essere corredata dal certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

7. Genitori adottivi e affidatari

Il D. Lgs n. 151/2001 riconosce ai genitori adottivi o affidatari gli stessi diritti dei genitori naturali in materia di tutela della maternità e della paternità.

La normativa presenta le uniche differenze nella decorrenza dei diversi diritti in materia, in relazione alla necessità di tenere conto della data di effettivo ingresso del bambino nel nucleo familiare e della sua età a quel momento.

7.1 Congedo di maternità

Alla lavoratrice che abbia avuto in adozione o in affidamento un bambino di età non superiore ai 6 anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento medesimi, spetta il congedo di maternità per il periodo dei tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia (art. 26 T.U., comma 1 e 2).

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale, il congedo di maternità spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionale, la lavoratrice ha altresì diritto a fruire di un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero; tale durata è certificata dall'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione (art. 27 T.U., comma 1 e 2).

7.2 Congedo di paternità

Tale congedo (art. 31, T.U.) spetta al padre adottivo o affidatario secondo le stesse modalità del congedo di maternità, a condizione che non sia stato chiesto dalla lavoratrice o nei casi di inutilizzo parziale o totale già esaminati precedentemente (grave infermità, decesso, abbandono) .

7.3 Congedo parentale

I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ad usufruire del congedo parentale nei primi otto anni di vita del bambino alle medesime condizioni e con lo stesso trattamento economico previsti per i genitori naturali (art. 36 1° c. T.U.).

Il limite di età della retribuitività del congedo di cui all'art. 34 (3 anni) è in questo caso elevato a sei anni (art. 36 2° c. T.U.) entro i quali al genitore richiedente spetta:

- l'intera retribuzione fissa per i primi 30 giorni (v. p. 4.1);
- il 30% della retribuzione fissa mensile per i restanti 5 mesi.

Tuttavia se il bambino ha un'età compresa fra 6 e 12 anni, fermo restando il trattamento economico di cui sopra, la fruizione del congedo potrà comunque essere esercitata entro 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia .

Nel caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali la durata del congedo parentale è certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione (art. 37 T.U.).

7.4 Congedi per riposi giornalieri

Anche ai genitori adottivi o affidatari spettano i riposi giornalieri in caso di adozione o affidamento entro il primo anno di vita del bambino (art. 45 T.U.).

7.5 Congedo per 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 (art. 50 T.U.).

Nella fattispecie, tuttavia, il diritto ad assentarsi per la durata della malattia del bambino è illimitato fino a sei anni di età. Restano invece ferme le altre previsioni (retribuibilità primi trenta giorni per ciascun anno fino al terzo anno di vita, cinque giorni lavorativi non retribuiti per ciascun anno di vita oltre il sesto e fino all'ottavo).

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento (anche internazionale) il bambino abbia un'età compresa fra i sei e i dodici 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.

8. Tutela della maternità e paternità di figli portatori di handicap

Il T.U. in oggetto ha recepito le innovazioni apportate alla disciplina in materia di agevolazioni a favore dei genitori di figli con handicap, la cui gravità sia accertata ai sensi dell'art.4 della legge n. 104/1992 (al riguardo, v., da ultimo, Circ. n. 133 del 17.7.2000).

In particolare tale specifica disciplina concerne il prolungamento del congedo parentale, o in alternativa i riposi giornalieri, i permessi mensili ex art.33, L. n. 104/1992 e il congedo parentale straordinario ex art.80, L. n. 388/2000.

8.1 Prolungamento del congedo parentale

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di bambino disabile grave nei termini sopra precisati ha diritto a prolungare il congedo parentale parzialmente retribuito fino a tre anni di età del bambino (art. 33 e 34, T.U.), a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. L'intero periodo di prolungamento è retribuito al 30%.

Fermo restando che il normale periodo di congedo parentale può essere fruito fino all'ottavo anno di età del bambino, si considera che il periodo di prolungamento abbia inizio dal termine teorico in cui si concluderebbe il normale congedo parentale spettante al richiedente il prolungamento stesso (termine che equivale a nove mesi dalla nascita per la madre, sette per il padre, rinviandosi per maggiori precisazioni alla citata circ. n. 133/2000).

8.2 Riposi giornalieri

In luogo del prolungamento del periodo di congedo parentale e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino disabile grave, sempre a condizione che non sia ricoverato a

tempo pieno presso istituti specializzati, i genitori, alternativamente, possono usufruire delle due ore di permesso giornaliero retribuito (un'ora, se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore) di cui all'art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992.

Durante l'utilizzo di detti riposi orari da parte di un genitore, l'altro può fruire del normale congedo parentale. L'alternanza è cioè relativa al solo prolungamento del congedo parentale e non al congedo parentale di cui all'art. 32 del T.U.

8.3 Permessi mensili

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del figlio disabile grave, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai tre giorni mensili di permesso retribuito di cui all'art.33, comma 3 della legge n. 104/1992, fruibili anche frazionatamente entro il limite delle 18 ore mensili.

Tali giornate di permesso possono essere utilizzate anche nel caso in cui l'altro genitore sia assente a titolo di congedo parentale o di congedo per malattia del figlio o non ne abbia diritto.

I permessi mensili spettano anche successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap grave laddove sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia contemporaneamente continuativa ed esclusiva.

Al riguardo, si richiama quanto precisato nella citata circolare n. 133 del 17.7.2000:

- "la continuità consiste nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue necessità quotidiane, da parte del lavoratore, genitore o parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso. Pertanto la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche semplicemente temporale";
- "la esclusività va invece intesa nel senso che il lavoratore richiedente i permessi deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona handicappata: la esclusività stessa non può perciò considerarsi realizzata quando il soggetto handicappato non convivente con il lavoratore richiedente, risulti convivere, a sua volta, in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per questo stesso handicappato, ovvero soggetti non lavoratori in grado di assisterlo".

I riposi giornalieri e i permessi mensili di cui al presente capitolo sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie (art. 19, comma 6, CCNL 1995) ed incidono invece in termini riduttivi sulla tredicesima mensilità.

8.4 Congedo parentale straordinario

L'art. 42, comma 5, del T.U. ha armonizzato le previsioni di cui all'art. 80, comma 2, della legge n. 388/2000 e all'art.4 della legge n. 53/2000 concernenti il congedo per eventi e cause particolari.

In particolare, ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di

soggetti portatori di handicap in situazione di gravità accertata dalla competente commissione medica da almeno cinque anni, spettano, alternativamente, congedi straordinari – continuativi o frazionati - per la durata massima complessiva di due anni nell'arco della vita lavorativa.

Tali congedi per gravi motivi familiari sono connessi alla cura di figli disabili gravi, ancorché maggiorenni, e spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Tuttavia se il figlio è maggiorenne, il genitore lavoratore ha diritto al congedo se:

- il figlio convive con i genitori (circolare INPS n. 138 del 10 luglio 2001);
- il figlio non convive con i genitori e l'assistenza gli viene prestata dal lavoratore richiedente secondo i predetti requisiti di continuità ed esclusività.

Durante i periodi di congedo parentale straordinario entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n.104/1992.

Il diritto ai riposi e ai congedi spetta anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

La previsione di cui all'art 42 del T.U. costituisce norma di maggior favore rispetto alla previsione generale dei congedi non retribuiti per eventi e cause particolari di cui all'art 4, comma 2, della legge n. 53/2000. Nella fattispecie, infatti, il lavoratore richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa (vedi circ. n.85 del 26.4.2002). L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 36.151,98 Euro (valore valido per il 2000, da rivalutarsi annualmente secondo l'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati a partire dall'anno 2002 – vedi circ. n. 58 del 25.3.2002, e per maggiori precisazioni si rinvia alla circ. n. 64 del 15.3.2001).

I predetti periodi di congedo parentale straordinario vengono concessi secondo le medesime modalità applicate per i periodi di aspettativa per motivi personali, sussistendo comunque il diritto a fruire del congedo stesso entro sessanta giorni dalla richiesta.

* * *

Per eventuali precisazioni o chiarimenti si prega di contattare l'Area Normativa e Gestione Rapporto di Lavoro della Direzione Centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane (nn. Telefonici 06.5905 / 4268 – 3734 – 4860 - 4859 - 4602).

**IL VICE DIRETTORE GENERALE
PRAUSCELLO**

[Allegato 1](#)

[Allegato 1 bis](#)

[Allegato 2](#)

[Allegato 3](#)

[Allegato 4](#)

[Allegato 5](#)