

## JOBS ACT Il Testo Unico per la tutela di maternità e paternità come modificato dal D.Lgs.80/2015

 reteserviziromagna



## LA TUTELA DELLA MATERNITA'

E' [l'art.37 della costituzione](#) sancisce il principio dell'uguaglianza di diritti tra uomini e donne sul lavoro e la direttiva secondo la quale le condizioni di lavoro debbono consentire alle donne lavoratrici l'adempimento delle essenziali funzioni familiari ad esse attribuite, garantendo un'adeguata protezione della madre e del bambino, permettendo contemporaneamente di esercitare liberamente i diritti di lavoratrice

Il T.U. [D. Lgs 151/2001](#) è il provvedimento normativo scaturito dalla previsione dell'art.15 della L.8 marzo 200 n.53, che riproduce organicamente una serie di disposizioni preesistenti, abrogandone altre, e costituisce un fondamentale punto di riferimento normativo . Sancisce il divieto di qualsiasi discriminazione con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole al lavoratore/trice in ragione dello stato di gravidanza, di maternità, di paternità (anche adottive o affidatarie) e in ragione della titolarità dei relativi diritti

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



 reteserviziromagna

## TITOLO

T.U. sulla maternità (D.Lgs. n.151/01) oggetto di modifiche

- nel 2012

L. n.35/12, ha completamente modificato l'art.17, co.2,3,4,5 del D.Lgs. n.151/01 e art. 4 L92/2012

- nel 2015

D.Lgs. 80/2015 - attuativo della delega contenuta nel Jobs Act

D.Lgs. 148/2015 – stabilizzazione delle misure «sperimentali» previste dal D.Lgs.80/2015 attraverso apposito stanziamento dei fondi necessari i al mantenimento del provvedimento e quindi la sua conferma strutturale

Gran parte delle modifiche che esamineremo nel corso della trattazione non sono il frutto di una politica domestica o di una nuova stagione per le tutele della genitorialità, ma di direttive comunitarie alle quali il nostro paese si è dovuto adeguare

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## II DLgs.80/2015

### Tutele a confronto

Tutela	Normativa vigente	Jobs Act
Congedo parentale	Fino a 8 anni del bambino	Fino a 12 anni del bambino
Congedo parentale retribuito	Fino a 3 anni del bambino	Fino a 6-8 anni del bambino
Congedo parentale fruizione	Su base giornaliera	Su base oraria (part-time 50%)
Congedo di paternità (esot. Mat.)	Lavoratori dipendenti	Tutti i lavoratori
Gestione separata	Non automaticità delle prestazioni	Automaticità delle prestazioni per gli iscritti in via esclusiva
Congedo obbligatorio	5 mesi	Estensione in casi particolari
Telelavoro	-	Benefici per i datori di lavoro
Donne vittime di violenza	-	Congedo max 3 mesi

Condizioni di maggior favore possono essere stabilite da [contrattazione collettiva](#) o regolamenti interni

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## LA TUTELA DELLA GENITORIALITA' NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Datori di lavoro → soggetti all'obbligo della contribuzione per l'indennità di maternità per i periodi di astensione dal lavoro dei propri dipendenti

Art. 79 del T.U. – D.lgs.151/2001 indica la misura del contributo dovuto dai datori di lavoro, in considerazione dei diversi settori produttivi, da calcolarsi sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti

La tutela previdenziale relativa alla maternità è estesa anche ai lavoratori/trici appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze del datore di lavoro privato (L.104/2006)

### D.Lgs. 151/2001 Testo Unico Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Definizioni:

- a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché i soci lavoratori di cooperative

## Sostituzione di lavoratori/trici in congedo - D.Lgs.151/2001 art.4

Durante il periodo in cui il lavoratore è assente è prevista per il datore di lavoro la possibilità di effettuare **assunzioni in sostituzione** sia:

- Attraverso contratti a **tempo determinato** (seguendo le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 artt. dal 19 al 29)
- Attraverso contratti di **fornitura di lavoro temporaneo/somministrazione** (seguendo le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 artt. dal 30 al 40)

L'assunzione in sostituzione è possibile **con anticipo** di un mese rispetto alla assenza/inizio congedo e **fino** al compimento di **un anno** di età del bimbo o per un anno dal momento dell'ingresso in famiglia di bimbo adottato o in affidamento

**NB:** fatto salvo maggior periodo di anticipo se previsto da CC

## Sostituzione di lavoratori/trici in congedo - D.Lgs.151/2001 art.4

Possibile la sostituzione con contratto di lavoro a **tempo parziale** nel rispetto del limite dell'orario di lavoro della persona in sostituzione che resterà inferiore a quello della persona sostituita (Nota del Min. Lavoro 12.04.2005)

Aziende **con meno di 20 dipendenti** ➡ previsto **sgravio contributivo 50%** per il personale assunto in sostituzione

**NB:** anche in aziende in cui operano lavoratrici autonome (circ. Inps. 136/2001)

Gli sgravi contributivi **non sono applicabili** se la persona sostituita risulta assente per motivi diversi dalla astensione per maternità o congedo come ad esempio periodi di **ferie** utilizzati senza soluzione di continuità tra astensione obbligatoria e congedo parentale (Interpello Min.Lavoro n.36/2008)

## Tutela salute e sicurezza - D.Lgs.151/2001 artt. da 6 a 15

Il Capo II del T.U. prevede particolari disposizioni per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri sul posto di lavoro, applicabili durante il periodo di **gravidanza e fino a sette mesi di età** del figlio

La tutela si applica anche in caso di in adozione o affidamento, fino al compimento dei **sette mesi di età** del minore

Perché sia applicabile tale obbligo in capo al datore di lavoro, è necessario che **le lavoratrici comunichino il proprio stato di gravidanza**, presentando apposito certificato medico

**E' vietato adibire la lavoratrice:**

- al trasporto e al sollevamento di pesi dall'inizio della gestazione al termine dei sette mesi successivi al parto;
- ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, riportati nell'allegato A del T.U., compresi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro di cui all'allegato B del T.U.;
- alle attività che comportano rischio di esposizione a radiazioni ionizzanti

**NB:** per queste attività è **fatto obbligo alle lavoratrici** di comunicare il proprio stato di gravidanza, non appena accertato (art.8 co.2)

La donna che «**allatti**» effettivamente non può essere adibita ad attività che comportino rischi di **contaminazione**, il periodo non coincide necessariamente con quello previsto per la fruizione di permessi di cui agli artt.39 e ss. (Min.Lavoro 26/2008)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Tutela salute e sicurezza - D.Lgs.151/2001 artt. da 6 a 15

Il datore di lavoro, nell'ambito della **valutazione dei rischi**, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti o puerpere, con particolare riguardo a quelli derivanti da esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C del T.U. ed **informa le lavoratrici** e i rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle **conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate**

Qualora i risultati della valutazione evidenzino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie a preservare l'incolumità delle stesse:

- a) modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro

*oppure*

- a) adibendo la lavoratrice ad altre mansioni

La lavoratrice, può essere adibita:

- a mansioni inferiori a quelle di sua competenza, conservando, tuttavia, il trattamento retributivo e la qualifica originari;
- a mansioni «equivalenti» o superiori a quelle di assunzione

Nell'ipotesi di assegnazione a mansioni superiori, la lavoratrice ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva dopo il periodo fissato dai CC

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Tutela salute e sicurezza - D.Lgs.151/2001 artt. da 6 a 15

Qualora non sia possibile, il datore di lavoro deve attivare autonomamente la procedura con la Direzione Territoriale del Lavoro per l'astensione anticipata dal lavoro dell'interessata

Il **servizio ispettivo della DTL** può disporre:

- d'ufficio
- su istanza del datore di lavoro
- su istanza della lavoratrice

**l'interdizione dal lavoro** per tutto il periodo di vigenza del divieto

Il provvedimento deve essere adottato **entro sette giorni dalla ricezione della documentazione completa**

L'emanazione del provvedimento è fondamentale per l'astensione dal lavoro che decorre dalla data dello stesso (non vale la regola del silenzio assenso)

Il provvedimento di interdizione dal lavoro **decorre dalla data** della domanda

**Inosservanza** da parte del datore di lavoro → arresto fino a sei mesi

## Tutela salute e sicurezza - D.Lgs.151/2001 artt. da 6 a 15

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti**, qualora, durante l'orario di lavoro, debbano effettuare:

- esami prenatali;
- accertamenti clinici;
- visite mediche specialistiche

Al fine del riconoscimento dei permessi in esame, le lavoratrici devono presentare **apposita** richiesta al datore di lavoro e, successivamente all'effettuazione degli esami, idonea **documentazione** comprovante la data e l'orario di effettuazione degli esami stessi

I permessi sono **retribuiti a carico del datore di lavoro** e risulta irrilevante il numero di richieste in tal senso presentate dalle lavoratrici, nonché la natura della struttura (pubblica o privata) presso la quale vengono effettuate le visite

La contrattazione collettiva può prevedere ulteriori misure e facilitazioni

## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

E' previsto il divieto di adibire al lavoro le donne :

- durante i **due mesi** precedenti la data presunta del parto
- nel periodo compreso tra la data presunta e quella effettiva del parto
- nei **tre mesi** successivi al parto

L'INPS (Messaggio n. 18311 del 12 luglio 2007) ha chiarito che il periodo di astensione prima del parto va determinato senza includere la data presunta del parto che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il «dies a quo» per computare a ritroso il periodo in questione

*(Es. in caso di data presunta fissata per il 15 agosto, il periodo di congedo ante partum andrà dal 15 giugno al 14 agosto)*

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

*(Es. dal 15 giugno al 15 novembre)*

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

### Documentazione

Prima dell'inizio del periodo di divieto ( due mesi prima della data presunta del parto) la lavoratrice deve:

- **consegnare** al datore di lavoro **il certificato medico** indicante la data presunta del parto
- **presentare domanda all'Inps** di congedo - allegando certificato medico - ai fini del riconoscimento dell'indennità di maternità [Modello MAT. tramite sito Internet dell'INPS "www.inps.it – sezione "modulistica"]

Entro **30 giorni dalla nascita** del figlio la lavoratrice dovrà:

- Presentare certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva ( ex lege 445/2000)

**NB:** disposizione «ordinatoria», il mancato rispetto del termine di 30 giorni non fa venir meno il diritto alla prestazione Inps ma può avere riflessi in ambito contrattuale del rapporto di lavoro (Circ. INPS n.8 del 17 gennaio 2003)

### PARTO PLURIMO


Nell'ipotesi di parto plurimo non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo per maternità

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

L'articolo **2 del D.Lgs n. 80/2015** ha introdotto modifiche all'articolo 16 del D.Lgs n.151/2001 in materia di durata del congedo di maternità:

 se il parto avviene **prima della data presunta**, durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto. Rispetto alla precedente formulazione della norma **viene confermato** che, in caso di parto avvenuto prima della data presunta, le giornate non fruite durante i due mesi precedenti la data presunta in ragione del parto avvenuto in data anticipata rispetto la data presunta devono essere godute in coda al periodo di congedo di tre mesi dopo il parto

 la durata totale del congedo di maternità può essere **anche superiore a 5 mesi**

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

### Interruzione gravidanza o decesso del bambino:

L'interruzione della gravidanza spontanea o terapeutica avvenuta:

- entro il 180° giorno di gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia
- dopo il 180° giorno di gestazione è considerata come parto e, pertanto, dà diritto al congedo di maternità successivo al parto ed al relativo trattamento economico

Le lavoratrici hanno facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento

CONDIZIONI:

- Preavviso di 10 giorni al datore di lavoro
- Medico specialista SSN o convenzionato e medico competente devono attestare che il rientro NON arrechi pregiudizio alla salute della donna

La **lavoratrice deve informare l'INPS** con certificazione medica attestante la data in cui è avvenuta l'interruzione di gravidanza o il decesso del nascituro, oltre che la data di ripresa del lavoro ( Circ. INPS n.139 del 27 ottobre 2011)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015





## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

**NEW** → L'articolo 2 del D.Lgs n. 80/2015 ha introdotto nel D.Lgs n. 151/2001 il nuovo articolo 16 -bis la possibilità di rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di **ricovero del neonato in una struttura ospedaliera**,

- a richiesta della madre lavoratrice, è possibile fruire del congedo di maternità post partum dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (data dimissioni)
- il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio
- l'esercizio del diritto è subordinato alla produzione di certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa

L'INPS, era già intervenuta -pur in assenza di adeguamento della legislazione - con il Messaggio n. 14448 dell'11 luglio 2011, per dare immediata attuazione al dettato della Corte Costituzionale la quale, con Sentenza n.116 del 4 aprile 2011, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, lettera c) nella precedente formulazione

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

Il congedo di maternità può essere **anticipato a tre mesi** dalla data presunta del parto, quando le lavoratrici sono occupate in lavori da ritenersi gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza  
Fino all'adozione - non ancora avvenuta- di appositi decreti diretti ad individuare tali lavorazioni l'anticipazione è disposta dal servizio ispettivo della DTL competente per territorio

Il congedo di maternità può essere **posticipato** fino a 7 mesi dopo il parto

I provvedimenti sono adottati da DTL oppure ASL in base a rispettivi ambiti di competenza, in caso di:

- a) gravi complicazioni della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza medesimo → ASL
- b) qualora le condizioni ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino → DTL
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni → DTL

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Tutela salute e sicurezza- complicanze gravidanza art. 15, Legge n. 35/2012

Dal 2012 nel caso di **gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro

**viene disposto dalla Azienda Sanitaria Locale**

### OPERATIVITA'

Alle lavoratrici è rilasciato un certificato attestante la situazione di «gravidanza a rischio» :

se l'indicazione ad astenersi dal lavoro proviene dai ginecologi dei Consultori Familiari o degli Ospedali **pubblici**, la documentazione (certificato e domanda) viene trasmessa da questi all'ufficio competente all'emissione del provvedimento di interdizione

Se il certificato sarà rilasciato da un ginecologo **privato** le lavoratrici dovranno recarsi presso i Consultori Familiari per l'accertamento previsto dalla legge ed il contestuale invio all'Azienda USL

Entro 7 giorni dal ricevimento della documentazione completa sarà adottato dall'Azienda USL il provvedimento che sarà inviato in originale per posta all'indirizzo indicato sulla domanda

Il provvedimento sarà trasmesso direttamente all'INPS e alla lavoratrice da parte dell'Azienda USL

La lavoratrice riceverà 2 originali dei quali uno **dovrà essere consegnato al datore di lavoro**

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Decorrenza dei provvedimenti di interdizione

L'interdizione concessa dalla Azienda USL (**casistica a.**) può essere concessa anche in carenza di un rapporto di lavoro sottostante

*Es. contratto a termine con cessazione prevista prima del periodo di interdizione*

L'interdizione concessa dalla DTL (**casistica b. e c.**) può essere prevista per una durata massima coincidente con la durata del rapporto di lavoro essendo necessario il requisito dello svolgimento della prestazione lavorativa

(Circ. Ministero Lavoro n.70 del 1 dicembre 2004)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

### Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità pari a 5 mesi, le lavoratrici possono avvalersi della facoltà di:

- posticipare l'ingresso in congedo di maternità, **non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto**
- in conseguenza i restanti **quattro mesi saranno goduti successivamente al parto**

► **E' sempre possibile interrompere l'attività lavorativa ed entrare in congedo in caso di variazioni nello stato di salute**

- CONDIZIONI**
- il medico specialista del S.S.N. o convenzionale ed il medico competente attestino **entro il 7°mo mese di gravidanza** che la flessibilità di astensione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro
  - la domanda deve essere presentata **entro il 7°mo mese di gravidanza** all'INPS

NB: l'INPS accetterà l'istanza anche se presentata oltre il 7°mo mese a condizione che le certificazioni mediche siano state rilasciate nel corso del 7imo mese, diversamente l'indennità di maternità **NON** verrà erogata (Circ. INPS n.8 del 17 gennaio 2003)

**Il datore di lavoro** che consente la prosecuzione dell'attività lavorativa della gestante durante l'ottavo mese di gravidanza, senza certificazione medica, rischia l'arresto fino a 6 mesi

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

### Trattamento economico e normativo

Durante il congedo di maternità/paternità le lavoratrici o i lavoratori hanno diritto ad un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari all'80% della retribuzione media giornaliera percepita nel periodo di paga quindicimenziale o mensile, scaduto ed immediatamente precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione.

L'indennità **a carico INPS** è anticipata dal datore di lavoro, il quale ne richiede il rimborso all'Istituto nella denuncia mensile dei contributi previdenziali

I periodi di congedo sono computati:

- ai fini dell'anzianità di servizio
- ai fini della tredicesima mensilità ( o altre mensilità o premi o trattamenti accessori contrattualmente previsti)
- ai fini delle ferie

Il periodo di congedo di maternità/paternità che si colloca in costanza di rapporto di lavoro è coperto da contribuzione figurativa ed è utile per il diritto alla pensione e per la determinazione della relativa misura


Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

### Trattamento economico e normativo

L'indennità è dovuta per tutto il periodo del congedo (ultimo giorno compreso) anche qualora il [rapporto di lavoro si sia risolto durante il periodo di astensione](#)

 L'articolo 3 del D.Lgs n. 80/2015 introduce modifiche all'articolo 24 del D.Lgs n.151/2001 estendendo il pagamento diretto da parte dell'INPS dell'indennità per congedo di maternità anche nel caso di risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa

La lavoratrice che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, è [sospesa](#) (ad esempio part-time verticale) o assente dal lavoro senza retribuzione (ad esempio in aspettativa per motivi personali) ha diritto ugualmente all'indennità di maternità, purchè tra l'inizio della sospensione o dell'assenza e l'inizio della maternità non siano trascorsi più di **60 giorni**

Di regola, l'indennità è **anticipata in busta paga dal datore di lavoro**

L'indennità è [pagata direttamente dall'Inps](#) alle:

- lavoratrici stagionali a tempo determinato
- operaie agricole (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato)
- lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti)
- lavoratrici disoccupate o sospese

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

### Trattamento economico e normativo

#### CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per individuare la retribuzione media globale giornaliera (RMGG) di riferimento per il calcolo dell'indennità, è necessario il riproporzionamento, delle retribuzioni teoriche dovute nei 12 mesi solari interi precedenti il mese di inizio del periodo di congedo

L'Indennità è prevista per intero (anche durante la pausa lavorativa contrattuale di un part-time verticale) se il congedo è iniziato durante la fase lavorativa oppure entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato (Circolari Inps. N.41/2006 e n.30/2010)

#### Rapporti tra indennità di maternità con altri trattamenti previdenziali

- sostituisce ed assorbe l'indennità di malattia
- sostituisce il trattamento di integrazione salariale, il trattamento di NASPI e l'indennità di mobilità
- è sostituita dall'indennità per infortunio a carico dell'INAIL. Tuttavia resta a carico INPS l'eventuale integrazione dell'indennità giornaliera corrisposta dall'INAIL, fino a concorrenza dell'importo spettante a titolo di indennità per congedo di maternità/paternità - (Circolare INPS n. 182/1987)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di maternità- D.Lgs.151/2001 artt. da 16 a 26

### Adozioni e affidamenti

Il congedo di maternità, con la corresponsione della relativa indennità, spetta **per cinque mesi** anche dalle lavoratrici madri adottive o affidatarie ( preadottive)

In caso di affidamento Non preadottivo : il periodo massimo è pari a **tre mesi**

Adozione o affidamento preadottivo nazionale: i 5 mesi decorrono dall'**effettivo ingresso** in famiglia del minore

Adozione o affidamento preadottivo internazionale: il congedo spetta sempre per lo stesso periodo anche durante il **periodo di permanenza all'estero** richiesto per l'incontro tra genitori e minore e per la relativa procedura amministrativa. E' necessaria apposita certificazione del periodo di permanenza rilasciata dall'Ente che ha l'incarico di curare la procedura internazionale

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo obbligatorio del padre – Legge n.92/2012 art.4 co.24 a)

Si tratta di un congedo obbligatorio di **1 giorno** fruibile dal padre, lavoratore dipendente, anche adottivo e affidatario

Possono accedere al beneficio - a partire dal 1° gennaio 2013- i padri lavoratori dipendenti anche adottivi e affidatari, i quali potranno fare domanda entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, per eventi parto, o in caso di adozione e affidamenti entro 5 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale

Il congedo del padre si configura come **un diritto autonomo** e pertanto esso è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato.

Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Per il giorno di congedo obbligatorio è prevista un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100 % della retribuzione

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo facoltativo del padre - Legge n.92/2012 art.4 co.24 a)

Previsto un congedo facoltativo di due giorni , **alternativo al congedo di maternità della madre** , fruibile dal padre, lavoratore dipendente, anche adottivo e affidatario

Possono accedere al beneficio - a partire dal 1° gennaio 2013- i padri lavoratori dipendenti anche adottivi e affidatari, i quali potranno fare domanda entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, per eventi parto, o in caso di adozione e affidamenti entro 5 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale

La fruizione, da parte del padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, del congedo facoltativo, di uno o due giorni, anche continuativi, **è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità**, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre

Il congedo facoltativo è fruibile dal padre, anche contemporaneamente all'astensione della madre

Per il giorno di congedo facoltativo è prevista un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100 % della retribuzione

Alla domanda da inoltrare all'Inps e al datore di lavoro dovrà essere necessariamente allegata copia della **dichiarazione della madre** del minore di non fruizione di un numero di giorni pari a quelli richiesti dal padre

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di paternità - D.Lgs.151/2001 artt. da 28 a 31

Il padre lavoratore subordinato può utilizzare - in alcuni casi - il periodo di astensione obbligatoria post-partum

Per fruire del congedo di paternità devono sussistere delle precise condizioni :

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono della figlia o del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre della figlia o del figlio

In generale, ai fini del godimento di questo diritto è irrilevante la situazione lavorativa o meno della madre

**NEW** → Il D.Lgs n. 80/2015 interviene anche in materia di congedo di paternità con l'articolo 5 che introduce modifiche all'articolo 28 del D.Lgs n. 151/2001

- viene chiarito che il congedo di paternità può essere fruito anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma;
- l'estensione delle tutele previste per la madre lavoratrice autonoma (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali) anche al padre lavoratore autonomo

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo di paternità - D.Lgs.151/2001 artt. da 28 a 31

**NEW** → L'articolo 6 del D.Lgs n. 80/2015 introduce modifiche all'articolo 31 del D.Lgs 151/2001 in materia di congedo paternità in caso di adozione o affidamento

In caso di **adozione internazionale** l'articolo 26, comma 4 del D.Lgs n. 151/2001 riconosce alla lavoratrice che durante il periodo di **permanenza all'estero**, non richiada o richiada solo in parte il congedo di maternità, **la possibilità di fruire di un congedo non retribuito, per la durata massima di tre mesi**, senza diritto ad indennità

L'articolo 31, comma 2 del Testo Unico stabilisce che il predetto congedo non retribuito spetta, alle medesime condizioni, al padre lavoratore

Viene chiarito che il predetto congedo non retribuito spetta al lavoratore dipendente anche qualora la madre non sia lavoratrice

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale - D.Lgs.151/2001 artt. da 32 a 38

Spetta a tutti i **lavoratori dipendenti** assicurati all'Inps anche per la maternità (apprendisti, operai, impiegati, dirigenti), ai lavoratori agricoli a tempo determinato che hanno lavorato per almeno 51 giornate nell'anno precedente quello di inizio del congedo parentale (oppure nello stesso anno del congedo, prima dell'inizio del congedo stesso)

### REQUISITI

- sussistenza di un rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di congedo parentale
- vivenza del bambino
- effettiva astensione dal lavoro

Il diritto al congedo stesso **viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto** di lavoro

### NON SPETTA

- ai lavoratori disoccupati, sospesi o assenti dal lavoro senza retribuzione (nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale - D.Lgs.151/2001 artt. da 32 a 38

**NEW** Il D.Lgs n. 80/2015 interviene in materia di congedo parentale con l'articolo 7 che introduce modifiche all'articolo 32 del D.Lgs 151/2001 riguardo al prolungamento dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale

Viene **prolungata**, dall'ottavo anno **al dodicesimo anno** (fino al giorno compreso, del 12° compleanno), la possibilità di fruizione del congedo parentale

I genitori **adottivi e affidatari**, qualunque sia l'età del minore (max.18 anni), potranno fruire del congedo parentale entro **12 anni dall'ingresso del minore in famiglia**

Restano fissati i **precedenti limiti di durata**, continuativi o frazionati a giorni:

- la madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi
- il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 7 mesi
- complessivamente i genitori non possono godere più di 10 mesi di congedo parentale.
- il limite complessivo di 10 mesi è elevato a 11 mesi solo nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi
- il genitore solo ha diritto a fruire di congedo parentale fino a 10 mesi
- I genitori di minore con handicap ( L.104/1992) per un periodo massimo di 3 anni (salvo ricovero)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale - D.Lgs.151/2001 artt. da 32 a 38

### Trattamento economico

- Durante i periodi di congedo parentale è prevista una indennità economica pari al 30% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo mese di lavoro fino al **sesto anno** di vita del bambino per un periodo complessivo **massimo** tra i genitori **di 6 mesi (180 giorni)**

Nel caso in cui i genitori abbiano complessivamente fruito di **sei mesi di congedo parentale**, l'indennità per i mesi ulteriori (ossia per il 7°, l'8° e così via) è corrisposta a condizione che il **reddito annuale** del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione annualmente stabilito dalla legge

- **dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino**, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione

I **genitori adottivi o affidatari**, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30%

- **entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore**, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori
- **dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia** del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione

I **genitori di minore con handicap** per il periodo di prolungamento previsto (fino a 3 anni)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015





## Congedo parentale - D.Lgs.151/2001 artt. da 32 a 38

### Trattamento economico

Di regola, l'**indennità è anticipata** dal datore di lavoro

L'indennità è **pagata direttamente** dall'Inps ai:

- lavoratori stagionali a tempo determinato
- operai agricoli (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore degli operai agricoli a tempo indeterminato)
- lavoratori dello spettacolo saltuari o a termine

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio

Sono esclusi ai fini di ferie, e mensilità aggiuntive

### ESERCIZIO DEL DIRITTO

Il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità ed i termini definiti dalla contrattazione collettiva e comunque con un **termine di preavviso di almeno 5 giorni** – indicando inizio e fine del periodo di congedo  
All'Inps va richiesto con modalità telematica nell'apposita sezione

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale orario

L'art. 1, comma 339, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 (**legge di stabilità 2013**), intervenendo sulla disciplina dei congedi parentali di cui all'art. 32 del T.U. delle disposizioni legislative in materia di sostegno alla maternità e paternità, **ha introdotto la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale anche su base oraria**.  
La definizione delle **modalità di fruizione** del congedo parentale ad ore, nonché l'individuazione dei criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa sono demandate alla **contrattazione collettiva**

**NEW** → D.Lgs. n 80/ 2015 il legislatore ha introdotto, un **criterio generale di fruizione su base oraria del congedo parentale**, in caso di mancata **regolamentazione dello stesso da parte della contrattazione collettiva**

Possono accedere al beneficio:

- Lavoratrici/lavoratori dipendenti a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere
- Lavoratori agricoli a tempo determinato che hanno lavorato per almeno 51 giornate nell'anno precedente quello di inizio del congedo parentale (oppure nello stesso anno del congedo, prima dell'inizio del congedo stesso)

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale orario

Restano confermati i **limiti di durata**, continuativi o frazionati a giorni

➤ ai **genitori naturali entro i primi 12 anni** di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato, a giorni o ad ore, non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato, a giorni o ad ore, non superiore a **6 mesi**;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato, a giorni o ad ore, non superiore a **6 mesi**, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato, a giorni o ad ore, non inferiore a 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato, a giorni o ad ore, non superiore a **10 mesi**

➤ Ai lavoratori dipendenti, **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale - D.Lgs.151/2001 artt. da 32 a 38

### ESERCIZIO DEL DIRITTO

Il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità ed i termini definiti dalla contrattazione collettiva e comunque con un **termine di preavviso di almeno 2 giorni**

All'Inps va richiesto con modalità telematica nell'apposita sezione

In particolare il/la richiedente nella domanda dovrà:

- dichiarare l'eventuale esistenza di un contratto collettivo di settore, anche di secondo di livello, che definisca le modalità di fruizione del congedo parentale ad ore, individui i criteri di calcolo della base oraria ed equipari un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;
- indicare il mese solare nel quale intende fruire ad ore del congedo parentale;
- indicare il numero di giornate intere di congedo parentale di cui intende fruire in modalità oraria

### PARTO PLURIMO

In caso di parto plurimo il diritto è legato al singolo bambino

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale - Circolare INPS n. 152 del 18 agosto 2015

**NEW** Con la Circolare n. 152 del 18 agosto 2015 l'INPS ha fornito le prime indicazioni operative sulla nuova disciplina in materia di fruizione [del congedo parentale su base oraria](#)

In particolare, i chiarimenti dell'INPS riguardano i seguenti aspetti:

- criteri di fruizione, computo ed indennizzo del congedo su base oraria, con particolare riferimento alla scelta di considerare la fruizione ad ore, in assenza di contrattazione collettiva, come corrispondente alla metà dell'orario medio giornaliero relativo al periodo di paga mensile o quindicimane precedente
- contribuzione figurativa per i periodi di congedo che non danno diritto all'indennità
- modalità operative di presentazione della domanda telematica per la fruizione ad ore, diverse da quelle di presentazione della stessa domanda per la fruizione a giorni o mensile
- istruzioni tecniche e procedurali

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Congedo parentale - Circolare INPS n. 152 del 18 agosto 2015

**NEW** **Modalità di determinazione della giornata lavorativa e regole di indennizzo**

In merito alla determinazione della giornata lavorativa sulla base della quale effettuare il calcolo necessario per l'indennizzo o l'accredito delle ore di congedo, l'INPS nella fase transitoria ed in assenza di previsioni di natura collettiva, ha chiarito che si dovrà obbligatoriamente prendere a riferimento:

*"(...) l'orario medio giornaliero del periodo di paga quindicimane o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento per il calcolo dell'indennità). In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. (...)"*

**Esempio:**

*retribuzione mensile €1.680,41 - divisore orario contrattuale 168 - congedo per 4 ore al giorno (orario contrattuale 40 ore settimanali)*

*Trattenuta da parte del datore di lavoro : € 1.680,41 : 168 = € 10,00244 x ciascuna ora di assenza per congedo parentale*

*In relazione alle stesse ore di assenza, indennità a carico INPS :*

*retribuzione media giornaliera = €1.680,00 : 30 = euro 56,00 - indennità giornaliera a carico INPS € 16,80 (= 30% di €56,00)*

*indennità giornaliera INPS per giornata con **fruizione ad ore del congedo parentale** pari a € 8,40 (pari al 50% di €16,80)*

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



## Trasformazione del rapporto a tempo parziale in luogo del congedo parentale – D.Lgs n. 81/2015 Art. 6, co. 7

**NEW** → In materia di tutela della maternità preme ricordare che il D.Lgs. 81/2015 su delega del Jobs Act, per il riordino delle tipologie contrattuali ha previsto:

la **facoltà** per il lavoratore/trice di chiedere, **in luogo del congedo parentale** spettante, la **trasformazione del rapporto** di lavoro a tempo pieno in rapporto di **lavoro a tempo parziale**

- per una sola volta,
- per un periodo corrispondente al congedo non fruito,
- con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



reteserviziromagna

## Voucher e contributi in sostituzione del congedo parentale – L.92/2012 art.4 co.24 b)

**In via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015**

Disciplina per la concessione, a favore dei lavoratori/trici che **non si avvalgono del congedo parentale**, di:

- **voucher** per l'acquisto di servizi di baby-sitting;
- **contributi** per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati

l'INPS, con la Circolare n. 169/2014, ha integrato ed innovato le precedenti istruzioni in materia precisando che le **domande** di accesso al beneficio devono essere presentate telematicamente all'INPS, entro il 31 dicembre di ciascuno dei due anni di sperimentazione (2014 – 2015)

l'INPS, con il Messaggio n. 5805 del 18 settembre 2015, è intervenuta nuovamente in materia di contributi e voucher

Possono richiedere i voucher/contributi i genitori, anche adottivi o affidatarie, dipendenti del settore privato o di amministrazioni pubbliche, iscritti alla Gestione Separata dell'INPS

- dal termine del congedo di maternità e per gli 11 mesi successivi
- in alternativa alla fruizione del periodo di congedo parentale

Il contributo può essere richiesto anche in caso si sia già usufruito, in parte, del congedo parentale

Roberta Boghi  
Forlì, 30 ottobre 2015



reteserviziromagna

## Voucher e contributi in sostituzione del congedo parentale

### Importo e corresponsione del beneficio

Il beneficio consiste in un contributo massimo di **600 euro mensili**, per un periodo complessivo non superiore a **6 mesi** divisibile solo per frazioni mensili intere, con conseguente **riduzione del congedo parentale**

### Modalità di erogazione

In caso di **servizio di baby-sitting**, attraverso il sistema dei buoni lavoro (voucher);

In caso di **utilizzo della rete pubblica dei servizi per l'infanzia** o dei servizi privati accreditati, tramite un pagamento diretto, da parte dell'INPS, alla struttura prescelta, previa esibizione da parte di quest'ultima della richiesta di pagamento corredata dalla documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio

### Riduzione del congedo parentale

Per ogni quota mensile richiesta dalla lavoratrice madre viene ridotto di un mese il periodo di congedo parentale di cui all'articolo 32 del D.Lgs n. 151/2001

Al fine della rideterminazione del congedo stesso, l'INPS comunicherà al datore di lavoro l'ammissione della lavoratrice al beneficio prescelto

## JOBS ACT Il Testo Unico per la tutela di maternità e paternità come modificato dal D.Lgs.80/2015



### Art 39 Riposi giornalieri della madre (ore di allattamento)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri che svolgano più di 6 ore di lavoro:

- due periodi di riposo della durata di un'ora
- anche cumulabili durante la giornata
- Durante il primo anno di vita del bambino

Se la lavoratrice svolge un orario di lavoro inferiore alle sei ore il riposo è di una sola ora;

I riposi sono considerati lavorativi a tutti gli effetti e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda;

I riposi sono di mezz'ora ciascuno se il datore abbia istituito un'asilo nido aziendale o altra struttura similare.

## Distribuzione dei permessi durante l'orario di lavoro

L'art 10 del Presidente della Repubblica n. 1026/76 precisa che i riposi devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino – la loro distribuzione nell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima ed il datore di lavoro tenendo anche conto delle esigenze di servizio.

In caso di mancato accordo la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'Ispettorato del Lavoro. Non è consentito nessun trattamento economico sostitutivo.

## Chiarimenti amministrativi circ Inps 48/89

Circolare n. 48 del 7 marzo 1989 per orario di lavoro si deve intendere non le ore prestate durante la giornata ma l'orario giornaliero normale

Una volta stabilita la collocazione dei riposi, questi devono essere usufruiti nei tempi stabiliti anche se in una determinata giornata la durata delle prestazioni abbia subito delle variazioni per qualunque motivo.

Ovviamente i permessi per allattamento non spettano se l'assenza, qualunque sia la causa si verifica in coincidenza con l'orario fissato per il permesso.

A riguardo l'Inps ha chiarito che in caso di sciopero:

- in caso di assenza che comporti l'astensione dal lavoro per l'intera giornata non spettano alla lavoratrice i riposi giornalieri;
- In caso di assenza che comprenda un orario in cui siano inclusi i periodi di riposo in precedenza fissati i riposi non spettano;
- In caso di assenza che si svolga in un orario non coincidente a quello fissato per il godimento dei riposi la lavoratrice avrà diritto ai riposi;
- In caso di assenza che si svolga in un orario che coincide parzialmente con quello fissato per i riposi la lavoratrice avrà diritto a godere di uno solo dei riposi.

## Chiarimenti amministrativi Circ. 95/2006

- I riposi previsti per le lavoratrici madri possono sommarsi a quelli accumulati tramite il sistema della banca ore
- Se, in caso di part time orizzontale, la lavoratrice debba effettuare una sola ora di lavoro avrà comunque diritto al riposo per cui per quella giornata la lavoratrice avrà diritto di astenersi dalla prestazione lavorativa;

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Chiarimenti amministrativi Interpello Min lav n.23 del 24 settembre 2015

Il quesito posto in questo recente interpello riguarda l'ipotesi in cui la lavoratrice madre, pur avendo già inoltrato al datore di lavoro la relativa richiesta non usufruisca dei riposi per allattamento spontaneamente o per proprie esigenze. In questo caso ci si chiede se il datore di lavoro sia o meno sanzionabile.

Il Ministero chiarisce che il diritto di fruire dei permessi in capo alla lavoratrice è un diritto potestativo, ossia una situazione giuridica soggettiva consistente in un potere in capo alla lavoratrice alla quale corrisponde una posizione giuridica passiva, ma non di obbligo in capo al datore di lavoro.

Dunque alla lavoratrice è lasciata la possibilità di usufruire o no di detti permessi e se il datore di lavoro consenta detta libertà non è ravvisabile in capo al medesimo la misura sanzionatoria prevista da Euro 516,00 a Euro 2,582,00.

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna



## Art 40 Riposi giornalieri della padre

Viene prevista in capo al padre lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei riposi cosiddetti per allattamento e del relativo trattamento economico nei seguenti casi:

- Nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre
- In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga: questa ipotesi riguarda anche il caso in cui la lavoratrice dipendente non se ne possa avvalere in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione (es lavoratrice domestica e a domicilio) non riguarda invece il caso in cui la madre non se ne avvalga perché sta fruendo della maternità facoltativa o obbligatoria.
- In caso di morte o grave infermità della madre.

## Art 41 Riposi per parti plurimi

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle di cui all'art 39 possono essere utilizzate anche dal **padre**.

## Art 45 Adozioni ed affidamenti

I periodi di riposo «per allattamento» spettano anche alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidato preadottivo. L'art 45 prevede che la fruibilità dev'essere garantita entro un anno a partire dall'ingresso del bambino in famiglia. Anche ai genitori adottivi o affidatari si applica il raddoppio dei riposi in caso di adozione plurima.

## Art da 47 a 52 Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori alternativamente hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino:

- Senza limiti per le malattie che intervengono entro il terzo anno di vita del bambino;
- Nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore per le malattie che si verificano dal terzo all'ottavo anno di vita.

La malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore;

Documentazione: il lavoratore o la lavoratrice devono documentare l'assenza dal lavoro attraverso un certificato medico che deve essere redatto da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Secondo il Min Lav non sono possibili, poiché non previsti, accertamenti medici sullo stato di salute del bambino

## Congedi per la malattia del figlio – computabilità a fini contrattuali e previdenziali

- I periodi di assenza per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti sulle ferie e sulle mensilità aggiuntive;
- Non sono utili alla maturazione del TFR
- Sono considerati utili ai fini della maturazione della pensione e nella determinazione della misura di questa nella misura intera fino al terzo anno di vita del bambino ed in misura ridotta per i congedi dal terzo all'ottavo anno di vita;
- Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di congedo per malattia del figlio;

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Art da 47 a 52 Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori alternativamente hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino:

- Senza limiti per le malattie che intervengono entro il terzo anno di vita del bambino;
- Nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore per le malattie che si verificano dal terzo all'ottavo anno di vita.

La malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore;

Documentazione: il lavoratore o la lavoratrice devono documentare l'assenza dal lavoro attraverso un certificato medico che deve essere redatto da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Secondo il Min Lav non sono possibili poiché non previsti accertamenti medici sullo stato di salute del bambino

L'art 51 prevede altresì che ai fini della fruizione dei suddetti permessi la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a rilasciare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per il medesimo motivo;

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## segue

La circ. Min Lav 29 del 29 dicembre 1979 afferma che per malattia del figlio si intende la modificazione peggiorativa dello stato di salute e più precisamente qualunque alterazione anatomica e funzionale anche localizzata e perciò non impegnativa delle condizioni organiche generali. La qual norma porta ad escludere l'operatività della norma riguardo ad un soggiorno deciso dalla madre sia esso montano, marino ecc a meno che non sia motivato dalla necessità di cure elio terapeutiche;

## Art da 47 a 52 Adozione ed affidamento

Viene previsto che le lavoratrici ed i lavoratori che abbiano adottato bambini o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo possano avvalersi del diritto di assentarsi durante le malattie se i bambini non abbiano compiuto sei anni.

Fino agli otto anni è possibile fruire di un congedo di cinque giorni lavorativi per ciascun genitore;

Se al momento dell'adozione il bambino ha tra i 6 ed i 12 anni nei primi tre anni dall'ingresso del bambino nella famiglia possono essere utilizzati cinque giorni di congedo all'anno

## Art 42 Riposi e permessi per figli con handicap grave

L'art 42 prevede tre tipologie di congedi e permessi per l'assistenza dei figli con handicap grave:

Soggetti destinatari: Genitori del disabile: lavoratrice madre, lavoratore padre (in alternativa alla lavoratrice madre) genitori adottivi o affidatari;

- A) Il prolungamento del congedo parentale ed il prolungamento dei riposi giornalieri se il figlio ha meno di tre anni;
- B) Prolungamento del congedo parentale e permessi mensili se il figlio ha un'età superiore ai tre anni fino a 12 anni;  
 Permessi mensili 12 anni in poi;
- A) Il congedo straordinario per l'assistenza ai figli indipendentemente dall'età;

## Art 42- 1° comma congedo parentale e permessi per il figlio portatore di handicap fino al terzo anno di vita del bambino

A)

- Prolungamento del congedo parentale ossia se il bambino è disabile i genitori di cui sopra hanno diritto al prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% **entro il dodicesimo anno** di vita del bambino per un periodo massimo non superiore ai tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
- In alternativa al prolungamento del congedo parentale entro i tre anni di vita del bambino disabile è possibile richiedere un riposo giornaliero retribuito di due ore. Spetta un'ora se l'orario è inferiore a sei ore, due ore quando l'orario è pari o superiore alle sei ore giornaliere. I genitori possono fruire dei permessi orari alternativamente.

## Art 42- 2° comma permessi mensili per figlio portatore di handicap di età tra i tre ed i 12 anni di vita del bambino

B) Dopo il terzo anno di vita del bambino disabile e fino ai 12 anni ai genitori lavoratori subordinati è riconosciuto il diritto di fruire alternativamente:

- di tre giorni di permesso mensile retribuito frazionabili anche in 6 mezze giornate. I permessi possono essere fruiti dai genitori alternativamente, diversamente non possono essere cumulati nel mese successivo. I giorni di permesso spettanti ai genitori se richiesti contemporaneamente possono anche coincidere ma non possono superare i tre giorni tra i due genitori. Tali permessi possono essere cumulati con il congedo parentale (6 mesi) e con il congedo per malattia del figlio e sono coperti da contribuzione figurativa.
  - Al prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% entro il dodicesimo anno di vita del bambino per un periodo massimo non superiore ai tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati
- Il diritto ai permessi mensili di cui sopra spetta anche dopo il raggiungimento della maggiore età del figlio portatore di handicap;

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## D) Art 42 commi da 5 al 5 quinquies- Congedo straordinario biennale

L'art 42 ai commi dal 5° al 5° quinquies prevede altresì ulteriori benefici per assistere i soggetti affetti da handicap in situazione di gravità maggiorenni

destinatari dei permessi sono:

- 1) Il coniuge convivente;
- 2) In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente: il padre o la madre anche adottivi
- 3) In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti nell'ordine del coniuge convivente o del padre o della madre anche adottivi: uno dei figli conviventi;
- 4) In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti nell'ordine del coniuge convivente o del padre o della madre anche adottivi o di uno dei figli conviventi: uno dei fratelli o sorelle conviventi

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Art 42 commi da 5 al 5 quinquies- Congedo straordinario biennale segue

- Il congedo continuativo o frazionato non può superare la durata massima di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco dell'intera vita lavorativa;
- E' accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno salvo che in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza di un familiare che presti assistenza;
- Non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza della stessa persona- solo se i soggetti destinatari siano i genitori per l'assistenza dello stesso figlio, il congedo straordinario ed i permessi mensili sono riconosciuti ad entrambi i genitori;
- Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento ed il periodo è coperto da contribuzione figurativa
- Tuttavia il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Art 42 commi da 5 al 5 quinquies- chiarimenti ministeriali

- Il congedo non può essere superiore ai due anni per i genitori che ne fruissero alternativamente. Il congedo straordinario spetta anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto e non è subordinato ad alcun consenso del datore di lavoro.
- Poiché la legge non richiede la convivenza del disabile con i genitori si creano situazioni diverse a seconda dell'età del disabile:
  - Se il figlio è minorenne il genitore che lavora può avere il congedo anche se il coniuge non ha un'attività lavorativa,
  - Se il figlio è maggiorenne ed uno solo dei coniugi lavora i casi sono due:
    - Se il figlio convive con i genitori il genitore lavoratore non può ottenere il congedo a meno che non sia dimostrato che il genitore che non lavora si trova nell'assoluta impossibilità per potere assistere il figlio del disabile;
    - Se il figlio non convive con il genitore che chiede il congedo l'assenza è riconosciuta solo se l'assistenza del lavoratore richiedente viene prestata in modo esclusivo e continuativo;
- nell'eventualità della morte di entrambi i genitori o nella condizione di inabilità degli stessi l'utilizzo del congedo da parte di uno dei fratelli o sorelle conviventi è possibile indipendentemente dall'età del disabile;

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Art 53 Lavoro notturno

Divieto di adibire la lavoratrice madre al lavoro dalle 24 alle 6.

Dall'accertamento della gravidanza fino al compimento di un anno d'età del bambino.

Non c'è l'obbligo di prestare lavoro notturno:

- Di un bambino di età inferiore ai tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;
- La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
- **La lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno d'età o in alternativa ed alle stesse condizioni il lavoratore padre adottivo od affidatario convivente con la stessa (D.Lvo 80/2015)**
- La lavoratrice od il lavoratore che abbia a proprio carico un disabile.

## Art 54 Divieto di licenziamento

E' fatto divieto assoluto di licenziare- pena la nullità del licenziamento

- La lavoratrice dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di vita del bambino; l'inizio della gestazione si ritiene avvenuta 300 giorni prima della data presunta del parto indicato nel certificato di gravidanza;
- Il divieto si estende anche al padre lavoratore che fruisca del congedo per paternità fino al compimento di un anno d'età del bambino;
- Il divieto è altresì previsto in caso adozione o affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare; nel caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta del minore adottando;
- Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e pertanto l'illegittimità del recesso prescinde dalla conoscenza che il datore di lavoro abbia o possa avere della condizione della dipendente. Di conseguenza l'interessata può ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione, dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
- E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino sia della lavoratrice, sia del lavoratore;



## Art 54 Divieto di licenziamento

Eccezioni : il licenziamento durante il periodo di tutela legale è consentito solo nei seguenti casi:

- 1) Colpa grave costituente giusta causa di risoluzione del rapporto;
- 2) Cessazione dell'attività aziendale: per cessazione si intende la totale cessazione dell'attività aziendale;
- 3) Ultimazione della prestazione per la quale il lavoratore è stato assunto o scadenza del termine nel rapporto a tempo determinato: secondo la giurisprudenza ci si riferisce soltanto ai rapporti a tempo determinato e non anche ai rapporti a tempo indeterminato; pertanto è illegittimo il licenziamento intimato nell'ambito di uno specifico appalto di pulizie;
- 4) Esito negativo della prova: la giurisprudenza prevede che il datore di lavoro deve motivare l'esito negativo della prova;

E' illegittimo il licenziamento motivato da ragioni di ristrutturazione produttivo organizzativo;

Art 59 comma 1°: le lavoratrici addette a lavorazioni stagionali licenziate per cessazione di attività aziendale, qualora non siano in astensione obbligatoria fino al compimento di un anno del bambino hanno diritto alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale ed alla precedenza nelle riassunzioni;

## Art 54 Divieto di licenziamento

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento la lavoratrice:

- 1) La lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso in cui sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui ella è adibita;
- 2) La lavoratrice non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salvo il caso di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività aziendale;

- L'inosservanza di tutte le disposizioni previste nell'art 54 è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni delle vecchie lire fino a cinque milioni delle vecchie lire;

## Art 55 Dimissioni

La lavoratrice madre, il lavoratore padre o il genitore adottivo o affidatario che presentino le proprie dimissioni rispettivamente entro un anno di vita del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia non sono tenuti a dare il preavviso previsto contrattualmente ed hanno altresì diritto a ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso e/o altre indennità previste dal contratto o dalla legge.

## Art 55 Dimissioni – Convalida

Le dimissioni devono essere convalidate presso il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio pena l'inefficacia delle dimissioni stesse nelle seguenti ipotesi:

- lavoratrice in gravidanza;
- lavoratrice o il lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino;
- Lavoratrice o lavoratore adottivi o affidatari nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o in caso di adozione internazionale nei primi tre anni dalla proposta di affidamento del minore adottando;
- Devono essere altresì convalidate nelle ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro fino a tre anni di vita della prole;

Alla convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro

## Art 56 Diritto al rientro ed alla conservazione del posto

Al termine della maternità obbligatoria, del congedo di paternità, nonché in caso di adozione o di affido, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto:

- di conservare il posto di lavoro- salvo che non vi rinuncino espressamente e di rientrare nella medesima unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino;
- di essere adibiti alle ultime mansioni svolte o a mansioni equivalenti;
- di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro previsti dai CCNL o in via legislativa o regolamentare che sarebbero loro spettati durante l'assenza;

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Art 59 Lavoro stagionale

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento semprechè non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori si applicano le disposizioni di cui all'art 7 del DLgs 564/96 in materia contributiva (periodi intercorrenti tra un rapporto di lavoro e l'altro in caso di lavori discontinui, stagionali, temporanei).

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Art 59 Part time

In attuazione al principio di non discriminazione la lavoratrice ed il lavoratore part time beneficiano degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal T.U.

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale ed il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione.

## Art 63 Lavoro in agricoltura

- Le prestazioni di maternità a favore dei lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'industria;
- Per quanto riguarda i lavoratori agricoli a tempo determinato gli stessi hanno diritto alle prestazioni previdenziali di maternità o paternità solo se risultino iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli per almeno 51 giornate nell'anno precedente; L'Inps con messaggio n. 13363/06 ha fornito chiarimenti circa gli effetti dei periodi di astensione obbligatoria ai fini dell'ottenimento di dette prestazioni previdenziali chiarendo:
- Per il congedo parentale: per avere i requisiti del congedo parentale deve distinguersi tra il primo anno di vita del bambino ed i successivi.

\*per il primo anno di vita del bambino viene riconosciuto il diritto all'indennità anche se l'estensione si protragga nell'anno successivo l'evento stesso (ossia l'anno di validità degli elenchi)

\*per gli anni successivi al primo e fino al terzo anno di vita del bambino il congedo sarà riconosciuto a condizione che l'interessata provi lo status di lavoratrice con l'iscrizione per le 51 giornate precedenti la richiesta di congedo;

## Art 63 Lavoro in agricoltura segue

### Riposi giornalieri:

Ai fini della copertura assicurativa dovrà essere considerato un arco temporale unico che comprenda sia il periodo di astensione obbligatoria che quello di fruizione dei permessi in questione: di conseguenza per l'erogazione sarà sufficiente il requisito delle 51 giornate di iscrizione nell'anno precedente a quello di fruizione dei riposi stessi.

## Art 64 Lavoratrici iscritte alla gestione separata

Si applicano le disposizioni di cui alla L. 449/97 art 59 comma 16 e successive modifiche ed integrazioni

Le lavoratrici iscritte alla gestione separata hanno diritto ad un'indennità per il periodo antecedente di due mesi dal parto a tre mesi successivi alla data stessa. L'indennità è corrisposta anche in caso di astensione anticipata per i periodi di interdizione di legge;

L'indennità è riconosciuta anche al padre in caso di morte, grave infermità della madre, abbandono del figlio o affidamento esclusivo del bambino al padre ed in caso di adozione o affidamento qualora la madre non ne faccia richiesta;

Per i periodi di maternità è corrisposta la contribuzione figurativa (circ Inps 64/2010)

L'indennità è fissata in misura pari all'80% di 1/365 dal reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale utile ai fini contributivi e versata nei dodici mesi solari precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, quando l'anzianità assicurativa è pari o superiore a 12 mesi;

Riposi giornalieri: ai fini della copertura assicurativa dovrà essere considerato un arco temporale unico che comprenda sia il periodo di astensione obbligatoria che quello di fruizione dei permessi in questione: di conseguenza per l'erogazione sarà sufficiente il requisito delle 51 giornate di iscrizione nell'anno precedente a quello di fruizione dei riposi stessi.

## Art 64 Bis adozioni ed affidamenti

Alle lavoratrici iscritte alla gestione separata in caso di adozione nazionale od internazionale spetta sulla base di idonea documentazione un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

## Art 64 Ter Automaticità delle prestazioni

I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte della committente.

## Art 66 Lavoratrici autonome

Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali ed alle imprenditrici agricole a titolo principale è corrisposta un'indennità giornaliera per i due mesi precedenti il periodo di gravidanza e per i tre mesi successivi alla data effettiva dello stesso.

L'indennità di maternità anche al padre lavoratore autonomo per il periodo cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, nei casi di morte o grave infermità della madre o di abbandono o affidamento esclusivo al padre del bambino.

## Art 67 Modalità di erogazione segue

L'indennità di maternità viene corrisposta alle lavoratrici autonome ed ai lavoratori autonomi per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi; si tratta di un'indennità pari al 50% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato in relazione all'anno precedente il parto;

Previa domanda all'Inps corredata dalla certificazione relative alle condizioni previste; l'Inps provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità. In caso di abbandono il padre lavoratore ne rende dichiarazione.

In caso di adozione o affidamento l'indennità di maternità di maternità spetta sulla base della presentazione di idonea documentazione secondo le modalità previste dall'art 26 del T.U.

## Art 68 Misura dell'erogazione

L'indennità di maternità viene corrisposta alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre ed alle imprenditrici agricole è pari all'80% della retribuzione minima giornaliera prevista per gli operai agricoli a tempo indeterminato ed è corrisposta per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi.

Invece per quanto riguarda le lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali l'indennità per il periodo di cui sopra è pari all'80% del salario minimo giornaliero.

## Capo XII - Liberi professionisti – art 70

Alle libere professioniste ed ai liberi professionisti iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato a fini fiscali come reddito autonomo ;

In ogni caso non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero e non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo del salario minimo giornaliero ferma restando la possibilità per ogni Cassa di stabilire un importo giornaliero massimo più elevato.

L'indennità di maternità spetta al padre libero professionista per il periodo cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero in caso d'abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre



## Termini e modalità della domanda art 71

L'indennità viene corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dal lavoro, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata alla competente Cassa di Previdenza a partire dal sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di 180 giorni dal parto.

La domanda può essere presentata anche dal padre libero professionista. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione.

## Adozione o affidamento Termini e modalità della domanda art 71

In caso di adozione o affidamento il padre libero professionista ha la possibilità di fruire dell'indennità di maternità. La domanda può essere presentata anche dal padre libero professionista. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione.

## Congedo per le donne vittime di violenza di genere art 24 D.Lgs. 80/15

Definizione: nell'ordinamento è introdotta la possibilità riservata alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di sospendere il rapporto di lavoro in corso per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione.

Destinatario e durata: la dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi debitamente certificati dai servizi sociali dei comuni di residenza o dai centri antiviolenza o dalle «case rifugio» ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi debitamente certificati dal comune di residenza o dai Centri anti violenza o dalle case rifugio hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per il periodo corrispondente all'astensione la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Preavviso: la lavoratrice salvi i casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo ed a produrre la certificazione dei servizi sociali dei comuni di residenza o dei centri di violenza o delle case rifugio.

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Congedo per le donne vittime di violenza di genere art 24 D.Lgs. 80/15 segue

Indennità per congedo: durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento ed il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici per maternità. I datori di lavoro privati nella denuncia contributiva detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente

Modalità di fruizione del congedo: il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva delle modalità di fruizione del congedo la dipendente può scegliere tra la fruizione oraria e giornaliera. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari all'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Isotta Ravaoli  
Forlì, 30 ottobre 2015

 reteserviziromagna

## Congedo per le donne vittime di violenza di genere art 24 D.Lgs. 80/15 segue

Modifiche dell'orario di lavoro: la lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale – ove disponibili in organico- il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato a richiesta della lavoratrice in rapporto a tempo pieno .

## Art 23 Telelavoro D.Lgs 80/15

I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'Istituto del Telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.