

Mamme e Papà che lavorano

Guida ai permessi e ai congedi dei genitori



il Patronato della CGIL

Mamme e Papà che lavorano

Guida ai congedi e ai permessi dei genitori

a cura di **Marina Boni e Roberto Scipioni**

Inca nazionale

Indice

.....

Presentazione

Riprendiamoci il futuro

di Morena Piccinini, *presidente Inca*

4

Capitolo 1

Fonti legislative

6

Divieto di licenziamento

8

Capitolo 2

Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti

- Indennità di maternità 10
- Contribuzione figurativa 10
- Prolungamento del diritto all'indennità di maternità 10
- Maternità fuori dal rapporto di lavoro 11

Capitolo 3

Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per i lavoratori dipendenti

- Padre per un giorno 12
- Paternità facoltativa 12
- Trattamento economico e previdenziale dei tre giorni di paternità 13
- La montagna ha partorito un topolino 13

Capitolo 4

Permessi orari per i lavoratori dipendenti

- Riposi per i papà quando la mamma è casalinga 14
- Trattamento economico e previdenziale 15
- Raddoppio dei riposi orari 15

Capitolo 5

Congedo parentale per i lavoratori dipendenti

- Richiesta del congedo parentale 16
- Trattamento economico e accredito della contribuzione figurativa 17
- Miglioramenti contrattuali e previdenziali nel pubblico impiego 18
- Come utilizzare il congedo parentale 18
- Genitore unico 19

Capitolo 6

Alternative al congedo parentale

- Voucher per baby sitter 20
- Contributo per asili nido 20
- Occhio all'Isee 20
- Voucher e asilo nido: cosa è successo nel 2013 21

Capitolo 7

Congedo per malattia del figlio/a

- Congedi per figli/e fino a tre anni di età 22
- Trattamento economico e previdenziale 22
 - Indennità 22
 - Contribuzione figurativa 22
- Congedi per figli/e tra i tre e gli otto anni di età 23
 - Contribuzione figurativa ridotta 23

Capitolo 8

Genitori lavoratori dipendenti adottivi e affidatari

- Padre in congedo obbligatorio 25
- Affidamento non preadottivo 25
- Congedo parentale 25
- Riposi orari (ex allattamento) 26
- Congedo per malattia del figlio 26

Capitolo 9

Congedo di maternità per lavoratrici parasubordinate

- Chi ne ha diritto 27
- C'è una differenza sostanziale 28
- L'importo dell'indennità 29
- Accredito figurativo dei contributi previdenziali 29
- Congedo di paternità 29
- Congedo parentale 30
 - Requisiti 30
 - Calcolo dell'indennità 30
 - Contribuzione figurativa 30
 - Alternative al congedo parentale 30

Capitolo 10

L'assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate

- Chi ne ha diritto 31
- Quali sono i requisiti 32
- Padri precari e disoccupati 32

Capitolo 11

Genitori di figli con handicap

- Cosa si intende per handicap 33
- Prolungamento del congedo parentale 33
- Quali sono i requisiti 34
- Permessi orari 34
- Permessi mensili (3 giorni) 35
- Congedo biennale retribuito 35

Riprendiamoci il futuro

Ci sono voluti anni e anni di battaglie per ottenere una legislazione che tuteli i genitori che lavorano, ma in un contesto di crisi grave come quella che stiamo vivendo, anche le migliori leggi rischiano di restare nel cassetto. Le famiglie sono costrette a equilibrismi esistenziali per assicurare la cura dei propri figli, troppo spesso incompatibili con lavori sottopagati o per nulla tutelati. Genitori che sono in forte difficoltà nel trovare prima, e nel mantenere poi, il posto di lavoro.

La flessibilità, esercitata dai datori di lavoro a senso unico, è diventata sinonimo di precarietà, di carriere frammentate, di contratti di lavoro che definire semplicemente atipici è un eufemismo perché nascondono condizioni spesso intollerabili, dove le tutele sono ridotte al minimo, o proprio non esistono. Le dimissioni in bianco, pur vietate dalla legge, sono una pratica ancora ben diffusa e rappresentano una delle principali cause di “maternità negate” alle tante donne che, nonostante le difficoltà, desiderano avere figli.

Non può stupire, quindi, che nel nostro paese la maternità sia vissuta come un ostacolo, piuttosto che un'opportunità, e che la rinuncia a diventare genitori si sia tradotta in una scelta obbligata. Le mamme sono costrette a rinunciare al lavoro già dopo il primo figlio; tanto meno possono permettersi una seconda gravidanza. Le statistiche continuano a mostrarci un paese a crescita zero e con una propensione alla denatalità che nell'immediato futuro provocherà squilibri gravissimi. Senza i figli delle lavoratrici immigrate, infatti, l'Italia rischia di trasformarsi in un paese di sole vecchie generazioni, con un impatto sociale ed economico drammatico che rischia di diventare irreversibile. E' per queste ragioni che diffondere la conoscenza di ciò che le

leggi impongono in termini di tutela dei genitori è importantissimo, affinché le mamme e i papà che lavorano, sia di oggi che di domani, ritrovino la fiducia verso uno Stato di diritto, che non può e non deve abdicare al ruolo di garante del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori permettendo loro di progettare il futuro. Questa guida ha lo scopo di far conoscere in modo semplice e diretto le diverse opportunità che ci offre il quadro legislativo e contrattuale italiano per permettere ai genitori, che non hanno nessuna intenzione di rinunciare a crescere insieme ai loro figli, di sfruttare al massimo ogni possibilità.

L'Inca, nel suo lavoro quotidiano di tutela individuale, ha da sempre mostrato una capacità di ascolto dei bisogni delle persone, fino a promuovere azioni legali che hanno influenzato in modo significativo la normativa sulla maternità e paternità, affinché non vengano disattese le leggi, per garantire l'effettiva esigibilità dei diritti e per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Morena Piccinini
presidente Inca



Capitolo 1

Fonti legislative

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. La legge n. 53/2000, approvata simbolicamente proprio l'8 marzo, prefigura un modello di lavoro flessibile a misura dei genitori che lavorano, con l'introduzione dei congedi parentali di ispirazione europea e l'obiettivo di favorire una reale alternanza dei ruoli genitoriali.

Disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e paternità. Il Testo Unico (dlgs 151/2001), generato dalla legge n. 53/2000, integra e completa la normativa per le lavoratrici dipendenti, per le autonome, per le libere professioniste, per le parasubordinate, nonché per quelle che non lavorano. Anche i padri lavoratori vengono sollecitati, con misure specifiche, che esamineremo qui di seguito, ad occuparsi della cura dei figli. Nella stessa normativa sono trattati i diritti e le indennità di padri e madri adottivi e affidatari, e dei genitori di figli con handicap. Inoltre, intere sezioni e corposi allegati disciplinano la tutela della salute riproduttiva e il lavoro notturno delle lavoratrici madri. Viene recepita anche la giurisprudenza della Corte di giustizia europea e assimilate significative sentenze della Corte Costituzionale, nell'ottica della più ampia tutela del minore.

Il Testo Unico (T. U.) ha ottenuto risultati apprezzabili per quanto riguarda la maternità e la paternità nel campo del lavoro subordinato. Non altrettanto si può affermare per le altre tipologie di lavoro, tra cui quello parasubordinato e tutta la vasta area dei lavori saltuari, atipici, in bilico tra occupazione e ammortizzatori sociali, ormai sempre più diffusi. Dal 2001, anno dell'approvazione del T. U., ad oggi, decreti specifici, leggi finanziarie e numerose sentenze di giurisprudenza fino alla Corte Costituzionale, nonché Direttive europee, hanno aggiornato e migliorato l'impianto originario.

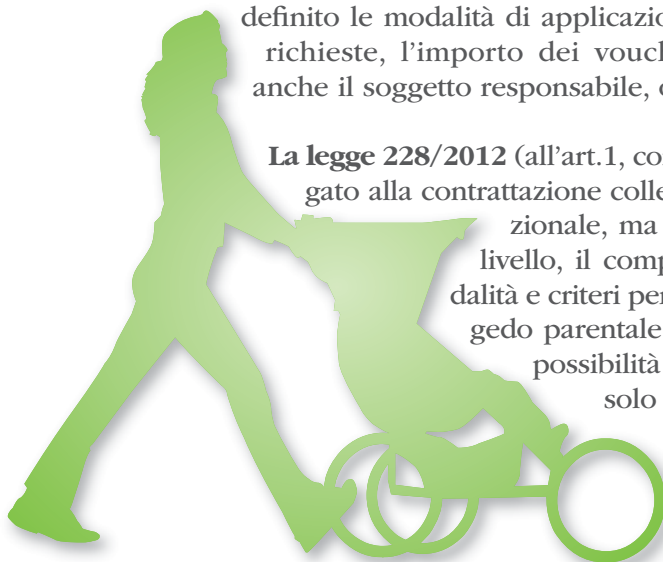
Il principio ispiratore del T. U. è proprio quello di perseguire sia

una reale alternanza, sia la presenza contemporanea al fianco del minore di entrambi i genitori, incentivando i lavoratori padri a condividere le delicate fasi di sviluppo dei figli/e.

Disposizioni del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. La legge n. 92/2012 ha introdotto una novità nella legislazione italiana: il congedo obbligatorio per i padri, ma lo ha fatto in una forma che definire riduttiva è benevolo, poiché prevede un solo giorno di congedo. Il dibattito, lungo e complesso, che si è sviluppato in materia nel contesto europeo, ha prodotto in Italia un risultato davvero misero, nonostante gli annunci e le velleità di riforma. Anche se sono previsti due ulteriori giorni di congedo facoltativo, questi però riducono il periodo di congedo obbligatorio della madre. La madre può scegliere, in alternativa al congedo parentale, di utilizzare voucher per retribuire una baby sitter o per pagare la retta dell'asilo.

Il decreto attuativo della legge, decreto del ministero del lavoro 22 dicembre 2012, oltre a introdurre per il triennio 2013-2015, in via sperimentale, il congedo obbligatorio e facoltativo del padre e contributi economici alla madre, per favorire il suo rientro nel mondo del lavoro al termine dell'astensione obbligatoria, ha definito le modalità di applicazione, i tempi per le richieste, l'importo dei voucher, individuando anche il soggetto responsabile, ovvero l'Inps.

La legge 228/2012 (all'art.1, comma 339) ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale, ma anche di secondo livello, il compito di fissare modalità e criteri per usufruire del congedo parentale su base oraria. La possibilità riguarda, ad oggi, solo i lavoratori del settore privato. Alcuni contratti hanno già recepito la norma e diver-



se categorie di lavoratori hanno firmato accordi in materia. Il sindacato, con il patronato ha, quindi, di fronte un compito importante, per rendere realmente fruibile questo diritto e per incentivare una flessibilità lavorativa oraria a misura di genitore che lavora.

Divieto di licenziamento

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano è il mantenimento del posto di lavoro.

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza al termine del periodo di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di età del figlio/a. Nei casi in cui il padre sostituisce la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, questo divieto opera anche nei confronti del padre, sempre fino ad un anno di età del figlio/a.

Il licenziamento è nullo quando entrambi i genitori usufruiscono dei congedi e dei permessi previsti dal T. U. **Va sottolineato che parliamo di padri e madri; il vincolo coniugale non è richiesto.**

Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi. La sua durata è pertanto di cinque mesi, anzi, per maggior precisione, di cinque mesi e un giorno, perché si aggiunge anche il giorno stesso del parto.

Il T. U. ha previsto la possibilità per la lavoratrice di scegliere di posticipare l'astensione fino al mese precedente la data presunta del parto, per poter usufruire dopo la nascita di un mese di congedo in più per accudire il neonato. Questo tipo di congedo, un mese prima del parto e quattro mesi dopo, detto **flessibile**, può essere utilizzato a condizione che un medico specialista del Servizio sanitario nazionale e il medico del lavoro (ai sensi del dlgs 81/2008 e successive modificazioni), ove previsto, certifichino che la scelta non arrechi danno alla salute della madre e del nascituro.

Il congedo di maternità **anticipato**, anche dai primi giorni di gestazione, può essere autorizzato quando:

- a) vi siano patologie della gravidanza convalidate da certificazione medica;
- b) la lavoratrice sia addetta a lavorazioni pericolose e nocive e non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'astensione anticipata prolunga il congedo di maternità obbligatorio per tutti i periodi necessari, debitamente autorizzati dalla documentazione di un medico del Servizio sanitario nazionale, per la lettera a) e dalla Direzione provinciale del Lavoro, o dalla Asl, in tutti gli altri casi.

Se la lavoratrice è addetta a lavori particolarmente nocivi, può usufruire di un **congedo prolungato** fino a sette mesi dopo il parto, retribuito come il "normale" congedo obbligatorio, grazie a una sentenza della Corte Costituzionale (n. 972/88), ottenuta dalla Consulenza legale dell'Inca nazionale.

In caso di **parto prematuro**, la lavoratrice ha il diritto di aggiungere al congedo di maternità dopo il parto i giorni non utilizzati, in parte o interamente, entro i cinque mesi e un giorno previsti.

Quando il parto prematuro comporta il **ricovero del neonato**, la madre, se non ha impedimenti di salute, debitamente certificati dal medico, può tornare al lavoro e far decorrere il congedo obbligatorio dal rientro a casa del neonato (Corte Costituzionale, sentenza n. 116/2011).

In caso di **parto plurimo**, il congedo di maternità non si raddoppia, né si moltiplica a seconda del numero dei figli.

Indennità di maternità

Il congedo obbligatorio è pari all'80% della retribuzione, secondo la normativa vigente, ma la quasi totalità della contrattazione collettiva prevede l'integrazione al 100 per cento della retribuzione. Il periodo di congedo obbligatorio, sia nel T. U. sia in seguito a giurisprudenza positiva e direttive europee, è considerato a tutti gli effetti come periodo di lavoro. Durante il congedo, quindi, maturano le ferie, la 13esima mensilità, gli eventuali miglioramenti contrattuali ottenuti nel periodo in cui la madre è obbligatoriamente assente (l. 101 del 6-6-2008).

Contribuzione figurativa

I periodi di congedo obbligatorio sono accreditati figurativamente e sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

Viene applicata la legge n. 155/81 (art. 8), cioè con riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i periodi da considerare, ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile.

Nel settore del Pubblico impiego la contribuzione ai fini pensionistici è obbligatoria, perché il periodo viene regolarmente retribuito dall'ente datore di lavoro.

Prolungamento del diritto all'indennità di maternità

Il diritto all'indennità di maternità permane anche nei casi in cui l'inizio del congedo obbligatorio avviene entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, cosiddetto periodo di "protezione assicurativa".

Il diritto, sempre entro i sessanta giorni dalla scadenza, vale anche per i contratti a termine.

Nel calcolo dei sessanta giorni non si tiene conto delle assenze dal lavoro dovute a malattia o a infortunio sul lavoro, né del periodo di congedo parentale o di malattia per il figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto part time verticale.

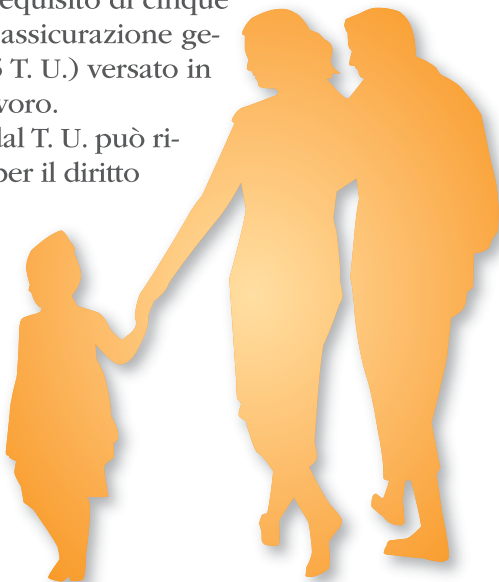
Per le lavoratrici in cassa integrazione, in disoccupazione, in mobilità, il T. U. (art. 24) prevede una serie di agevolazioni per il prolungamento del diritto all'indennità di maternità, più favorevole come importo degli ammortizzatori sociali, che vanno esaminate attentamente caso per caso. È importante, quindi, rivolgersi agli uffici Inca territoriali per avere una consulenza specifica.

Maternità fuori dal rapporto di lavoro

Il T.U. permette alle lavoratrici madri di utilizzare i periodi corrispondenti al congedo di maternità, intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro, accreditandoli figurativamente, senza onere economico per la lavoratrice, ai fini pensionistici. È necessario, però, avere il requisito di cinque anni di contribuzione nell'assicurazione generale obbligatoria (art. 25 T. U.) versato in costanza di rapporto di lavoro.

Questa possibilità offerta dal T. U. può risultare molto utile, specie per il diritto

alla pensione, in modo particolare di fronte a due o più maternità in periodi in cui non si lavorava. È una opportunità, poco conosciuta dalle stesse lavoratrici, sulla quale l'Inca ha più volte realizzato campagne di informazione, insieme alle categorie sindacali.



Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per i lavoratori dipendenti

Il Testo Unico, recependo la sentenza n. 1/87 della Corte Costituzionale, ottenuta dalla Consulenza legale dell'Inca nazionale, che non è esagerato definire “di portata storica”, prevede (all'art. 28) che il padre lavoratore possa sostituire la madre per garantire comunque l'accudimento del neonato, se la madre muore, se è gravemente ammalata, se c'è l'affidamento esclusivo al padre, in caso di abbandono, per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, o per una parte di esso, se la madre ne ha già usufruito parzialmente.

Padre per un giorno

La legge n. 92/2012, riforma del mercato del lavoro, ha innovato il T. U., stabilendo che il lavoratore padre, oltre ai casi estremi citati precedentemente, ha diritto autonomamente a un giorno di congedo di paternità obbligatorio da utilizzare entro cinque mesi dalla nascita del figlio, anche durante l'astensione obbligatoria della madre (decreto applicativo 22-12-2012 del ministero del Lavoro e delle politiche sociali).

Paternità facoltativa

Il padre può, inoltre, scegliere di usufruire di altri due giorni di congedo facoltativo, sempre entro il quinto mese dalla nascita del figlio. **Questi due giorni ulteriori riducono il congedo obbligatorio della madre.** Per richiedere il congedo di paternità obbligatorio e i due giorni di paternità facoltativi, è necessario presentare una domanda “con un anticipo non minore di quindici giorni”.

Secondo l'Inca, questo preavviso sembra davvero sproporzionato non solo a causa della breve assenza prevista, ma anche perché rischia di impedire di fatto la presenza del padre al momento del parto, che non può essere fissato con assoluta precisione, visto

che la domanda deve essere inoltrata sulla base della data presunta di nascita del figlio/a.

Trattamento economico e previdenziale dei tre giorni di paternità

Sia il giorno di congedo obbligatorio, sia i due eventuali giorni di congedo facoltativo, anche continuativi, sono indennizzati dall'Inps al 100 per cento della retribuzione. I tre giorni sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

La montagna ha partorito un topolino

Questa è stata la grande rivoluzione del mercato del lavoro (legge n. 92/2012) varata dal Governo Monti, dopo lunghe trattative e mirabolanti promesse. Ogni provvedimento legislativo recava all'inizio l'enunciazione "Al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Il risultato finale è che siamo diventati il fanalino di coda delle politiche europee per i genitori lavoratori. Altri paesi, già da tempo, prevedono periodi ben più significativi di congedo obbligatorio per i padri, come Germania, Norvegia, Francia, Danimarca. Persino l'Inghilterra, nel dicembre scorso, ha varato una riforma che permetterà al padre lavoratore, dal 2015, di condividere il congedo obbligatorio con la madre per molti mesi. In Italia, invece, la montagna ha partorito un topolino.

ATTENZIONE!!!

Vale solo per i lavoratori privati

Infatti, il giorno di congedo obbligatorio di paternità e i due giorni facoltativi sono fino ad oggi usufruibili soltanto dai lavoratori padri dipendenti del settore privato.

La presidenza del Consiglio dei ministri (nota n. 8629 del 20-2-2013 del dipartimento Funzione pubblica) ha stabilito, in modo chiaro e inequivocabile, che la normativa in questione non si applica ai dipendenti del settore pubblico, fino a che non vengano emanate specifiche disposizioni che estendano esplicitamente i congedi, con le modalità proprie e particolari del settore. È passato più di un anno e ancora stiamo aspettando!

Capitolo 4

Permessi orari per i lavoratori dipendenti

Permessi orari erano originariamente correlati all'allattamento (art. 10, l. 1204/71), ma con il tempo hanno assunto il senso più complessivo dell'accudimento e della presenza vicino al neonato, estendendosi quindi anche al padre. I permessi orari sono di un'ora al giorno, se il proprio orario di lavoro è inferiore alle sei ore quotidiane, per esempio in caso di part time orizzontale, e di due ore al giorno, anche cumulabili, se il proprio orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore (art. 39 T. U.).

I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio ad un anno di età del bambino.

Il T. U. (art. 40) prevede che i permessi orari possano essere utilizzati dal padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) quando i figli sono affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizzi;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Riposi per i papà quando la mamma è casalinga

Il Consiglio di Stato (sentenza n. 4293, del 9-9-2008) ha esteso il diritto ad un padre lavoratore, nel caso specifico un ispettore della Polizia di Stato, a usufruire dei riposi giornalieri, pur essendo sua moglie casalinga. Su questa significativa sentenza è poi intervenuto il ministero del Lavoro, a seguito di una interpretazione restrittiva fornita dall'Inps (circolare n. 112 del 2009) che limitava il diritto del padre al solo caso in cui la madre casalinga fosse impegnata in attività che la distogliessero dalla cura del neonato. L'Inca nazionale, insieme a Inas, Ital e Acli, si è battuta contro questa visione miope e riduttiva dell'Istituto previdenziale, che è stato costretto a ritornare sui suoi passi, riconoscendo (Circ. 118

del 2009) il diritto al padre lavoratore di usufruire dei riposi giornalieri anche quando la madre è casalinga, senza alcun'altra giustificazione. Infatti, i riposi giornalieri, sebbene inizialmente previsti per agevolare l'allattamento materno, si sono affrancati, con l'evolversi della normativa in materia e grazie al moltiplicarsi di sentenze anche di Corte Costituzionale, tra cui la già citata 1/87, dalla precisa finalità biologica per configurarsi, in senso lato, come accudimento psicofisico del neonato.

Ciononostante, sono in corso ancora alcune azioni di contenzioso verso aziende o amministrazioni che continuano a negare questo diritto, da ritenersi oggi acquisito.

Trattamento economico e previdenziale

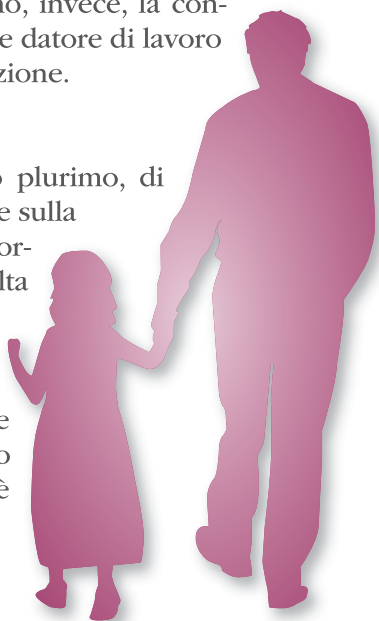
I riposi orari sono pagati al 100 per cento della retribuzione. I contributi previdenziali sono accreditati figurativamente con un "nuovo" tipo di contribuzione figurativa, che ritroveremo anche per il congedo parentale. Il T. U. (art. 35, comma 2) stabilisce che i riposi sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo il doppio dell'assegno sociale il cui importo varia ogni anno (per il 2014, il limite è di 11.637,86 euro).

Nel pubblico impiego i riposi hanno, invece, la contribuzione obbligatoria, poiché l'ente datore di lavoro continua a corrispondere la retribuzione.

Raddoppio dei riposi orari

Il T. U. permette, in caso di parto plurimo, di raddoppiare i permessi orari, sempre sulla base del proprio orario di lavoro giornaliero e di utilizzarli con libera scelta tra padre e madre, in varie combinazioni possibili.

Il parto plurimo prevede il raddoppio delle ore usufruibili, a prescindere dal numero dei figli. Se i gemelli sono tre, quattro, o addirittura di più, è previsto sempre solo il raddoppio.



Capitolo 5

Congedo parentale per i lavoratori dipendenti

La l. 53/2000 prima e il T. U. (dlgs 151/2001) poi, hanno disegnato un complesso sistema di astensione facoltativa dal lavoro per entrambi i genitori, denominato “congedi parentali”.

Il padre acquisisce un diritto autonomo al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice, o sia una lavoratrice (colf o lavoratrice a domicilio) che non abbia diritto al congedo parentale. Il T.U. amplia e sviluppa il concetto base della nuova normativa per far sì che il padre sia incoraggiato ad occuparsi dei propri figli, garantendo il maggior benessere possibile del minore. Il congedo parentale può essere usufruito solo in coerenza di rapporto di lavoro.

Entrambi i genitori hanno diritto, individualmente, a beneficiarne fino al compimento degli otto anni di età del figlio/a, con le seguenti modalità:

- 1. la madre**, per un periodo fino a un massimo di sei mesi, frazionato o continuativo, dopo il congedo di maternità obbligatorio;
- 2. il padre**, dal giorno seguente la nascita del figlio, per un periodo massimo di sette mesi, frazionato o continuativo, a condizione che ne usufruisca almeno per tre mesi.

Il periodo massimo complessivo usufruibile tra i due genitori è di undici mesi. Come si vede, scatta una specie di “bonus”, un mese di congedo parentale in più per il padre rispetto alla madre, per incentivarne la presenza a fianco dei figli/e.

Richiesta del congedo parentale

Secondo il Testo Unico, il congedo parentale va chiesto con un preavviso di 15 giorni. Tuttavia, alcuni contratti riducono questo termine a 48 ore in casi di inaspettata e non prevedibile necessità (per esempio, la chiusura improvvisa dell’asilo o la indisponibilità della baby sitter).

Trattamento economico e accredito della contribuzione figurativa previdenziale

- **Periodo di sei mesi entro i tre anni di età del figlio/a**

Il T. U. prevede (art. 34) che le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad una indennità giornaliera pari al **30% della retribuzione**, dalla quale vengono escluse le voci come tredicesima e ratei aggiuntivi, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **sei mesi**, fino al compimento dei tre anni del figlio. Tale periodo è coperto da contribuzione previdenziale figurativa con accredito ai sensi della l. 155/81, cioè con riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i periodi di congedo parentale fruiti.

- **Periodo oltre i sei mesi entro i tre anni e tra i tre e gli otto anni di età del figlio/a**

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale, sia quelli successivi ai sei mesi entro i tre anni del bambino, già esaminati, sia tutti i periodi usufruibili dai tre agli otto anni di età del figlio/a, **l'indennità spetta sempre nella misura del 30 per cento della retribuzione, ma a condizione che il reddito individuale del richiedente (nell'anno in cui inizia il congedo parentale) sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.** Per il 2014 il reddito non deve superare 16.278,60 euro annui. Il reddito individuale (non familiare!) da considerare per il richiedente è quello dell'anno in cui inizia il congedo parentale. Ai fini del computo del reddito si considerano tutte le entrate assoggettabili ad Irpef con esclusione della casa di abitazione, del trattamento di fine rapporto, degli arretrati a tassazione separata e dell'indennità stessa del congedo parentale. Questi periodi di congedo parentale vengono accreditati ai fini pensionistici con **contribuzione figurativa ridotta**. Il valore retributivo della contribuzione è riferito al doppio dell'importo dell'assegno sociale, che varia ogni anno (per il 2014 il limite è di 11.637,86 euro) proporzionato ai periodi di astensione. Per "riparare" il danno che viene a crearsi ai fini pensionistici, l'interessata/o può integrare con il riscatto (art. 13 l.1338/62), oppure con versamenti volontari. Questo tipo di contribuzione figurativa "ridotta" copre anche i periodi di congedo parentale per i quali

non spetta il trattamento economico, cioè per i lavoratori che superano il reddito individuale indicato.

Miglioramenti contrattuali e previdenziali nel pubblico impiego

Nel settore pubblico, tutti i contratti prevedono un mese di congedo parentale all'anno pari al 100 per cento della retribuzione, nei primi tre anni. La contribuzione in questo caso è quindi obbligatoria.

Nel pubblico impiego, per i periodi di congedo parentale retribuiti al 30 per cento dello stipendio, la contribuzione figurativa avviene nel seguente modo: 30 per cento con contribuzione obbligatoria e il 70 per cento con contribuzione figurativa. I periodi di congedo parentale non retribuiti sono coperti completamente da contribuzione figurativa (art. 8, l. 155/81).

Come utilizzare il congedo parentale

Il congedo parentale può essere usufruito per un periodo intero o frazionato. Quando si vuole beneficiare del periodo intero fino al massimo previsto, vanno considerati anche i giorni festivi e prefestivi.

Se invece si vuole usufruirne in modo frazionato, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, per evitare che vengano compresi nel periodo di congedo parentale i giorni festivi infrasettimanali, i sabati e le domeniche. Per esempio, se si prende il congedo dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza riprendere il lavoro il lunedì successivo, i giorni conteggiati saranno sette anziché cinque.

Durante i periodi di congedo parentale non si maturano le ferie. Non si ha diritto neanche alla tredicesima o ad altre eventuali gratifiche.

Tuttavia, alcuni contratti hanno introdotto miglioramenti economici e di risultato ai fini della carriera.

Il padre può usufruire del congedo parentale dal giorno successivo la nascita del figlio anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri. Entrambi i genitori possono comunque usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente.

Il Testo Unico prevede che i genitori possano chiedere il congedo parentale per ogni figlio: quindi, tanti figli, tanti congedi parentali. Ogni genitore ha un diritto autonomo al congedo parentale.

Genitore unico

Se c'è un unico genitore (T. U. art. 32), questi può usufruire dell'intero periodo di congedo parentale fino a un massimo di dieci mesi. Come genitore unico vengono considerati i seguenti casi:

1. morte di un genitore;
2. abbandono da parte di un genitore;
3. affidamento con provvedimento formale ad un solo genitore;
4. non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

ATTENZIONE!!!

I periodi di congedo parentale possono essere riscattati ai fini previdenziali con onere economico a carico del genitore. Pertanto, è importante rivolgersi all'Inca per valutare se conviene o meno.

Oltre i casi indicati, l'Inca si sta battendo perché vengano riconosciute altre fattispecie. Infatti, la normativa non prevede la possibilità di congedo per i genitori definiti genericamente "single".



Capitolo 6

Alternative al congedo parentale

Voucher per baby sitter

Dal 1° gennaio 2013, la legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha previsto la possibilità per la madre lavoratrice dipendente del settore privato di usufruire dei voucher per baby sitting al posto del congedo parentale, oppure di avere un contributo per la retta dell'asilo nido.

Funziona in questo modo: al termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi, la madre lavoratrice, in alternativa al congedo parentale, può ricevere dall'Inps un voucher di 300 euro mensili, per un massimo di sei mesi, da utilizzare per pagare la baby sitter. Ogni mese di voucher corrisponde alla riduzione di un mese di congedo parentale. In questo caso, il congedo parentale può essere frazionato solo in mesi interi. Tutta la partita è gestita dall'Inps, che stabilisce regole di accesso e modalità di utilizzo pubblicate sul suo sito istituzionale.

Contributo per asili nido

L'altra possibilità, sempre in alternativa al congedo parentale, è il pagamento diretto alla struttura scelta dalla lavoratrice della retta per un asilo nido pubblico, oppure per un servizio privato accreditato, sempre per sei mesi.

Le strutture interessate devono candidarsi con apposita domanda per essere inserite nelle specifiche liste Inps.

Occhio all'isee

La possibilità di usufruire di uno o dell'altro beneficio è legata all'Isee (Indicatore della situazione economica equivalente). Viene compilata una graduatoria nazionale che tiene conto del nucleo familiare con l'indicatore Isee, con un ordine di priorità per i nuclei familiari di valore inferiore. A parità di Isee, si tiene conto della data di presentazione della domanda. Lo scorso anno si sono avute notevoli complicazioni burocratico-organizzative con l'Inps.

Voucher e asilo nido: cosa è successo nel 2013

I fondi messi a disposizione per gli anni 2013, 2014, 2015 sono di 20 milioni di euro annui.

Nel primo anno di applicazione di queste nuove normative, le domande accolte sono state appena 3.783, mentre le risorse stanziare prevedevano un bacino di utenza di circa 11.000 richieste. Un vero flop, dovuto essenzialmente alla farraginosità delle procedure informatiche dell'Inps, ma anche per la scarsa informazione istituzionale dedicata alle lavoratrici interessate.

L'Inca ha più volte denunciato il fatto che sia stato dato un periodo troppo breve per inoltrare le domande, nonché la confusione (si pensi a cosa è successo con il famigerato "click-day") e la contraddittorietà delle indicazioni, che hanno impedito, di fatto, l'utilizzo di queste opportunità da parte delle lavoratrici.

Ciononostante, l'Inca ha messo a disposizione le proprie sedi territoriali per aiutare le lavoratrici a presentare le richieste, per le quali era previsto solo l'invio telematico. Anche quest'anno farà altrettanto e, dopo gli incontri tra patronati e Inps, si spera che le procedure dell'Istituto vengano snellite per evitare il ripetersi di ciò che è successo lo scorso anno che, oltre a danneggiare le lavoratrici, ha di fatto impedito all'Inca di vedersi riconoscere il suo ruolo di difesa dei diritti.



Congedo per malattia del figlio/a

Congedi per figlie fino a tre anni di età

I genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati hanno il diritto ad un congedo senza limiti temporali per malattia del figlio/a fino a tre anni di età. Le patologie del minore devono essere certificate da un medico del Servizio sanitario nazionale e non influisce la gravità della patologia stessa. Com'è noto, infatti, i bambini fino ai tre anni sono soggetti ad una morbidità frequente e si ammalano spessissimo. I genitori possono scegliere di stare vicino al figlio ammalato per il periodo della prognosi, ma mai insieme, **solo in alternativa**. Ogni figlio dà diritto al congedo di malattia: tanti figli, tanti congedi.

Trattamento economico e previdenziale

- **Indennità.** Nel settore privato, questi congedi non sono retribuiti. Nel pubblico, è previsto contrattualmente un mese di congedo per malattia del figlio al 100 per cento della retribuzione, ogni anno fino ai tre anni. Ovviamente, le lavoratrici del pubblico impiego usufruiscono, quindi, in misura maggiore di questo congedo rispetto a quelle del settore privato.

- **Contribuzione figurativa.** I periodi di congedo parentale per malattia del figlio/a sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione (art. 8, l. 155/81). Nel Pubblico impiego, per i periodi retribuiti al 100 per cento della retribuzione si versa la contribuzione obbligatoria, mentre i periodi non retribuiti sono accreditati con la contribuzione figurativa.

Congedi per figlie tra i tre e gli otto anni di età

I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, hanno diritto a cinque giorni l'anno di congedo per ogni figlio/a fino al compimento degli otto anni di età. I genitori possono beneficiarne solo in al-

ternativa e non contemporaneamente. Nel pubblico impiego, così come avviene nel privato, questi giorni non sono retribuiti.

Contribuzione figurativa ridotta. I giorni di congedo sono accreditati con la contribuzione figurativa "ridotta" (che abbiamo incontrato per i permessi orari e i congedi parentali), cioè per un valore pari al doppio dell'assegno sociale (nel 2014 l'importo è di 11.637,86 euro). Nel pubblico impiego, invece, sono accreditati con la contribuzione figurativa "piena" (legge n. 155/81).

ATTENZIONE!!!

Sia nel pubblico che nel privato, ai congedi per malattia del figlio/a non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Il bambino ammalato non può essere sottoposto a visita fiscale, né il genitore che lo accudisce deve rispettare le fasce orarie di reperibilità.



Genitori lavoratori dipendenti adottivi e affidatari

Uno dei principi fondanti del Testo Unico è quello di equiparare la maternità e la paternità biologiche a quelle adottive e affidatarie. I genitori adottivi e affidatari hanno però dovuto attendere la l. 244/2007 (Finanziaria 2008) e alcune significative sentenze della Corte Costituzionale per vedere riconosciute appieno le stesse opportunità previste per i genitori naturali. Solo successivamente, quindi, è stato integrato il Testo Unico con modifiche significative.

Attualmente, i genitori adottivi e affidatari hanno gli stessi diritti di quelli biologici, ovviamente con differenti limiti di età dei figli/e, dato che, spesso, non si tratta di neonati, ma di bambini e ragazzi. Il congedo di maternità e di paternità può essere usufruito dalla mamma o dal papà, a scelta dei genitori stessi, perché non è necessario il riposo psicofisico della gestante dopo il parto. Anche in questo caso il periodo di congedo obbligatorio è di cinque mesi e un giorno e l'effettivo ingresso in famiglia viene equiparato alla nascita.

In caso di adozione nazionale, il congedo obbligatorio spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere anche usufruito in modo frazionato per il periodo di permanenza all'estero necessario per le pratiche relative, di solito burocraticamente complesse, ferma restando la durata massima del congedo, sempre di cinque mesi e un giorno.

Sia per le adozioni nazionali che per quelle internazionali, l'età massima dei ragazzi, per usufruire del congedo obbligatorio, è di 18 anni.

Per le adozioni internazionali, opera la Commissione per le adozioni internazionali presso la presidenza del Consiglio dei ministri.

Viene ribadito il ruolo degli enti autorizzati, come necessari tramite

per ogni adempimento, che certificano le date di ingresso e i periodi di congedo usufruiti.

Padre in congedo obbligatorio e facoltativo

Il padre adottivo e affidatario, dipendente del settore privato, può usufruire del giorno di congedo obbligatorio e dei due facoltativi previsti per i genitori biologici. Ovviamente, il termine del quinto mese decorre, nel caso di adozione nazionale, dall'effettivo ingresso in famiglia mentre, per quella internazionale, dalla data di ingresso del minore in Italia.

Affidamento non preadottivo

Per l'affidamento non preadottivo (l. 184/1983, artt. 2 e seguenti) è previsto un periodo di congedo obbligatorio di tre mesi, usufruibili però entro cinque mesi dalla data dell'affidamento fino alla maggiore età del figlio/a.

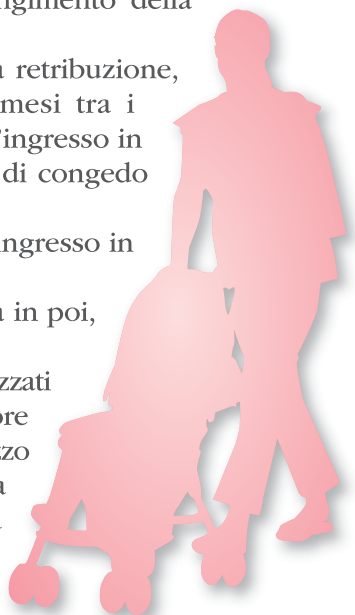
Congedo parentale

I genitori adottivi hanno diritto, come quelli naturali, al congedo parentale, che può essere fruito entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e fino al raggiungimento della maggiore età.

L'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per il periodo complessivo di sei mesi tra i genitori, è erogata fino a tre anni dall'ingresso in famiglia del minore. Gli altri periodi di congedo parentale sono:

- oltre i sei mesi entro i tre anni dall'ingresso in famiglia;
- dai tre anni dall'ingresso in famiglia in poi, per gli altri periodi di congedo.

Questi congedi possono essere indennizzati solo se il reddito individuale del genitore richiedente non supera due volte e mezzo il trattamento minimo di pensione (a norma del Testo Unico, art. 34, comma 3). Per il 2014, il tetto è di 16.278, 60 euro annui.



Riposi orari (ex allattamento)

I genitori adottivi e affidatari possono usufruire, entro un anno dall'ingresso in famiglia del figlio/a, dei riposi orari, modulati in base al proprio orario di lavoro, come è previsto per i genitori naturali. Questa opportunità è scaturita da una sentenza della Corte Costituzionale, n. 104 del 2003, che ha modificato il Testo Unico, laddove prevede i riposi per figli/e adottati fino a un anno di età, facendo giustizia di una incongruenza logica in esso presente. Infatti, poiché la maggior parte dei minori adottati ha più di un anno di età, il diritto ai riposi (ex allattamento) era nei fatti non utilizzabile.

Congedo per malattia del figlio

La finanziaria 2008 (l. 244/2007) non ha, invece, modificato il periodo di congedo per malattia del figlio/a (art. 50 T. U.). Rimangono in vigore, pertanto, i limiti di età stabiliti da questo articolo. Sembrerebbe, quindi, una svista del legislatore, a meno che non si voglia supporre che, trattandosi di un congedo di minore rilevanza – per quanto retribuito nel pubblico impiego – si sia voluto mantenere un criterio restrittivo.



Congedo di maternità per lavoratrici parasubordinate

Dopo alcuni anni di faticosi tentativi legislativi, con l'approvazione del decreto ministeriale del 12-7-2007 e la sua tardiva entrata in vigore il 7 novembre dello stesso anno, per le lavoratrici madri, anche adottive e affidatarie, iscritte alla gestione separata dell'Inps, si è compiuto finalmente un significativo passo avanti nell'equiparazione alle lavoratrici dipendenti, per la tutela della maternità. Ovviamente, permangono sostanziali differenze dovute al rapporto di lavoro non subordinato, ma il risultato è tutt'altro che marginale se si considera che era prevista inizialmente solo una indennità economica. Il moltiplicarsi di questo tipo di contratti e l'elevato numero di lavoratrici e di lavoratori coinvolti, hanno fatto sì che si affermasse un principio di parità, non più rinviabile.

È un primo passo significativo al quale ne devono seguire di ulteriori, perché ancora troppe sono le tutele che rimangono sulla carta, a causa del forte ricatto occupazionale e della mancanza di prospettive migliori per la stabilità del posto di lavoro.

Chi ne ha diritto

Hanno diritto al congedo di maternità, come previsto dal Testo Unico per le lavoratrici dipendenti (artt. 16 e 17), tutte le iscritte alla Gestione separata presso l'Inps (art. 2, comma 26, l. 335/95), genericamente definite "parasubordinate", purché:

1. non siano assicurate presso altra forma previdenziale;
2. non siano pensionate.

Le iscritte alla Gestione separata dell'Inps devono versare un'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,72 per malattia, maternità e assegno al nucleo familiare.

In particolare, per meglio specificare, si tratta di:

- collaboratrici coordinate e continuative;
- lavoratrici a progetto;

- le associate in partecipazione;
- le lavoratrici che svolgono, per lo stesso committente, prestazioni occasionali (art. 61, comma 2, dlgs 276/2003) inferiori a 30 giorni l'anno e con un compenso inferiore a 5.000 euro annui.

Inoltre, sono compresi anche i sindaci, i revisori di società, di associazioni e di altri enti con o senza personalità giuridica, i titolari di rapporto autonomo occasionale, i venditori porta a porta, i titolari di assegno di ricerca e le amministratrici.

Le collaboratrici coordinate e continuative, le lavoratrici a progetto, le associate in partecipazione e tutte le altre lavoratrici in elenco hanno diritto al congedo di maternità obbligatorio, "normale", anticipato, flessibile e per parto prematuro, come previsto per le lavoratrici dipendenti.

A queste stesse lavoratrici è stato esteso anche il congedo di maternità, che decorre dal rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro in struttura pubblica e privata (sentenza Corte Costituzionale n. 116/2011).

C'è però una differenza sostanziale

Infatti, per accedere al congedo obbligatorio è indispensabile uno specifico requisito contributivo. Le lavoratrici parasubordinate devono aver versato almeno tre mensilità di contribuzione previdenziale, comprensiva dello 0,72, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, cioè del periodo di congedo obbligatorio.

I dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile vanno calcolati sulla base della data presunta del parto (dm 12-7-2007) e quindi varia a seconda se si entra in astensione anticipata o se si sceglie il congedo flessibile.

Se la lavoratrice parasubordinata non è più iscritta alla Gestione separata dell'Inps al momento in cui inizia il periodo indennizzabile, ma ha comunque maturato il requisito contributivo previsto, conserva il diritto all'indennità di maternità, a meno che, nel frattempo, non abbia ottenuto un contratto di lavoro dipendente o abbia intrapreso un'attività autonoma che le permette di usufruire di un'indennità di maternità maggiore.

L'importo dell'indennità

L'indennità deve essere calcolata per ogni giorno del periodo indennizzabile, festività comprese, in misura pari all'80 per cento di 1/365esimo del reddito derivante da attività di collaborazione a progetto o di associazione in partecipazione.

L'indennità è pari all'80 per cento del reddito giornaliero percepito dalla collaboratrice o dall'associata,

considerando le forme più diffuse di questi contratti, nei dodici mesi che precedono il periodo indennizzabile, cioè l'inizio del congedo obbligatorio, che ovviamente varia a seconda del periodo richiesto dalla lavoratrice, ad esempio anticipato o flessibile.

I redditi da considerare sono "sempre e soltanto" quelli utili ai fini contributivi nei limiti del massimale di reddito. Per ottenere l'indennità di maternità per congedo obbligatorio, le lavoratrici parasubordinate devono comunque astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

ATTENZIONE
*alla prescrizione
di diritto!!!*

La domanda di indennità di maternità deve essere presentata all'Inps entro un anno dalla fine del congedo obbligatorio, dopodiché non è più esigibile.

Accredito figurativo dei contributi previdenziali

Anche le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'accredito figurativo dei periodi di astensione dal lavoro che influiscono sulla misura e il diritto alla pensione.

Congedo di paternità

I lavoratori padri iscritti alla Gestione separata dell'Inps e in regola con il versamento di tre mensilità contributive, così come le lavoratrici madri, possono usufruire del congedo di paternità nei casi di:

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

L'indennità di paternità è prevista solo nei tre mesi successivi la nascita del figlio/a. Anche i lavoratori padri parasubordinati, che

usufruiscono del congedo di paternità, devono astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

Congedo parentale

Se per il congedo di maternità obbligatorio c'è stata la sostanziale equiparazione alle lavoratrici dipendenti, dobbiamo, invece, sottolineare che il congedo parentale per le lavoratrici e i lavoratori parasubordinati, ha la durata di SOLI tre mesi, continuativi o frazionati, entro il compimento di un anno di età del bambino.

Requisiti. Anche per il congedo parentale, come per quello obbligatorio, le lavoratrici devono aver versato almeno tre mesi di contribuzione previdenziale nella Gestione separata dell'Inps. Questo stesso requisito vale per i lavoratori padri. Per ottenerlo, occorre che le lavoratrici abbiano necessariamente un rapporto di lavoro in atto, ma durante il periodo di congedo parentale devono astenersi dal prestare qualunque attività lavorativa.

Calcolo dell'indennità. La misura dell'indennità per il congedo parentale è calcolata al 30 per cento del reddito preso a riferimento per l'indennità di maternità.

Il diritto al congedo parentale per parti plurimi è riconoscibile per ogni figlio, cioè tanti figli tanti congedi parentali, sempre nei limiti previsti per questa tipologia di lavoratori, e cioè tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Contribuzione figurativa. Anche i periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa previdenziale, ai fini del diritto e della misura della pensione.

Alternative al congedo parentale. La legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro e il decreto applicativo (dm 22-12-2012) riguardano anche le lavoratrici parasubordinate. Pertanto, queste lavoratrici, come quelle dipendenti, possono scegliere tra un mese di congedo parentale o 300 euro in voucher per la baby sitter, oppure il pagamento diretto alla struttura per l'infanzia prescelta, ovviamente nell'ambito dei tre mesi di congedo parentale spettanti a questi lavoratori.

Assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate

Le madri che lavorano saltuariamente, in modo occasionale e precario, nonché le stagionali, disoccupate, in cassa integrazione, in mobilità, possono richiedere **l'assegno di maternità dello Stato pagato dall'Inps**.

La maggior parte delle donne, specie giovani madri, si trova in queste condizioni. Inoltre, per le numerose immigrate questa prestazione economica rappresenta, spesso, l'unica possibilità di aiuto per mantenere il neonato. Diventa importante, quindi, conoscere le condizioni per le quali si ha diritto a questo assegno. L'assegno (pari a 2.082,08 euro annui per il 2014) può essere pagato **in misura intera**, se la madre non ha diritto a nessuna indennità di maternità.

In misura di **quota differenziale**, se la madre ha diritto a una indennità di maternità di importo complessivo inferiore rispetto all'assegno.

Se l'indennità di maternità prevista nella Gestione separata dell'Inps risulta inferiore a quella dell'assegno dello Stato, le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'integrazione fino a concorrenza dell'importo.

L'assegno viene pagato per ogni figlio: tanti nati, tanti assegni. La domanda deve assolutamente essere presentata entro sei mesi dalla nascita, o dall'ingresso in famiglia, pena la decadenza dal diritto (termine perentorio).

Chi ne ha diritto:

- cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia al momento del parto o



dell'ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia della richiedente;

- cittadine non comunitarie residenti in Italia al momento del parto o dell'ingresso nella famiglia della richiedente, che deve essere in possesso del permesso di soggiorno Ce soggiornanti di lungo periodo.

Il figlio di una cittadina non comunitaria nato all'estero deve avere lo stesso titolo di soggiorno della madre, mentre non occorre il titolo di soggiorno per il figlio nato in Italia.

Quali sono i requisiti

La lavoratrice deve avere tre mesi di contribuzione previdenziale nel periodo compreso tra i 18 o i 9 mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia. Può aver lavorato come subordinata, parasubordinata o in forma autonoma.

Se la lavoratrice è stata licenziata o si è dimessa, vale sempre il requisito dei tre mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia.

Diverso è il caso della lavoratrice disoccupata, che ha usufruito in passato di mobilità, di Aspi o Mini Aspi, di cassa integrazione, malattia o maternità, Asu o Lpu. Per lei, il requisito è che tra l'ultimo giorno della prestazione economica fruita e la data del parto, o di ingresso in famiglia, non sia trascorso un periodo di tempo superiore a quello di utilizzo della prestazione stessa. Comunque, il periodo tra l'ultimo giorno della prestazione usufruita e la data del parto non può essere superiore a nove mesi.

Padri precari e disoccupati

In casi particolari, l'assegno di Stato può essere richiesto anche dal padre e da altri soggetti. Si tratta di una molteplicità di situazioni che va esaminata specificamente. È quindi importante rivolgersi all'Inca per una consulenza personalizzata.

Genitori di figli con handicap

La nascita di un figlio con disabilità è un evento che disattende spesso fantasie e speranze e si trasforma in un impegno gravoso e pieno di incognite per le famiglie. I genitori coniugano con difficoltà l'assistenza al proprio figlio con le esigenze lavorative. Dal 1992, anno di emanazione della legge quadro sulla disabilità (n. 104), sono state introdotte agevolazioni fruibili sul posto di lavoro esplicitamente dirette ai genitori e ai familiari di persone con handicap in situazione di gravità e ai lavoratori disabili.

Nel corso degli anni, soprattutto con la legge 388/2000, sono stati previsti altri benefici. Infine, con il Testo Unico (decreto legislativo n. 151/01) per la tutela della maternità e paternità si è raggiunto un quadro normativo di riferimento per aiutare tutti i genitori lavoratori, comprendendo nella fattispecie anche quelli con figli in situazione di handicap grave.

Cosa si intende per handicap

La legge n. 104/92 definisce la persona in situazione di handicap grave “colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione” (art. 3, comma 1, legge 104/92). L'handicap assume carattere di gravità “qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, nella sfera individuale o in quella di relazione...” (art. 3, comma 3, legge 104/92).

Prolungamento del congedo parentale

Trascorso il periodo di congedo di maternità (congedo obbligatorio) e i successivi mesi di congedo parentale (art. 32, dlgs 151/2001)

la madre o in alternativa il padre, che assistono un figlio in situazione di handicap grave, possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento degli otto anni di vita del bambino. Durante tale periodo, il lavoratore riceverà una indennità pari al 30 per cento della retribuzione così come per il congedo parentale retribuito, di cui è appunto il suo prolungamento. La durata massima del congedo parentale “normale” e del suo prolungamento, tra i genitori, è di tre anni. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Quali sono i requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato, ma in questo caso i permessi durano fino alla scadenza del contratto.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile. Tuttavia, i genitori potranno fruire del prolungamento del congedo parentale (art. 33, dlgs 151/2001) anche qualora i sanitari del figlio disabile ricoverato richiedano la presenza del genitore.

Permessi orari

Dopo il primo anno di vita del bambino e, in alternativa, dopo il prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita, i genitori che assistono un figlio, in situazione di handicap grave, possono fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito; nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore giornaliere, il permesso retribuito è limitato a una sola ora.

I requisiti.

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.

Permessi mensili (3 giorni)

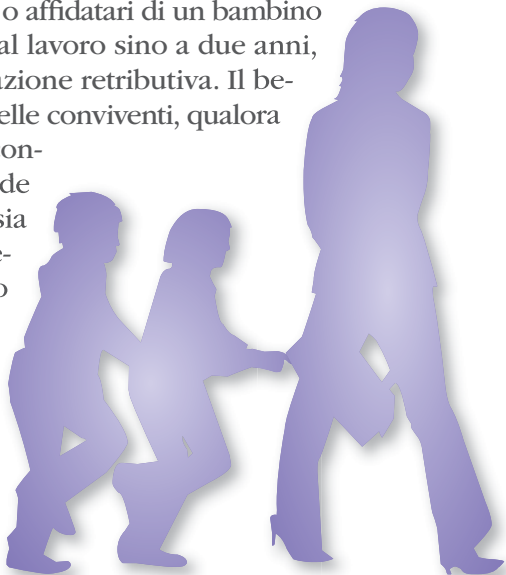
In alternativa al prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri, i genitori, anche adottivi, di figli in situazione di handicap grave possono fruire di tre giorni di permesso mensile retribuiti, in maniera continuativa o frazionata (anche a ore). Laddove i genitori siano entrambi lavoratori dipendenti, il diritto può essere ripartito tra i due, sempre nel limite massimo dei tre giorni.

I requisiti.

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.

Congedo biennale retribuito

Il congedo biennale retribuito è stato introdotto con la finanziaria 2001 (legge n. 388/2000). Si tratta di una nuova opportunità che si aggiunge al congedo biennale non retribuito, istituito un anno prima (legge n. 53/2000). Grazie a questa novità, i genitori-lavoratori naturali, adottivi o affidatari di un bambino disabile possono assentarsi dal lavoro sino a due anni, senza subire alcuna penalizzazione retributiva. Il beneficio è esteso ai fratelli o sorelle conviventi, qualora i genitori siano deceduti. Il congedo biennale retribuito gode di una notevole flessibilità, sia perché si può frazionare in periodi giornalieri, settimanali o mensili, sia perché può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto che possono garantire un'adeguata assistenza al familiare disabile. I genitori (naturali, adottivi o affidatari) possono chiedere il congedo alternativa-



mente e non contemporaneamente e il periodo concesso non può essere complessivamente superiore a due anni. In caso di affidamento, il congedo è fruibile fino alla scadenza del periodo di affidamento.

La convivenza non è richiesta. Il papà può chiedere il congedo retribuito anche quando la mamma è:

- in congedo di maternità;
- in congedo parentale;
- in congedo non retribuito.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione previdenziale figurativa.

Complessivamente, le norme prevedono che:

- i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornaliere (dopo il primo anno di vita del bambino), ovvero del prolungamento del congedo parentale, ovvero del congedo biennale retribuito;
- i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di età possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale, ovvero del congedo biennale retribuito;
- i genitori, anche adottivi, con figli oltre gli otto anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile, ovvero del congedo biennale retribuito.

Il congedo retribuito disposto nel 2001 per aiutare i genitori con figli gravemente disabili diventa un'opportunità per i nuclei familiari dei disabili. Gli interventi della Corte Costituzionale hanno nel tempo allargato la platea dei destinatari e il dlgs 119/2011, in attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha provveduto al riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

Il dlgs 119/2011 stabilisce, inoltre, un tassativo ordine di priorità

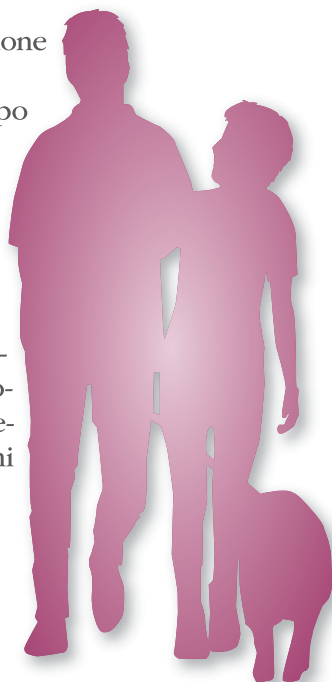
tra gli aventi diritto:

- coniuge convivente con il disabile (Corte Costituzionale n. 158/2007);
- genitori – naturali, adottivi o affidatari – del disabile in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge;
- figlio/a convivente con il genitore disabile (Corte Costituzionale n. 19/09) in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del genitore;
- fratelli o sorelle conviventi con il disabile in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli (Corte Costituzionale n. 233/2005);
- parente o affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti gli altri soggetti (Corte Costituzionale n. 203/2013).

I requisiti.

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.
- Essere conviventi con la persona disabile. La convivenza non è richiesta solo nel caso siano i genitori del disabile a fruire del congedo.

Sono esclusi da queste agevolazioni: lavoratori a domicilio, addetti ai servizi domestici e familiari, agricoli a tempo determinato occupati a giornata, autonomi e parasubordinati.



Uffici regionali Inca

Nord Italia

Valle d'Aosta

11100 aosta
Via Binel, 24
Tel. 0165-271660-2
Fax 0165-271699

Piemonte

10152 Torino
Via Pedrotti, 5
Tel. 011-2442499
Fax 011-2442421

Liguria

16152 Genova
Via S. Giovanni D'Acridi, 6
Tel. 010-60281
Fax. 010-6028200

Lombardia

20099 S. S. Giovanni
Viale Marelli, 497
Tel. 02-26254333
Fax 02-2480944

Veneto

30174 Mestre
Via Peschiera, 5
Tel. 041-5497928
Fax 041-5497919

Trentino

38122 Trento
Via Dei Muredei, 8
Tel. 0461-303911
Fax 0461-935176

Alto Adige

39100 Bolzano
Viale Trieste, 70-70a
Tel. 0471-926546
Fax 0471-926447

Friuli Venezia Giulia

34170 Gorizia
Via Canova, 1
Tel. 0481-522518
Fax 0481-524093

Centro Italia

Emilia Romagna

40122 Bologna
Via G. Marconi, 69
Tel. 051-294820
Fax 051-294750

Toscana

50132 Firenze
Via Pier Capponi, 7
Tel. 055-5036251
Fax 055-5036245



il Patronato della CGIL

Marche

60131 Ancona
Via I° Maggio 142/a
Tel. 071-2857626
Fax 071-2910002

Umbria

06128 Perugia
Via Del Macello, 26/28
Tel. 075-506981
Fax 075-5069828

Lazio

00185 Roma
Via Buonarroti, 12 - IV piano
Tel. 06-47823308
Fax 06-4824298

Abruzzo

65126 Pescara
Via B. Croce, 108
Tel. 085-454335
Fax 085-4543351

Sud Italia

.....

Molise

86100 Campobasso
Via T. Mosca, 12
Tel. 0874-492525
Fax 0874-492522

Campania

80142 Napoli - Via Torino, 16
Tel. 081-3456326
Fax 081-5538782

Puglia

70123 Bari - Via V. Calace, 4
Tel. 080-5736111
Fax 080-5278649

Basilicata

85100 Potenza
Via Bertazzoni, 100
Tel. 0971-3011210
Fax 0971-35110

Calabria

88100 Catanzaro
Via Massara, 22
Tel. 0961-778419
Fax 0961-770323

Sicilia

90145 Palermo
Via E. Bernabei, 22
Tel. 091-6825864
Fax 091-6819127

Sardegna

09122 Cagliari
Viale Monastir, 35
Tel. 070-2795353
Fax 070-272680

Guida aggiornata a marzo 2014
a cura di Marina Boni e Roberto Scipioni
Inca nazionale

Chiuso in tipografia il 10 marzo 2014

Stampa Macofin, Roma



il Patronato della CGIL

www.inca.it



Edit Coop, società cooperativa di giornalisti