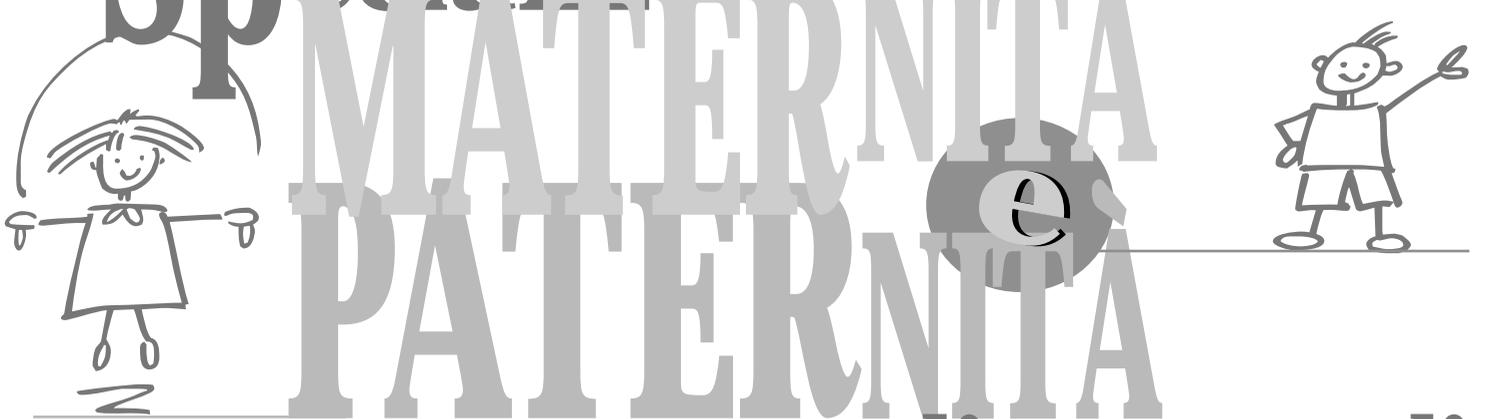


Speciale MATERNITÀ e PATERNITÀ congedi parentali



Legge 8 marzo 2000 n. 53

Legge sui congedi parentali

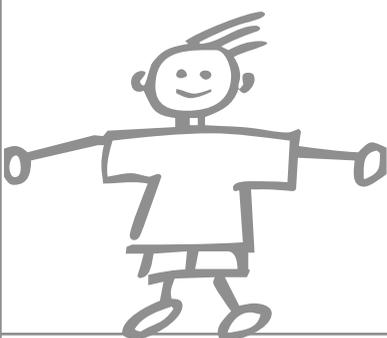
La legge recentemente approvata non si limita ad emanare disposizioni specifiche per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione ma prevede una serie di norme e di attribuzioni agli enti locali per il coordinamento dei "tempi delle città" affinché siano maggiormente fruibili da parte di tutti i cittadini.

Le disposizioni di questa legge si innestano su altre già abbastanza complesse ed il loro coordinamento comporta difficoltà considerevoli tanto che il Governo è stato delegato a redigere un Testo Unico sull'argomento entro dodici mesi.

La nuova norma introduce inoltre agevolazioni per le aziende che applichino accordi contrattuali:

1. che contengano azioni positive di flessibilità per i genitori (part-time, orario concentrato, ecc.) con priorità per quanti abbiano bambini fino ad otto anni di età (12 in caso di affidamento o adozione);
2. che prevedano programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

Con questa breve pubblicazione riassumiamo brevemente le nuove norme e, per quanto riguarda le assenze per maternità e per assistenza a portatori handicap, abbiamo cercato di ricostruire il quadro complessivo.



Assenza obbligatoria



Madre

Prima del parto

a) due mesi prima della data presunta del parto (tre mesi per le lavoratrici occupate in lavori gravosi o pregiudizievoli per la gravidanza).

Qualora il parto avvenga prematuramente rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La distribuzione dell'assenza obbligatoria (due mesi prima del parto e tre mesi dopo) può essere mutata, a richiesta della lavoratrice, in "un mese prima e quattro mesi dopo" a condizione che il medico specialista del SSN ed il medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che ciò non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

b) il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva se questa è posteriore alla prima

c) il periodo intercorrente tra l'eventuale riconoscimento di "gravidanza a rischio" da parte dell'Ispettorato del Lavoro e la data del parto.

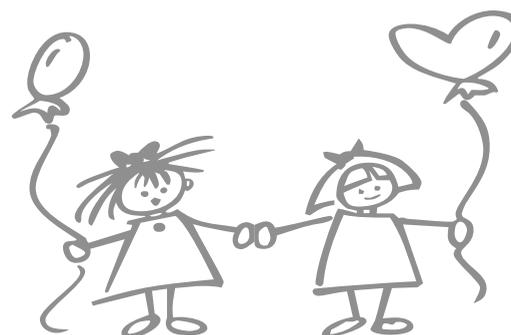
Entro trenta giorni la lavoratrice deve presentare il certificato attestante la data del parto.

Dopo il parto

I tre mesi successivi alla nascita del figlio più l'eventuale recupero dell'astensione obbligatoria non goduta prima del parto nel caso di cui al precedente punto a).

Padre

non spettano al padre



I tre mesi successivi alla nascita del figlio esclusivamente:

- in caso di morte o grave infermità della madre;
- in caso di abbandono da parte della madre;
- in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per tale periodo di assenza e fino a compimento di un anno di età del bambino, si applicano al padre le stesse norme di tutela contro i licenziamenti previste per le lavoratrici madri.

Note

Al termine del periodo di astensione obbligatoria le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Le norme relative all'astensione obbligatoria si applicano anche alle lavoratrici a domicilio ed alle addette ai servizi domestici e familiari.

Retribuzione.

Nel periodo di assenza obbligatoria viene corrisposto l'80% della retribuzione a carico dell'Istituto Previdenziale. Nel settore credito l'azienda corrisponde il restante 20% per un massimo di cinque mesi.

I periodi di astensione obbligatoria sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, comprese ferie e 13^a mensilità.

Alle lavoratrici autonome spetta una indennità giornaliera per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i primi tre mesi successivi al parto.

Previdenza

I periodi di astensione obbligatoria sono coperti da contribuzione figurativa.



Assenza facoltativa



Madre

Sei mesi, continuativi o frazionati, nei primi otto anni di vita del bambino (trascorso il periodo di assenza obbligatoria).

Padre

Sei mesi, continuativi o frazionati, nei primi otto anni di vita del bambino. Qualora il padre eserciti questo diritto per un periodo di almeno tre mesi, il limite dell'astensione facoltativa è elevato a sette mesi.

Note

Il padre e la madre ne possono fruire anche contemporaneamente. In totale (madre + padre) l'assenza facoltativa non può durare più di 10 mesi (11 mesi se il padre ha esercitato il diritto di astenersi dal lavoro per almeno tre mesi).

Qualora vi sia un solo genitore, a questo spetta interamente un periodo, continuativo o frazionato, di 10 mesi.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, al datore di lavoro deve essere dato un periodo di preavviso non inferiore a 15 giorni.

Il diritto a fruire dell'assenza facoltativa, ed il relativo trattamento economico e previdenziale, sono riconosciuti al padre anche se la madre non ne ha diritto (per es. la casalinga)

Retribuzione.

I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13^a mensilità. Entro i suddetti periodi massimi è dovuta:

a) fino a tre anni di età del bambino: una indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di sei mesi complessivi (sommando cioè i periodi di assenza della madre e quelli del padre); per mesi eventualmente fruiti oltre il resto il trattamento spetta alle condizioni previste al punto b);

b) per il restante periodo di astensione facoltativa: una indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale dell'interessato (determinato secondo i criteri per l'integrazione al minimo) sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione INPS

(il che equivale, nell'anno 2000, complessivamente a circa 23.400.000 lire annue).

Alle lavoratrici autonome, madri di bambini nati dall'1.1.2000 spetta un periodo di assenza facoltativa (ed il relativo trattamento economico) pari a tre mesi, da fruire entro il primo anno di vita del bambino

Previdenza

Nel caso a)

il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

Nel caso b)

il periodo è coperto da contribuzione figurativa commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di riscatto da parte dell'interessato per coprire la quota rimanente.

Malattie del bambino

Madre

Astensione dal lavoro senza limiti di tempo fino a tre anni di età del bambino e per 5 giorni lavorativi all'anno quando il bambino ha un'età compresa tra 3 e 8 anni. È necessario presentare al datore di lavoro il certificato di un medico specialistico del SSN o convenzionato.

Padre

Come la madre. (ma non contemporaneamente)



Note

Il diritto di assentarsi dal lavoro per malattia del bambino spetta a **ciascun genitore** ma non può essere fruito contemporaneamente dalla madre o dal padre. Il genitore che lo richiede deve infatti presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia assente negli stessi giorni per il medesimo motivo. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie se ne è stata data immediata comunicazione al datore di lavoro.

Retribuzione

Non viene corrisposta alcuna indennità. I periodi di assenza sono comunque computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13^a mensilità.

Previdenza

Per i periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino è dovuta: la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal terzo all'ottavo anno una contribuzione figurativa ridotta con facoltà di riscattare la quota rimanente.

Riposi giornalieri-allattamento



Madre

Due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili nella giornata, fino al compimento di un anno di età del bambino. Se l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore, i periodi di riposo sono ridotti complessivamente ad un'ora al giorno.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

Padre

Gli stessi diritti spettano al padre solamente:

- ⊙ nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- ⊙ in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- ⊙ nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Tali ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (anche se la madre non è lavoratrice).

Retribuzione:
tali periodi di riposo sono retribuiti

Previdenza:
come quanto previsto al punto b) del capitolo "Assenza facoltativa"

Genitori adottivi o affidatari

⊙ Astensione dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia, sempreché egli non abbia superato i sei anni di età al momento dell'adozione o dell'affidamento. Tale limite è portato a 18 anni per le adozioni internazionali. Il trattamento economico e previdenziale è uguale a quello previsto per l'astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio.

⊙ Riposo giornaliero retribuito di due ore (un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore) fino al compimento di un anno di età del bambino.

⊙ Astensione facoltativa e assenze per malattia del bambino sono regolate dalle stesse norme previste per i genitori naturali solo se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha un'età inferiore a sei anni. Nel caso il bambino abbia invece un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro per "assenza facoltativa" o per malattia del figlio può essere esercitato nella stessa misura prevista per i genitori naturali solo nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Assistenza a portatori di handicap



Genitori (anche adottivi o affidatari) di bambini fino a tre anni di età con handicap in situazione di gravità accertata dalla commissione medica dell'Asl.

Madre

Prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Durante questo periodo spetta il 30% della retribuzione. In alternativa a tale prolungamento la madre può fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito

Padre

Lo stesso diritto spetta al padre, in alternativa alla madre, anche se questa non è lavoratrice dipendente o comunque non ne abbia diritto

Assistenza a portatori di handicap



Genitori (anche adottivi o affidatari) di bambini di età superiore a tre anni con handicap in situazione di gravità accertata dall'Asl

Madre

Tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno.

Padre

Lo stesso diritto spetta al padre in alternativa alla madre, anche se questa non è lavoratrice dipendente o, comunque, non ne abbia diritto.

Chi assiste con continuità ed in via esclusiva un parente o affine entro il terzo grado, anche se non convivente, con handicap in situazione di gravità. La disposizione si applica anche agli affidatari.

Tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno. Tali permessi vengono riconosciuti anche per l'assistenza

a lavoratore portatore di handicap che già fruisce dei permessi per se stesso, quando sussista una effettiva necessità e nel nucleo familiare non sia presente un altro familiare in grado di prestare assistenza.

Lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità

Due ore di permesso giornaliero retribuito o tre giorni di permesso mensile fruibili anche in maniera continuativa.

Sede di lavoro

Il genitore o il familiare che assiste con continuità ed in via esclusiva, un parente o affine entro il terzo grado portatore di handicap, anche se non convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina

al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso. Analogo diritto spetta al lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità.

Congedi per eventi particolari

Decesso o grave infermità di un familiare

I lavoratori pubblici e privati hanno diritto a tre giorni complessivi all'anno di permesso retribuito in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado anche non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore.

Il dipendente è tenuto esclusivamente a comunicare al datore di lavoro l'evento, precisando i giorni di permesso di cui intende usufruire e nel cui computo non si includono i giorni festivi e quelli non lavorativi.

I permessi motivati da una grave infermità devono essere

documentati dalla certificazione sanitaria entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, mentre il decesso sarà documentato dal relativo certificato.

I tre giorni all'anno sono complessivi, prescindono dalla causa che li ha provocati e devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità che li ha provocati.

Per i lavoratori bancari questa innovazione costituisce una tutela minima, tutela che prima era lasciata alla contrattazione aziendale.

Congedi per eventi particolari



Gravi motivi familiari

I dipendenti pubblici o privati *potranno chiedere un congedo, frazionato o continuativo, per un massimo di due anni nell'intera vita lavorativa del richiedente, a seguito di situazioni di grave disagio personale del lavoratore, o di gravi situazioni riferite alla famiglia anagrafica, ai soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché ai portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.*

Rientrano fra i gravi motivi le necessità familiari conseguenti al decesso di una delle persone elencate, l'impegno del richiedente nella cura e nell'assistenza delle sud-

dette persone per patologie croniche o acute, per programmi di riabilitazione e cura, anche di natura neurologica, psichiatrica o relative a dipendenze.

Il lavoratore potrà chiedere di rientrare anticipatamente al lavoro, dando un periodo minimo di preavviso di sette giorni nel caso sia stato assunto un lavoratore in sostituzione.

Va sottolineata la natura "sensibile" dei dati contenuti nelle documentazioni che supportano la richiesta del lavoratore: devono essere dunque adottate le prescritte misure per la sicurezza dei dati personali trattati.

Formazione

Fatto salvo quanto già previsto dalla legge o da accordi collettivi è previsto un congedo non retribuito, per un massimo di undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa per formazione finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o della laurea o comunque alla partecipazione di attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il diritto spetta ai lavoratori che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda.

Le modalità di fruizione del congedo, che è subordinato alle esigenze organizzative dell'azienda, sono demandate agli accordi collettivi.

Tale congedo non è computabile nell'anzianità di servizio, nè ai fini previdenziali (per i quali il lavoratore può

procedere al riscatto) e non è cumulabile con le ferie, con la malattia o con altri congedi. Una grave e documentata infermità (come verrà definita nel decreto ministeriale) intervenuta durante il periodo di congedo, interrompe il congedo medesimo purchè ne sia data comunicazione scritta al datore di lavoro.

I lavoratori che fruiscono di tali congedi possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria.

Per quanto riguarda la **formazione continua**, la legge riafferma il diritto dei lavoratori a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, fissando le competenze e demandando alla contrattazione collettiva le modalità per la fruizione di permessi che consentano la fruizione di tale opportunità.



Anticipazione TFR

Oltre che nelle ipotesi già previste dalla legge (spese sanitarie o acquisto di casa di abitazione per sè o per i figli) o da accordi collettivi, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per formazio-

ne e le astensioni dal lavoro facoltative previste per il padre e la madre dopo il parto o per malattia del bambino. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Rientro dopo il congedo

Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva

o dove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nello stesso comune; hanno altresì diritto ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.