

# CONGEDI PARENTALI

## UNA GUIDA A TUTTE LE AGEVOLAZIONI DELLA NUOVA LEGGE

\* QUALI SONO I NUOVI DIRITTI E LE NUOVE OPPORTUNITA' PER I NEO-GENITORI ?

### **ASPETTATIVA OBBLIGATORIA:**

- Resta l'aspettativa obbligatoria di 5 mesi per la lavoratrice madre.
- A facoltà della lavoratrice, e se ricorrono alcune condizioni, l'aspettativa obbligatoria può decorrere dall'ottavo mese (quindi 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo).
- In caso di parto prematuro, su richiesta della lavoratrice, l'aspettativa obbligatoria post-parto viene allungata, sino alla copertura dei 5 mesi.
- Il padre può utilizzare l'aspettativa obbligatoria nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio per morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo con estensione del divieto di licenziamento fino ad un anno di vita del bambino.

### **ASPETTATIVA FACOLTATIVA:**

- Il congedo è usufruibile fino a 8 anni di vita del bambino, in modo sia continuativo che frazionato.
- Spetta ad un genitore anche se l'altro non ne ha diritto (es. genitore padre con madre casalinga o lavoratrice autonoma).
- Per ciascuno dei genitori individualmente il congedo massimo è di 6 mesi.
- Se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, ma nel caso sia il padre ad utilizzarlo per almeno 3 mesi, tale limite è elevato a 11 mesi.
- Il congedo è comunque di 10 mesi in caso di un solo genitore.
- Il congedo spetta anche ai genitori adottivi o affidatari. Se il bambino ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni è utilizzabile nei primi 3 anni di ingresso in famiglia.



### **MALATTIA DEL BAMBINO:**

- Per malattia del bambino fra i 3 e gli 8 anni ciascun genitore può assentarsi, alternativamente e dietro presentazione di certificato medico, per un massimo di 5 giorni annui. Il ricovero del bambino interrompe il periodo di ferie.
- Le 2 ore giornaliere di riposo sono estese al padre; se unico affidatario; in alternativa alla madre se la madre non è lavoratrice dipendente.
- In caso di parto plurimo le 2 ore giornaliere di riposo fino all'anno di vita del bambino sono raddoppiate e possono essere utilizzate anche dal padre.

### **CONGEDI PER ALTRI EVENTI E CAUSE PARTICOLARI:**

- Congedi retribuiti di 3 giorni lavorativi all'anno per decessi o grave infermità di coniuge/convivente e parenti entro il secondo grado.
- Possibilità di richiedere per gravi e documentati motivi familiari un congedo non retribuito, continuativo o frazionato, per un massimo di 2 anni, senza copertura previdenziale, ma con possibilità di riscatto o versamento volontario.

**CONGEDI PER LA FORMAZIONE:**

- Si amplia la possibilità di congedo per periodi di formazione professionale e continua. Il datore di lavoro può non concederlo o differirlo nel tempo per comprovate esigenze organizzative, ma dovrà essere la contrattazione all'interno delle aziende a stabilire casistiche e ulteriori modalità di fruizione.
- Durata massima di 11 mesi non retribuiti nell'arco della vita per completamento della scuola dell'obbligo e conseguimento del diploma, laurea, o altre attività formative.
- E' necessario avere almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda.
- E' prevista la conservazione del posto di lavoro.
- Il periodo non è cumulabile con ferie, malattia, altri congedi.
- La contrattazione collettiva nazionale o decentrata definirà quantità e modalità per la partecipazione anche alla formazione continua.

**RETRIBUZIONE DEI CONGEDI E COPERTURE PREVIDENZIALI:**

- Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi, i congedi hanno le seguenti condizioni retributive e previdenziali:
  - Aspettativa obbligatoria: 80% della retribuzione.
  - Aspettativa facoltativa: fino a 3 anni di vita del bambino: non vi è retribuzione, ma i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
  - Dai 3 agli 8 anni: non vi è retribuzione e la copertura vale fino ad un certo limite, ma vi è la possibilità di riscatto.
  - Congedo per morte o grave malattia e infermità: retribuzione al 100% coperto da contribuzione.
  - Congedi per formazione: non retribuiti.
  - Per agevolare la fruizione dei congedi è prevista la possibilità di anticipo della liquidazione per i congedi non retribuiti, sia parentali che per formazione continua.
  - Verranno stabilite specifiche norme per i dipendenti della pubblica amministrazione.

**FLESSIBILITA' DI ORARIO:**

- Si definiscono incentivi alle imprese che applicano accordi contrattuali di azioni positive finalizzate alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con priorità per genitori con figli sino a 8 anni (fino a 12 se in adozione/affidamento) per:
  - Part-time reversibile;
  - Orario flessibile in entrata e uscita;
  - Banca ore;
  - Telelavoro e lavoro a domicilio;
  - Turni agevolati e orario concentrato;
  - Programmi di formazione per il reinserimento dopo i congedi;
  - Progetti per la sostituzione temporanea dei titolari di impresa o lavoratore autonomo che utilizzano i congedi.

**ALTRE AGEVOLAZIONI PER USUFRUIRE DEI CONGEDI PARENTALI:**

- La possibilità di assumere un mese prima il lavoratore/lavoratrice a termine che sostituisce quello/a in congedo.
- Uno sgravio contributivo del 50% alle aziende fino 20 dipendenti per assunzioni a termine in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo (entro l'anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

**AGEVOLAZIONI PER GENITORI DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP:**

- I permessi previsti mensilmente sono coperti da contribuzione figurativa.
- Sono estesi anche per il figlio handicappato non convivente e per ambedue i genitori.

**FINANZIAMENTI:**

- Oltre i 30 miliardi previsti per la formazione continua e i 40 miliardi per le misure a sostegno della flessibilità di orario, sono previsti complessivamente altro 298 miliardi annui di finanziamento.
- Per la costituzione del "Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città" sono previsti, a decorrere dal 2001, ulteriori stanziamenti fino a 15 miliardi annui, da ripartirsi tra le Regioni.

**TEMPI DELLE CITTÀ:**

- Le Regioni dovranno legiferare norme quadro per il coordinamento da parte dei Comuni di orari commerciali, orari dei servizi e degli Uffici pubblici.
- I Comuni dovranno definire un piano territoriale degli orari e dovranno dotarsi di responsabili sul tema di tempi e orari.
- Si definiscono indicazioni per gli orari di apertura all'utenza della Pubblica amministrazione, in una logica di maggiore fruibilità di tali uffici e servizi.
- Viene istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi della città.



## L'ELENCO AGGIORNATO DEI PERMESSI E CONGEDI PARENTALI

### LE MODALITA' DI FRUIZIONE E IL RELATIVO TRATTAMENTO ECONOMICO

<b>CONGEDO PER MATERNITA'</b>			
<b>ASTENSIONE</b>	→	⇒ <b>OBBLIGATORIA</b> 80% retribuzione	MADRE
			⇒ 2 mesi o 1 mese prima della data presunta del parto. Se il parto è prematuro il tempo non trascorso si somma al successivo.
			⇒ 3 mesi o 4 mesi dopo la nascita del bambino.
			⇒ Eventuale periodo autorizzato dall'Ispettorato del lavoro.
	⇒		PADRE
			Per il periodo successivo al parto in caso di: ⇒ Morte o grave infermità madre. ⇒ Abbandono o affidamento esclusivo al padre
→	<b>FACOLTATIVA</b> 30% retribuzione fino a 3 anni del bambino per max sei mesi.	MADRE E PADRE	Nei primi 8 anni del bambino, 10 mesi complessivi di congedo (6 mesi più l'astensione obblig.). Se il padre ne usufruisce per più di 3 mesi il limite massimo complessivo aumenta a 11 mesi.  (Anche se la madre non è dipendente).

<b>CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO</b>			
<b>BENEFICIARI</b>	MADRE E PADRE	Fino a 3 anni del bambino →	Nessun trattamento economico, ma contribuzione figurativa.
	(anche se la madre non è dipendente).	Dai 3 agli 8 anni del bambino 5 gg. lavora- tivi all'anno per cia- scun genitore. →	Nessun trattamento economico, ma contribuzione ridotta.

<b>CONGEDO PER EVENTI PARTICOLARI</b>			
<b>a) grave malattia o decesso del</b>	→	⇒ coniuge ⇒ parente entro 2° grado ⇒ convivente	3 giorni di congedo retribuito o diverse modalità di espleta- mento attività lavorativa.
<b>b) gravi e documentati motivi familiari</b>	→	Congedo continuativo o frazio- nato fino a due anni. →	⇒ diritto alla conservazione posto ⇒ nessuna retribuzione ⇒ nessuna attività lavorativa ⇒ può riscattare il periodo contrib.

<b>CONGEDO PER FORMAZIONE</b>			
<b>Dipendenti con al- meno 5 anni di an- zianità presso la stes- sa azienda.</b>	→	Completamento studi fino alla laurea o altre attività formative. →	11 mesi massimo di congedo continuativo o frazionato.
			⇒ diritto al posto ⇒ nessuna retribuzione ⇒ diritto al riscatto contributivo.

## **CONGEDI PARENTALI E PERMESSI, DAL 2011 LE NUOVE REGOLE**

Cambiano le regole per i congedi, le aspettative e i permessi. È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - la numero 173 del 27 luglio 2011 - il decreto legislativo mette ordine alle norme vigenti in materia.

Vediamo i singoli casi:

Congedo di maternità: in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza le lavoratrici potranno rientrare in azienda in qualunque momento, salvo un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro. Per quanto riguarda il congedo parentale, invece, i lavoratori (padre o madre) con figlio minore, anche adottivo, affetto da handicap grave avranno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, all'allungamento del congedo parentale fino a tre anni «a condizione che il bimbo non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori» (artt. 2 e 3 D.Lgs. 119/2011).

Prolungamento del congedo parentale. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (Art. 3, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119).

Il congedo ed i permessi non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Durante il periodo di congedo, il lavoratore richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Congedo per l'assistenza a soggetti portatori di handicap: il lavoratore dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado (e non più entro il secondo grado), o entro il secondo grado (e non più entro il terzo grado), qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (art. 6 D.Lgs. 119/2011).

Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il

lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa (Art. 7, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119).

Congedi straordinari (fino a 24 mesi) finalizzati alla cura di parenti in condizioni di disabilità grave: viene confermata l'estensione dei possibili beneficiari (estesa la copertura ai figli, come deciso dalla Consulta) (art. 4 D.Lgs. 119/2011).

Intento del decreto è anche quello di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare per fruire delle licenze dal lavoro.

Il congedo per maternità viene reso più flessibile. In caso di interruzione di gravidanza dopo i 180 giorni o di morte prematura del neonato la lavoratrice ha la facoltà - ora preclusa - di tornare al lavoro, con un preavviso di 10 giorni se c'è il parere favorevole del medico.

Introdotti cambiamenti anche per il congedo parentale, che potrà essere prolungato per chi ha figli con handicap grave. Il decreto interviene anche in materia di adozioni e affidamenti, cure per disabili e congedi per la formazione.

---

*La mania*  
*Di distinguersi*  
*Per salire*  
*Nella scala sociale*  
*È il peccato più grave*  
*Per chi aspira*  
*Ad essere semplice.*

---