Nuova Guida ai permessi e ai congedi dei genitori che lavorano nel pubblico

FONTI LEGISLATIVE	DESCRIZIONE
CONTROLLI PRENATALI ART.14 L.151/2001 ART. 7 DLGS. 645/1996	Sono previsti permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche, effettuate durante l'orario di lavoro. La lavoratrice presenta richiesta e dopo deve presentare documentazione attestante data e orario degli esami effettuati.
DIVIETI ART. 3,4,5 DLGS. 645/1996, ART.7 , ART.53 L.151.2001 ALLEGATI A-B ART.11 DLGS 66/2003	Dall'accertamento della gravidanza è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati nell'allegato A e B testo unico 151/2001. (esempio: lavori di assistenza, stazionamento in piedi…). Questo divieto vale fino al compimento del 7° mese di età del bambino. **La lavoratrice deve essere spostata momentaneamente a mansioni idonee** È vietato adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento della gravidanza fino ad un anno di età del bambino
CONGEDO ANTICIPATO DI MATERNITÀ ART.87 L.151.2001 ART.17 c. 2 lett. b) e c) ART.15 L.35/2012	L'interdizione dal lavoro può essere richiesta quando: • Vi siano patologie della gravidanza convalidate da certificazione medica (la procedura per l'accertamento è assegnata alle Aziende Sanitarie territorialmente competenti a cui vanno inoltrate le domande). • La lavoratrice sia addetta a condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute e non possa essere spostata ad altre mansioni, qui il congedo viene prolungato fino ai 7 mesi del bambino (retribuito). Competente per le procedure è la Direzione Territoriale del Lavoro.
CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ ART.16, ART. 20 L.151/2001	Cinque mesi di astensione obbligatoria e, salvo diversa prescrizione medica, le madri possono astenersi dal lavoro fino ad un mese prima della data presunta del parto = maternità flessibile. Il congedo obbligatorio è prolungato fino ai 7 mesi del bambino se la madre lavora in ambienti considerati insalubri dalla normativa vigente.
CONGEDO PARENTALE ex astensione facoltativa ART. 32 L.151/2001 ART. 7-8 DLGS 80/2015 Art. 42 c2 DLGS 148/2015 	Nei primi 12 anni di vita del bambino diritto di astenersi dal lavoro per ciascun genitore fino ad un massimo di 10 mesi estensibili ad 11 se è il padre ad utilizzare il diritto. Questo diritto compete: • alla madre dopo l'astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi • al padre, dal giorno dopo la nascita, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi che diventano 7 se il padre usufruisce di un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi • se vi è un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi • al padre lavoratore dipendente anche nel caso che la madre non ne abbia diritto il congedo va richiesto con un preavviso non inferiore a 5 giorni, 2 giorni se il congedo è su base oraria (per il personale del comparto sicurezza e difesa e vigili del fuoco non si applica congedo parentale orario). In assenza di contrattazione collettiva, che regoli il congedo parentale su base oraria, i genitori possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero Per la retribuzione: i primi 30 giorni, entro i 6 anni di vita del bimbo, sono retribuiti al 100%, i restanti 5 mesi al 30%. Il periodo dai sei agli otto anni viene retribuito nella percentuale del 30% se il reddito individuale non supera il limite di 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione che è di € 16.327,68 per il 2015. Dagli otto ai dodici anni il congedo non è retribuito indipendentemente dal reddito. Part time si può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

FONTI LEGISLATIVE	DESCRIZIONE
LAVORO NOTTURNO ART. 53 L.151/2001 ART.11 DLGS 66/2003 	È vietato adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento della gravidanza, fino ad un anno di età del bambino **Non sono obbligati** a prestare lavoro notturno: • la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa il padre convivente con la stessa; • la lavoratrice madre o il lavoratore padre unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni (se c'è affidamento congiunto spetta alternativamente a tutte e due); • la lavoratrice madre o il lavoratore padre che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92
PARTO PREMATURO ART.16 D) L.151/2001 ART. 7-8 DLGS 80/2015 Art. 42 c2 DLGS 148/2015	In caso di parto prematuro, i giorni non goduti prima, vengono aggiunti a dopo il parto anche se supera il limite complessivo di 5 mesi. Se il figlio nato prematuro è ricoverato, la madre ha il diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del diritto in tutto o in parte dalla data di dimissione del bambino. Tutto questo subordinato ad attestazione medica che dichiari compatibilità dello stato di salute con l'attività lavorativa.
PERMESSI ORARI DELLA MADRE O DEL PADRE *ex allattamento* ART. 39, ART. 40 L.151/2001	▪ **2 ore al giorno con orario superiore a 6 ore (anche cumulabili)** ▪ **1 ora al giorno con orario inferiore a 6 ore** Permessi orari usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio fino al primo anno di vita del bambino. Sono considerati ore lavorative. I permessi sono riconosciuti al padre: per affidamento unico, in alternativa alla madre lavoratrice che non li utilizzi, per madre lavoratrice autonoma, in caso di morte o grave infermità della madre (e anche se è casalinga).
PARTI PLURIMI ART. 41 L.151/2001 	• permessi orari sono raddoppiati e le ore aggiuntive di permesso possono essere utilizzate anche dal padre • i congedi parentali spettano "*per ciascun bambino*"
PADRE LAVORATORE ART.28 L.151/2001	Prevede il trasferimento di tutti i diritti al padre lavoratore in caso di impedimento della madre.
LAVORATRICI A TEMPO DETERMINATO ART. 24, ART.57 L.151/2001 DLGS 80/2015	▪ A queste lavoratrici **spettano i diritti contenuti nel Testo Unico** e si applicano le condizioni di miglior favore contenute nei contratti ▪ l'indennità di maternità è **corrisposta (direttamente dall'Inps) per tutta la gravidanza e fino a tre mesi dopo il parto**, anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza ▪ l'indennità di maternità viene **corrisposta finché permane il rapporto di lavoro** e durante il congedo di maternità, se quest'ultimo inizia entro 60 gg dalla scadenza del contratto a termine.
LAVORATRICI A TEMPO DETERMINATO ART. 24, ART.57 L.151/2001	▪ A queste lavoratrici **spettano i diritti contenuti nel Testo Unico** e si applicano le condizioni di miglior favore contenute nei contratti ▪ l'indennità di maternità è **corrisposta per tutta la gravidanza e fino a tre mesi dopo il parto**, anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza ▪ l'indennità di maternità viene **corrisposta finché permane il rapporto di lavoro** e durante il congedo di maternità, se quest'ultimo inizia entro 60 gg dalla scadenza del contratto a termine.

FONTI LEGISLATIVE	DESCRIZIONE
LAVORATRICI/LAVORATORI PARASUBORDINATI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DM 12.72007	Hanno diritto alle tutele contenute nel D.Lgs 151/2001 art. 17 (divieti) e 22 (trattamenti economici). Il Congedo Parentale ha la durata di soli tre mesi continuativi o frazionati, Entro il compimento di un anno di età del bambino. **Attenzione perché ci sono degli obblighi contributivi per avere i diritti**.
CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO ART.47 L.151/2001 	▪ **Fino ai tre anni**: l'astensione possibile è senza limiti. Sono retribuiti 30 giorni, alternativa- mente tra i due genitori, per anno di vita del bambino fino ai tre anni, senza retribuzione oltre i 30 giorni. ▪ **Tra i tre e gli otto anni**, entrambi i genitori (alternativamente), hanno il diritto ad astenersi dal lavoro durante la malattia del figlio, fino ad un periodo di 5 giorni lavorativi per anno di vita del bambino per ciascun genitore. ▪ **per le adozioni**: l'astensione è possibile fino ai sei anni e i permessi per malattia con il limite di 5 giorni all'anno scatta fra i sei e gli otto anni. *NB: chi si assenta per malattia del figlio non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie di controllo della malattia*
GENITORI ADOTTIVI *nazionali/internazionali* ART.26, 31, 36, 37, 39, 44, 50 L.151/2001 ART. 7-8-11 DLGS 80/2015 Art. 42 c2 DLGS 148/2015	▪ maternità obbligatoria: i genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti dei genitori naturali, l'effettivo ingresso in famiglia è equiparato alla nascita; per le adozioni internazionali i 5 mesi sono frazionabili. Età massima x usufruire del congedo obbligatorio è 18 anni. ▪ congedi parentali: stessi diritti dei genitori naturali. Può essere usufruito entro 12 anni dall'ingresso in famiglia e fino ai 18 anni. L'indennità del 30% è erogabile per i sei mesi complessivi, fino ai sei anni dall'ingresso in famiglia ▪ I riposi giornalieri della madre/padre o per adozioni plurime, si applicano entro il primo anno di ingresso del bambino. ▪ lavoro notturno: non obbligatorio nei primi 3 anni di ingresso in famiglia del figlio/a che non superi i 12 anni di età
PART TIME ART.8 DLGS 81/2015	In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVI L.104/92 L.388/2000 L.53/2000 L.151/2001 L.350/2003 L.183/2010 L.119/2011 ART. 7-8 DLGS 80/2015 Art. 42 c2 DLGS 148/2015 	▪ la lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap, hanno diritto **entro i 12 anni di vita del bambino**, al prolungamento fino ad un periodo massimo di tre anni del congedo parentale (continuativo o frazionato), con il 30% della retribuzione e l'accredito dei contributi figurativi, purché il figlio non sia ricoverato ▪ in alternativa, possono usufruire di **un permesso giornaliero retribuito di due ore**, fino al compimento di tre anni d'età del bambino (fino ad un anno sono considerati permessi orari - ex allattamento) ▪ **fra i 3 e i 18 anni**, i genitori, alternativamente, hanno diritto di usufruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente. ▪ **Dopo i 18 anni** si ha diritto a **3 giorni di permesso mensile** solo se è convivente e non vi è nessuno in casa che può assisterlo ▪ **congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa** (anche frazionato) per figli con handicap grave (anche maggiorenne), cioè beneficiari dell'art.33 L.104/92. La retribuzione viene erogata, direttamente dal datore di lavoro (l'indennità corrisponde all'ultima retribuzione). Il congedo deve essere concesso dal datore di lavoro entro 60 giorni dalla richiesta. Questo beneficio può essere fruito da un fratello in caso di genitori non più in vita o impossibilitati ad assistere. ▪ le disposizioni di Legge, si applicano anche ai genitori non aventi diritto e al genitore o familiari lavoratori che assistono con continuità un parente o affine entro il terzo grado ▪ restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio, che possono essere cumulati

FONTI LEGISLATIVE	DESCRIZIONE
CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI ART.4 L.53/2000 DM 278/2000 CCNL di riferimento	♦ tre giorni di permesso l'anno (cumulabili con L.104/92) ♦ in caso di lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado, convivente e affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento ♦ modalità flessibile di espletamento dell'attività lavorativa ♦ altri permessi previsti dai CCNL di riferimento
PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI ART.4 L.53/2000 DM 278/2000	**Due anni di congedo continuativo o frazionato nella vita lavorativa** (senza retribuzione, conservazione del posto e non si può fare nessuna attività lavorativa) – vedi regolamento di applicazione – Il datore di lavoro, entro 10 giorni dalla richiesta si esprime. Su richiesta del dipendente, la domanda viene riesaminata nei successivi 20 giorni. **Non c'è computo di anzianità né contributi previdenziali**. Il lavoratore può riscattare il periodo.
PART TIME ART. 8 DLGS 81/2015	I **lavoratori affetti da patologie** oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, **hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale**. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno

Fonti:

- Lgs 151 del 26.3.2001 TU delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità della paternità, a norma dell'art.15 della L. 53/2000
- Legge 53 dell'8.3.2000 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
- Legge 104 del 5.2.92 Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
- Dlgs 25 novembre 1996, n. 645 Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- D.Lgs. 532 del 26.11.99 Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'art. 17, comma 2, della Legge 25/99
- DM 278 del 21.7.2000 Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art.4 della L. 53/2000,
- Legge 388 del 23.12.2000 Legge Finanziaria 2001
- DLgs 8 aprile 2003, n. 66 Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.
- Legge 350/2003 Finanziaria 2004
- Circolari INPS, Sentenze Consiglio di Stato, Corte costituzionale, Direttive Europee
- I Contratti Nazionali di Lavoro del Pubblico Impiego
- Legge 247/2007 Protocollo sul Welfare
- DM 12.7.2007 Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno
- della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8.8. 1995, n. 335.
- L.4 novembre 2010, n. 183 Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonchè misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.
- D.lgs 119/2011 Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.
- Patronato INCA Nazionale "Guida ai permessi e ai congedi dei genitori" 2014
- L.35/2012 Semplificazione e Sviluppo
- L.28.6.2012 n.92 riforma del mercato del lavoro
- L. 228/2013 art.1 comma 339 legge di stabilità
- Dlgs n.80/2015 e Dlgs n.81/2015 decreti attuativi Jobs Act
- Circolare Inps 18/08/2015 n° 152
- Art. 42 c2 DLGS 148/2015

Rivolgiti alla FP CGIL TREVISO

www.cgiltreviso.it/lavoratori/fp
facebook/fpcgiltreviso