

VADEMECUM

CONGEDI
PARENTALI



SOMMARIO

Sommario	2
Presentazione	3
Congedo di maternità	4
Congedo di paternità	4
Congedi parentali	4
Riposi giornalieri	5
Congedi per malattia del bambino	6
Tutela del lavoratore in caso di lavoro notturno	6
Congedi per eventi e cause particolari	7
Congedo non retribuito per gravi motivi familiari e/o personali	7
Congedi per soggetti disabili	8
Congedi per la formazione	9
Finanziaria 2004 - novità	10
Diritto allo studio	10

Note

10

PRESENTAZIONE

Il SILCEA ha predisposto questo vademecum informativo per far conoscere alcune delle opportunità per usufruire dei congedi parentali e formativi.

La legge 53/2000, modificata ed integrata dai D.lgs 151/2001 e D.lgs 115/03 ha inserito alcuni cambiamenti finalizzati ad una maggiore tutela familiare e formativa del lavoratore in base alle proprie esigenze.

Il vademecum è stato realizzato con l'obiettivo di rendere più chiare possibili tutte le opportunità previste dalla legge che, rispetto alle caratteristiche dei possibili soggetti, si possono beneficiare.

Realizzazione a cura di Donadoni Daniele

Congedi per lavoratrici/lavoratori dipendenti

Durante la gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per esami prenatali durante l'orario di lavoro. Bisogna presentare al datore di lavoro apposita richiesta e successivamente la documentazione attestante data ed orario degli esami.

1 - CONGEDO DI MATERNITÀ

1 a - Astensione :

- Astensione obbligatoria dal lavoro, consentita 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto; oppure 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto, salvo rischi per la salute della gestante e del nascituro;
- Astensione anticipata e prolungata , consentita fino a 7 mesi dopo il parto, in caso di lavori faticosi e pericolosi (le operatrici della polizia locale rientrano ovviamente in questa casistica);
- E' considerata malattia l'interruzione volontaria o spontanea della gravidanza

1 b - Adozioni e affido :

Uguali disposizioni purché il bambino non abbia più di sei anni (18 anni se adozione internazionale) Il congedo va usufruito nei primi 3 mesi dell'entrata in famiglia.

1 c - Trattamento economico :

Retribuzione 100%

2 - CONGEDO DI PATERNITÀ

2 a - Astensione :

Il periodo di astensione di 5 mesi può spettare al padre nei caso di: morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre o affido esclusivo al padre.

2 b - Adozione e affido :

Al lavoratore padre spettano i 3 mesi di congedo successivi all'entrata in famiglia del minore di 6 anni (18 anni in caso di adozione internazionale) nei casi sopradescritti o nel caso in cui la madre lavoratrice non abbia richiesto il congedo.

3 - CONGEDI PARENTALI

3 a - Congedi :

- I periodi di congedo devono essere usufruiti entro i primi 8 anni d'età del bambino;
- Il diritto spetta ad entrambi i genitori, indipendentemente dal diritto dell'altro, per un periodo complessivo di 10 mesi;
- Ogni genitore non può usufruire più di 6 mesi, salvo che il padre si avvalga della facoltà per almeno 3 mesi, in questo caso, il periodo che può usufruire sale a 7 mesi ed a 11 mesi quello complessivo;
- I periodi di congedo possono essere usufruiti anche frazionatamente, a condizione che fra un periodo e l'altro vi sia la ripresa lavorativa;
- Nel caso di un solo genitore (morte, abbandono del bambino e affidamento del figlio ad un solo genitore con provvedimento formale) questi ha diritto ad usufruire di 10 mesi di permesso.

3 b - Trattamento economico :

E' riconosciuto il 30% della retribuzione, salvo migliori disposizioni contrattuali, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi nei primi 3 anni di vita del bambino. Per i periodi ulteriori, o richiesti dopo i 3 anni del bambino, si ha l'indennità solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Durante il periodo di congedo non maturano ferie e tredicesima, salvo diversa disposizione contrattuale locale.

3 c - Adozione e affido :

Il limite di età dei 3 anni è innalzato a 6 anni ed il congedo può essere usufruito entro i primi 3 anni dall'entrata in famiglia.

Se il minore ha tra i 6 ed i 12 anni il congedo va retribuito solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo della pensione.

Almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo di congedo, bisogna presentare l'apposita richiesta al datore di lavoro.

3 d - Contribuzione :

- Il 100% per un periodo massimo di 6 mesi di congedo fruito complessivamente dai genitori purché entro il 3° anno di vita del bambino.
- Per i lavoratori del settore pubblico la contribuzione è il 100%
- Nel caso di maternità avuta fuori dal rapporto di lavoro, la madre e il padre (quest'ultimo solo per i figli nati dopo il 28/3/2000), possono riscattare gratuitamente il periodo del congedo per un massimo di 6 mesi (disponibile fac-simile presso sito internet).

4 - RIPOSI GIORNALIERI

4 a - Riposi per la madre :

Durante il 1° anno di vita del bambino, alla madre spettano 2 ore di riposo giornaliero se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore. Se è inferiore, la durata del riposo è di 1 ora.

4 b - Riposi per il padre :

Il padre può usufruirne solo se:

- Il figlio è dato in affido esclusivamente a lui;
- In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- In caso di morte o grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere usufruite anche dal padre.

4 c - Adozione e affido :

Uguali disposizioni sempre fino ad 1 anno di vita del bambino.

4 d - Retribuzione :

E' riconosciuta la retribuzione al 100% ma nessun effetto su ferie e tredicesima.

5 - CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

5 a - Congedi :

- Fino a 3 anni di vita del figlio i genitori alternativamente, possono assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie del bambino senza limiti di durata;
- Per i figli tra i 3 e gli 8 anni spettano per ciascun genitore 5 giorni lavorativi all'anno per le malattie del figlio;
- Le visite di controllo non sono previste;

5 b - Contribuzione :

E' garantita la contribuzione figurativa fino ai 3 anni di età del bambino. Per i 5 giorni all'anno la contribuzione è pari al 200% del valore dell'assegno sociale.
Possibilità d'integrazione tramite versamenti volontari o riscatto.

5 c - Adozione e affido :

Il limite dei 3 anni del bambino è innalzato a 6 anni. Se il bambino ha tra i 6 ed i 12 anni, il congedo deve essere usufruito entro 3 anni dall'entrata in famiglia, sempre nel limite di 5 giorni all'anno.

5 d - Trattamento economico :

Non è riconosciuta alcuna retribuzione (salvo diverse disposizioni contrattuali) e non maturano ne ferie ne tredicesima.

E' possibile chiedere l'anticipo del Tfr.

E' garantita la contribuzione figurativa fino ai 3 anni di età del bambino.

5 e - Documentazione :

Bisogna esibire al datore di lavoro il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato, insieme ad una dichiarazione che attesti che l'altro genitore non sia in congedo per lo stesso periodo e per lo stesso motivo.

6 - TUTELA DEL LAVORATORE IN CASO DI LAVORO NOTTURNO

6 a - Divieti :

- È vietato adibire le donne al lavoro nell'orario dalle 24 alle 6, dalla conferma dello stato di gravidanza al compimento di 1 anno di vita del bambino;
- Non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre di un bambino di età inferiore ai 3 anni, oppure il genitore unico affidatario di un figlio sotto i 12 anni, oppure il lavoratore o la lavoratrice che abbia a carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992;
- Al rientro in servizio dopo il periodo di maternità, è vietato destinare ad altro servizio/ufficio la madre, salvo suo espresso consenso.

6 b - Divieto di licenziamento e dimissioni :

- Le lavoratrici non possono essere licenziate, dall'inizio della gravidanza fino ad 1 anno di età del bambino, con l'eccezione per casi di contratto a termine, cessazione di attività dell'azienda o esito negativo della prova;
- In caso di dimissioni volontarie presentate nel periodo suddetto, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento, compresa l'indennità di disoccupazione. La validità delle dimissioni, è vincolata dalla convalida del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro. Non esiste nessun termine di preavviso;

6 c - Adozione e affido :

Si applicano le stesse disposizioni fino ad 1 anno dall'entrata del minore in famiglia in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità.

7 - CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

7 a - Permessi retribuiti :

In caso di ricovero, grave malattia o decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un soggetto facente parte della famiglia in base allo stato anagrafico, spetta a tutti i lavoratori dipendenti un permesso retribuito di 3 giorni all'anno o 18 ore (previa verifica accordi decentrati) a carico del datore di lavoro. Il permesso ha natura esclusivamente retributiva e deve essere usufruito entro 7 giorni dall'evento o dalla necessità di conseguenti interventi terapeutici.

In caso di grave infermità il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare per iscritto una diversa modalità di espletamento dell'attività lavorativa, quale la riduzione di orario per un numero di ore non inferiore a tre giorni lavorativi.

Giorni cumulabili con i permessi previsti dalla L.104/92.

7 b - Documentazione :

Bisogna presentare al datore di lavoro il certificato di morte o certificazione del medico specialista o della struttura sanitaria (in caso di ricovero), entro 5 giorni dalla ripresa lavorativa.

7 c - Permessi per dipendenti a tempo indeterminato :

I dipendenti a tempo indeterminato hanno inoltre diritto a :

- 1 giorno per la nascita del figlio;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio;

8 - CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI E/OPERSONALI

8 a - Congedi :

Ogni lavoratore dipendente, qualunque sia il tipo di contratto, può usufruire di un congedo non retribuito della durata di 2 anni in tutta la vita lavorativa, da utilizzarsi in maniera continuativa o frazionata, per i seguenti motivi legati ai soggetti appartenenti alla propria famiglia anagrafica; ai soggetti di cui all'art. 433 del C.C. anche se non conviventi (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero/a, fratelli e sorelle); ai portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado di parentela anche se non conviventi:

- Necessità familiari derivanti dal decesso;
- Situazioni che comportano un impegno particolare nella cura o nell'assistenza di tali soggetti;
- Situazioni riferite alle persone di cui sopra derivanti da patologie acute o croniche;
- Situazioni di grave disagio personale, esclusa la malattia, che coinvolgono lo stesso dipendente.

8 b - Contribuzione :

Non c'è riconoscimento di alcuna contribuzione e non ha effetto sulla maturazione di ferie, tredicesima e Tfr, Può essere coperto da contributi tramite riscatto o versamenti volontari. E' garantito il mantenimento del posto di lavoro.

8 c - Documentazione :

Presentare domanda di congedo e una certificazione che giustifichi tale situazione per esempio una documentazione del medico specialista o di una struttura medica.

9 - CONGEDI PER SOGGETTI DISABILI

9 a - Lavoratore con handicap grave :

Ha diritto a 3 giorni di permesso mensili o alla riduzione dell'orario di lavoro di 1 o 2 ore a seconda che l'orario sia inferiore o superiore alle 6 ore giornaliere. Congedo retribuito della durata massima di due anni.

9 b - Figlio disabile di età inferiore a 3 anni :

Il lavoratore o la lavoratrice dipendente possono prolungare il congedo parentale fino ai 3 anni di vita del figlio in situazione di grave handicap oppure prendere permessi e ridurre l'orario di lavoro di 1 o 2 ore a seconda che questo sia inferiore o superiore alle 6 ore giornaliere.

9 b 1 - Adozione o affido:

Si applicano le medesime disposizioni.

9 b 2 - Trattamento economico :

Al prolungamento del congedo fino a 3 anni del bambino, è riconosciuta una retribuzione pari al 30%, tranne in casi dove contratti prevedono miglior disposizione. Per i permessi giornalieri spetta l'intera retribuzione. Per entrambi non maturano ferie e tredicesima.

9 b 3 - Contribuzione :

E' garantita la copertura figurativa dei contributi in misura piena per il prolungamento del congedo; per i permessi la contribuzione figurativa è ridotta al pari degli altri permessi giornalieri con possibilità di integrazione tramite riscatto o versamenti volontari.

9 c - Figlio di età superiore a 3 anni o parente/affine entro il 3° grado di parentela in situazione di handicap grave :

Per l'assistenza a tali soggetti il lavoratore o la lavoratrice dipendente hanno diritto a 3 giorni mensili di permesso retribuito anche frazionabile in mezza giornate.

Per i figli maggiorenni e/o per i parenti affini che non convivano, è necessario che il fruitore dimostrari,per usufruire dei permessi, di assistere in via continuativa e esclusiva il disabile. In caso di convivenza non deve essere presente nel nucleo familiare un altro soggetto in grado di assistere l'invalido, fatta eccezione per il caso in cui il disabile sia il figlio maggiorenne. In caso di più disabili i permessi possono essere cumulati.

Il genitore o il familiare lavoratore che assiste in via continuativa e esclusiva un parente affine handicappato ha diritto a scegliere (compatibile con le possibilità), la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso.

9 c 1 - Adozione e affido :

Si applicano le medesime disposizioni.

9 c 2 - Congedi retribuiti :

I genitori o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli/sorelle conviventi con un soggetto in situazione di handicap grave, riconosciuto ai sensi della legge 104/92 da almeno 5 anni, hanno diritto a un congedo retribuito, anche frazionabile in giornate, della durata massima di 2 anni da utilizzarsi durante l'intera vita lavorativa. Il limite dei 2 anni è complessivo tra tutti i beneficiari.

Se i richiedenti del congedo sono genitori con figlio maggiorenne, non è necessaria la convivenza, ma solo la continuità e l'esclusività dell'assistenza.

9 c 3 - Adozione e affido :

Si applicano le medesime disposizioni.

9 c 4 - Trattamento economico :

E' riconosciuto il 100% della retribuzione fino a un massimo di 36152 euro da rivalutare ai sensi dell'Istat a partire dal 2002.

9 c 5 - Contribuzione :

Contribuzione: è garantita la piena contribuzione figurativa.

9 d - Documentazione :

Presentare apposita domanda all'ente previdenziale competente e al datore di lavoro o all'amministrazione in caso di rapporto di lavoro pubblico.

10 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE

10 a - Requisiti :

I lavoratori dipendenti, privati e pubblici, con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere dei congedi, anche non continuativi, per la durata massima di 11 mesi in tutta la vita lavorativa al fine di:

- Completare la scuola dell'obbligo;
- Conseguire il titolo di studio di secondo grado;
- Conseguire il diploma universitario o di laurea;
- Partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere dal datore di lavoro.

10 b - Trattamento economico :

Il congedo non è retribuito e non è coperto da contribuzione, il lavoratore ha però la facoltà di fare i versamenti volontari o di riscattare tale pericolo.

Il lavoratore che usufruisce di questi periodi di congedo ha diritto al mantenimento del posto di lavoro.

10 bis – NOVITA' FINANZIARIA 2004 – L. 350/03

La Finanziaria, modificando l'art. 42 del Testo Unico sui Congedi Parentali, ha previsto la possibilità ai genitori con figli minori di tre anni, di essere assegnati per non più di tre anni (anche frazionati) ad una sede ubicata nella stessa Provincia o Regione nella quale esercita la propria attività lavorativa l'altro genitore – previo assenso delle Amministrazioni Pubbliche.

11 - DIRITTO ALLO STUDIO

11 a - Art. 15 CCNL 14.09.00 :

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore per ogni anno e nel limite massimo del 3 % del personale in servizio. Questi permessi possono essere usufruiti per partecipare a corsi per conseguire titoli per studi universitari, post-universitari, di istruzione primaria, secondaria e riqualificazione professionale.

Il personale interessato ha diritto all'assegnazione di turni di lavoro che agevolino la frequenza e la partecipazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni straordinarie né a lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.