



20 - 22 aprile 2022 | Paestum
XIX Congresso FLAEI CISL Reti

CORAGGIOSI per passione
AUDACI nelle scelte
FIERI di una storia
con lo sguardo
al **FUTURO**



GUIDA ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ, ALTRI PERMESSI E CONGEDI

*Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
L'applicazione nelle aziende del settore elettrico*



CISL Reti

FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



INDICE

Prefazione	5
MATERNITÀ E PATERNITÀ	6
1 - Controlli prenatali	6
2 - Interruzione della gravidanza	6
3 - Congedo di maternità	6
3.1 Rinvio e sospensione del congedo di maternità	7
3.2 Documentazione	7
3.3 Flessibilità del congedo di maternità	7
3.4 Trattamento economico, normativo e previdenziale	8
4 - Congedo di paternità	9
4.1 Congedo obbligatorio e facoltativo	9
5 - Congedo parentale	10
5.1 Frazionabilità in ore del congedo parentale	11
5.2 Buono asili nido	11
5.3 Trattamento economico, normativo e previdenziale	11
5.4 Prolungamento del congedo	12
6 - Riposi giornalieri	13
6.1 Trattamento economico e normativo	13
7 - Riposi, permessi e congedo per i figli con handicap grave	13
7.1 Trattamento economico, normativo e previdenziale	14
8 - Congedo per la malattia del figlio	14
8.1 Trattamento economico, normativo e previdenziale	14
9 - Genitori adottivi e affidatari	15
9.1 Trattamento economico, normativo e previdenziale	15
ALTRI PERMESSI E CONGEDI	16
10 - Permessi e congedo per eventi e cause particolari	16
11 - Congedo per la formazione	18
12 - Congedo per la formazione continua	18
13 - Permessi e congedo per portatori di disabilità e per chi li assiste	18
14 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere	20
ULTERIORI MISURE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ	21
15 - Divieto di licenziamento	21
16 - Dimissioni e risoluzione consensuale	21
17 - Anticipazione del TFR	22
18 - Conservazione del posto	22
19 - Vigilanza del rispetto delle norme	22
20 - Sanzioni	23



PREMESSA

Da sempre sensibile ai temi della conciliazione, la FLAEI pubblica ciclicamente una piccola Guida sui temi della maternità e della paternità e sui congedi ad essi connessi, della quale viene fatto omaggio a iscritti e simpatizzanti.

Periodicamente, la pubblicazione viene rinnovata, pur mantenendo l'impostazione originaria. La Guida ha riscosso, nel tempo, sempre più successo e in occasione del XIX Congresso FLAEI si è deciso di aggiornarla nuovamente, recependo le recenti modifiche legislative, approfondendo anche il tema della disabilità e rimodernandola completamente nella veste grafica.

Con la speranza che la nuova pubblicazione sia utile a chi si deve districare con i problemi connessi alla cura della famiglia, auspico lo stesso successo che è stato tributo a tutte le precedenti edizioni.

Roma, febbraio 2022

*A cura di Manuela Lupi
FLAEI Cisl Dipartimento delle pari opportunità*



MATERNITÀ E PATERNITÀ

1 - CONTROLLI PRENATALI

(art. 14 T.U. n. 151/2001)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro **apposita istanza** e **successivamente la relativa documentazione giustificativa** attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

2 - INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

(artt. 16 e 19 T.U. n. 151/2001)

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, che si verifichi entro il **180° giorno** è considerata, a tutti gli effetti di legge e retributivi, **malattia**. L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, è considerata **parto** a tutti gli effetti, qualora si verifichi dopo il **180° giorno** dall'inizio della gestazione. La data di inizio della gestazione (art.12 DPR 1026/1976), da cui far decorrere i 180 giorni, è individuata conteggiando a ritroso 300 giorni a partire dalla data presunta del parto, senza includere nel computo stesso tale ultima data.

Conseguentemente si applicano le disposizioni riguardanti il divieto di lavori faticosi e pericolosi, il divieto di licenziamento, il congedo di maternità e la relativa indennità. La lavoratrice dovrà presentare il certificato medico che attesti l'aborto e la data presunta del parto. Nel caso **l'interruzione** spontanea o terapeutica della gravidanza si verifichi **dopo il 180° giorno** dall'inizio della gestazione, nonché in caso di **decesso del bambino** alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di **riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni** al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

La domanda di indennità per il periodo di congedo di maternità deve essere presentata all'Inps utilizzando la modalità telematica ed allegando, sempre in via telematica, il certificato medico di gravidanza e aborto. Tale istanza, (completa della ricevuta di presentazione), deve essere trasmessa al datore di lavoro a cura della lavoratrice. La lavoratrice è tenuta a conservare la copia originale dell'istanza inviata.

3 - CONGEDO DI MATERNITÀ

(artt. 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24 e 25 T.U. n. 151/2001)

È vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salva la flessibilità del congedo;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto, salva la flessibilità del congedo;
- durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.

Il **divieto è anticipato a tre mesi** dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in **lavori** che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi **gravosi o pregiudizievoli**. Tali



lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative.

La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL, per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

3.1 RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ (art. 16 bis T.U. n. 151/2001)

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre **ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità** e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Detto diritto può essere esercitato **una sola volta per ogni figlio** ed è subordinato alla **produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.**

3.2 DOCUMENTAZIONE (art. 21 T.U. n. 151/2001)

Dopo la nascita, **entro 30 giorni dall'evento, la lavoratrice deve produrre il certificato attestante la data del parto o una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000.** La domanda di indennità per il congedo di maternità deve essere presentata all'Inps utilizzando la modalità telematica ed allegando, sempre in via telematica, il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto.

Tale istanza, (completa della ricevuta di presentazione) deve essere trasmessa al datore di lavoro a cura della lavoratrice. La lavoratrice è tenuta a conservare la copia originale dell'istanza inviata.

3.3 FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ (art. 20, comma 1 del T.U. n. 151/2001)

La madre ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire **dal primo mese prima del parto (anziché dal secondo) e di prolungare di un mese il periodo dopo il parto (quattro mesi in luogo dei tre mesi ordinari).** La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro un certificato che attesti la mancanza di pregiudizio alla salute propria e del figlio da parte dello specialista in materia del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e del Medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro. Tale documentazione deve essere trasmessa all'Inps in modalità telematica, in allegato alla domanda di maternità, tassativamente entro il settimo mese di gravidanza.

Ovviamente la legge concede di lavorare, al massimo, fino all'ottavo mese di gestazione prima della presunta data del parto. Ne consegue che, a seguito del diritto di flessibilità in argomento, il periodo di assenza obbligatorio precedente l'ottavo mese può ridursi, da un minimo di un giorno fino ad un massimo di un mese e viene aggiunto al periodo di assenza obbligatorio dopo il parto. Inoltre, la flessibilità, precedentemente richiesta e certificata, può essere oggetto, successivamente, di totale o parziale rinuncia da parte della lavoratrice su espressa richiesta della medesima o, implicitamente, nei casi in cui vengano meno i requisiti di pregiudizio che gli avevano permesso di fruire della flessibilità.



3.4 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE (art. 16, 17, 22, 23, 24 e 25 T.U. n. 151/2001)

Le lavoratrici o, in alternativa, i lavoratori hanno diritto, durante il periodo di congedo di maternità (o paternità), ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, intendendo per tale l'insieme degli elementi della busta paga che concorrono alla formazione dell'imponibile sul quale si calcola la percentuale di assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia. I periodi di congedo sono considerati come attività lavorativa a tutti gli effetti e concorrono alla maturazione di: anzianità di servizio, ferie, tredicesima, quattordicesima, premi, mensilità e trattamenti accessori, eventualmente erogati alla lavoratrice.

A norma dell'art. 1, comma 2 del T.U. n. 151/2001, per i lavoratori e le lavoratrici delle Aziende del settore elettrico vale **il trattamento di maggior favore per il periodo di congedo di maternità/paternità, previsto dall'art. 31 del CCNL del Settore elettrico**, che prevede che la retribuzione da corrispondere sia pari al **100% della retribuzione dell'ultimo mese di servizio**.

Gli elementi della retribuzione a cui si deve fare riferimento sono quelli individuati dall'art. 35 del CCNL: minimo di stipendio, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, importi "ad personam", livelli salariali di categoria, ex ABAC, ex aumenti di merito, E.D.R. La lavoratrice ed il lavoratore percepiscono normalmente la tredicesima e la quattordicesima. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

È previsto **un prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità** nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità, di divieto di adibire le donne al lavoro e di ulteriore estensione del divieto (art.16 e 17 T.U. n. 151/2001), conseguenti:

- a. colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b. cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Analogamente le lavoratrici gestanti che si trovino, **all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate**, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità **purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni**.

Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Qualora **il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità**, anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

Nel caso la lavoratrice non goda della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio **ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione**, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.



La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, **all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.** Le disposizioni si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità.

4 - CONGEDO DI PATERNITÀ

(art. 28 T.U. n. 151/2000; art. 4, comma 24 Legge 92/2012)

È riconosciuto al **padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice)** in caso di **morte o di grave infermità della madre, di abbandono del bambino, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.** Detto diritto si applica anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di maternità.

Il padre lavoratore che intende avvalersi del congedo **presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore deve rendere idonea dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 445/2000.** L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di maternità.

4.1 CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO

(art. 4, comma 24 Legge 92/2012; art. 1, comma 25, della Legge n. 178/2020; art. 1, comma 134, della citata legge n. 234/2021)

L'articolo 1, comma 134, della Legge di bilancio 2022 n. 234/2021 ha reso strutturali e stabilizzato, a decorrere dal 2022, le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti - introdotte in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012 e prorogate annualmente da successivi provvedimenti - e ha **confermato la durata di dieci giorni del congedo obbligatorio e di un giorno del congedo facoltativo del padre.** Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo sono fruibili dal padre lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Tale termine resta fissato anche nel caso di parto prematuro.

L'articolo 1, comma 25, della legge n. 178/2020 ha, in seguito, modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, prevedendo e ampliando la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio. Il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre e, pertanto, esso è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

I giorni di congedo obbligatorio, infine, sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del Decreto legislativo n. 151/2001. Per quanto concerne il congedo facoltativo del padre, lo stesso non costituisce un diritto autonomo, in quanto è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Detti congedi in argomento sono fruibili per gli eventi del parto, per le adozioni e gli affidamenti (preadottivi e non preadottivi), nonché per il collocamento temporaneo.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo, senza necessità di presentare domanda all'Inps. Per quanto concerne, infine, il computo dei giorni relativi ai congedi, devono essere considerate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo del padre è regolato dalla L. 92/2012 (art. 4, comma 24: **il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i**



giorni di congedo ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione, mentre per il trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste per il congedo di paternità.

I congedi non possono essere frazionati ad ore. Per il congedo facoltativo, il lavoratore è, inoltre, tenuto ad allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del proprio congedo di maternità per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre (tale documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre).

Per i lavoratori Enel, con l'accordo sindacale dell'11 novembre 2016 erano stati riconosciuti ai padri (anche adottivi e affidatari), in aggiunta ai congedi previsti dalla legge, ulteriori 8 giorni di permesso retribuito da fruire nei due mesi dalla nascita del figlio (per un totale di 10), accordo ormai superato dalle disposizioni di legge.

5 - CONGEDO PARENTALE

(artt. 32, 33, 34 e 35 T.U. n. 151/200; art. 4, comma 24 della Legge 92/2012)

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, elevabile a undici nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi consecutivi.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette;
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

La situazione di genitore "solo" si verifica nei seguenti casi:

- morte o grave infermità di uno dei due genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- affidamento del figlio, risultante da un provvedimento formale, ad uno solo dei genitori;
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

Ciascun genitore può esercitare tale diritto fino a quando il bambino non abbia compiuto 12 anni di età (compreso il giorno di compleanno). Si tratta di un diritto individuale ed autonomo. Ciò significa che i periodi di congedo possono essere fruiti dai genitori separatamente o contemporaneamente. Il padre può fruire del congedo parentale anche durante il periodo di congedo di maternità della madre. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Il congedo spetta per ogni bambino nato: in caso di parto plurimo i mesi di congedo parentale si raddoppiano, triplicano e così via.

In caso di frazionamento del congedo, affinché nel computo non vengano considerati i giorni festivi e non lavorativi, è necessario che vi sia una interruzione del periodo attraverso la ripresa effettiva del lavoro. Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, **con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.** Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.



5.1 FRAZIONABILITÀ IN ORE DEL CONGEDO PARENTALE (art. 32 del T.U. n. 151/2001)

È possibile la fruizione del congedo parentale ad ore. In particolare:

- la contrattazione collettiva di settore dovrà stabilire **le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;**
- ai fini dell'esercizio del diritto di fruizione del congedo ad ore, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e **comunque con un termine di preavviso non inferiore a due giorni** con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo;
- in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore possa scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. **La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Non è possibile cumulare la fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al T.U. n. 151/2001. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro **concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.**

Ai dipendenti Enel, anche part-time, **con l'accordo sindacale del 10 novembre 2016, dal 1 marzo 2017, è consentito fruire dei congedi parentali in modalità oraria, per periodi minimi di un'ora giornaliera**, la cui somma nell'arco di ciascun mese deve corrispondere a giornate intere (pari a 7 ore e 36 minuti).

5.2 BUONO ASILI NIDO (art.1 comma 355 della legge 11 dicembre 2016 n. 232)

La **Legge di stabilità 11 dicembre 2016, n. 232** aveva istituito, a partire dal 2017, un buono per l'iscrizione in asili nido pubblici o privati, di 1.000 euro annui per i nuovi nati dal 2016.

Il bonus asilo nido dovrà essere confermato anche per il 2022: a differenza di altre agevolazioni riservate alle famiglie, questa non rientra tra quelle che sono state assorbite dal nuovo assegno unico per i figli a carico. Si tratta di un contributo di massimo 3mila euro per il pagamento delle spese sostenute dai genitori per la frequenza da parte dei figli di asili nido pubblici e privati autorizzati (e di forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche).

Il bonus, erogato dall'Inps su domanda del genitore varia in base all'Isee riferito al bambino per cui è richiesta la prestazione: con Isee fino a 25mila euro, il bonus massimo è di 3mila euro all'anno (importo massimo mensile erogabile 272,72 euro per 11 mensilità). Qualora non si presenti l'Isee, l'Inps erogherà l'importo minimo riconosciuto, cioè un massimo di 1.500 euro.

Il bonus è legato ai mesi di iscrizione all'asilo nido e il pagamento viene effettuato dall'Inps solo dopo l'invio dei documenti che attestano il pagamento della retta: il bonus asilo nido è un rimborso e quindi il contributo che viene erogato "non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta".

5.3 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE (artt. 34 e 35 T.U. n.151/2001)

Durante il periodo di congedo facoltativo la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto a percepire **un'indennità pari al 30%** della retribuzione media globale giornaliera che spetta **fino al compimento del**



sesto anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo, considerando entrambi i genitori, di **6 mesi**.

Per i **periodi di congedo parentali ulteriori** è dovuta, fino all'**ottavo anno di vita del bambino**, un'**indennità pari al 30%** della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a **2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria**. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

Con riferimento al **trattamento previdenziale**, i periodi di congedo parentale, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da **contribuzione figurativa**. Tutti i periodi di congedo parentale, inoltre, rientrano nel **computo dell'anzianità di servizio**, salvo la maturazione delle ferie, della **tredicesima e della quattordicesima**.

A norma dell'art. 1, comma 2, del T.U. n. 151/2001, **vengono garantiti i trattamenti di miglior favore previsti dalla Contrattazione Collettiva**: per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti del gruppo Enel vale il trattamento di miglior favore riconosciuto dalle norme contrattuali. A norma dell'art. 31, comma 3 del CCNL del 24.07.2001 confermato dall'art. 54 del CCNL del 2013, **l'indennità da corrispondere, in caso di congedo parentale, è pari al 45% di retribuzione ridotta nel primo mese, al 40% nel secondo e terzo mese ed al 30% nel quarto, quinto e sesto mese**.

Inoltre, in base al CCNL del 24.07.2001, rimasto invariato nel CCNL del 2013, la decurtazione delle ferie in caso di assenze nel corso dell'anno "...non avverrà che per assenze per malattia, aspettativa, permessi non retribuiti...". Per le assenze retribuite anche in parte, che non siano considerate malattia, e tra queste rientra il congedo parentale, le Aziende del Gruppo Enel non procederanno ad eventuali decurtazioni di ferie ed erogheranno per intero la tredicesima e quattordicesima mensilità.

5.4 PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO (art. 33 del T.U. n. 151/2001)

Per ogni **minore con handicap in situazione di gravità** accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/92, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo 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 al congedo parentale ordinario, 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.

In alternativa al prolungamento del congedo è possibile **richiedere la riduzione oraria giornaliera nei primi tre anni di vita del bambino, consistente in due ore di permesso retribuito giornaliero se l'orario di lavoro è pari o superiore a sei ore, o di un'ora di permesso retribuito al giorno se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore**. Condizione essenziale per l'esercizio del diritto è che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e il prolungamento del congedo decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo spetta **un'indennità media globale giornaliera pari al 30% della retribuzione**.

I **periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia**. Vale anche per essi il trattamento di miglior favore per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti del gruppo Enel.



6 - RIPOSI GIORNALIERI

(artt. 39, 40, 41 e 43 T.U. n. 151/2001)

La madre lavoratrice ha diritto, nel corso del primo anno di vita del bambino, a due periodi giornalieri di riposo (della durata di un'ora ciascuno) anche cumulabili nell'arco della giornata. Gli stessi si riducono ad uno solo periodo nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro risulti inferiore a sei ore. I periodi sono ridotti a mezz'ora ciascuno nel caso in cui, la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea messa a disposizione dal datore di lavoro nell'ambiente di lavoro o nelle immediate vicinanze.

Tali periodi sono riconosciuti al padre lavoratore qualora:

- il figlio gli sia affidato in via esclusiva;
- la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
- la madre non sia lavoratrice dipendente (appartenente a categoria non avente diritto);
- la madre sia deceduta o sia in stato di grave infermità.

Il diritto non è riconosciuto se la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale. Il caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, punto c) precedente, ricomprende anche quello della casalinga o disoccupata. In caso di parto plurimo, qualunque sia il numero dei figli, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre indipendentemente dal fatto che la madre stia fruendo di periodi di congedo di maternità, parentale o di riposi giornalieri.

6.1 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

(art. 43 del T.U. n.151/2001)

I permessi di cui sopra sono totalmente retribuiti e producono tutti gli effetti normativi rispetto all'anzianità di servizio, ferie, tredicesima e quattordicesima. La madre richiederà i riposi direttamente al datore di lavoro, mentre il padre dovrà provvedere a richiedere la prestazione anche all'Inps.

7 – RIPOSI, PERMESSI E CONGEDO PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE

(art. 42 T.U. n. 151/2001 e art. 33 Legge n. 104/1992)

Come già esaminato nel paragrafo 5.5, nel caso di figli con handicap grave, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e **in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale**, è possibile godere, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, delle **due ore di riposo giornaliero retribuito**. Il diritto a fruire delle ore di riposo giornaliero è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

I riposi e i permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio. **Il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile** di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 104/1992 è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui sopra, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

È possibile godere, inoltre, di un **periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il congedo e i permessi sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che



possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 104/1992 e del prolungamento del congedo parentale. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

7.1 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE (art. 42 del T.U. n.151/2001)

Durante il periodo di congedo, il lavoratore 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 soggetti che usufruiscono di detti congedi per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto a usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Detto periodo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

8 - CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO (artt. 47, 48, 49 e 51 T.U. n. 151/2001)

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori, alternativamente, possano usufruire di permessi non retribuiti nella seguente misura:

- **illimitatamente** per tutte le durate delle malattie del bambino, fino al compimento dei **tre anni di vita**;
- nel limite di **cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per ciascun figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni**.

La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi è inviata per via telematica, direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che ha in cura il minore, all'INPS e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Allo scopo di usufruire del congedo la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di malattia del figlio, le proprie generalità. Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore e il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

8.1 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE (artt. 48 e 49 del T.U. n. 151/2001)

I periodi di assenza per malattia del bambino **sono validi, esclusivamente, ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio** e sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Per quel che riguarda il trattamento previdenziale, i periodi di congedo per la malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazio-



ne da parte dell'interessato, con riscatto ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

9 - GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI (artt. 26, 31, 36, 45 e 50 T.U. n. 151/2001)

Il trattamento dei congedi di maternità, paternità e parentali sono riconosciuti anche ai genitori adottivi e affidatari a prescindere dall'età del bambino. Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di **cinque mesi**, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In particolare, **in caso di adozione nazionale**, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

In caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito **entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.** In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, **la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo**, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Detto diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Il congedo di maternità che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. Il congedo non retribuito, senza diritto ad indennità, di cui godrebbe la madre per il periodo di permanenza all'estero, qualora non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale e di affidamento. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità per il congedo parentale è dovuta per il periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

I riposi giornalieri spettano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia. I riposi giornalieri e i permessi per i figli con handicap grave si applicano anche in caso di adozione e di affidamento.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti. Il limite di età del bambino è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

9.1 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE

Valgono le stesse disposizioni illustrate nei capitoli precedenti.



ALTRI PERMESSI E CONGEDI

10 – PERMESSI E CONGEDO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (art. 4 Legge 53/2000)

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a **tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno** in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge (o unito civilmente), anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. **I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità** o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di grave infermità dei soggetti sopra indicati, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, **in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni**. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore.

Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'articolo 33 della Legge 104/1992.

Per gravi e documentati motivi familiari, è anche prevista la possibilità di richiedere **un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa**, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono: **a)** le necessità familiari derivanti dal **decesso** di una delle persone sopra individuate; **b)** le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella **cura o nell'assistenza delle persone** sopra individuate; **c)** le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della **malattia**, nelle quali incorra il dipendente medesimo; **d)** le situazioni, riferite ai soggetti sopra individuati ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti **patologie: 1)** patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; **2)** patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; **3)** patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; **4)** patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'atte-



stazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il temperamento delle rispettive esigenze.

Per i lavoratori ENEL è stato siglato un apposito Protocollo sulle Azioni Sociali allegato al vigente C.C.N.L. e, con l'accordo del **10 novembre 2016**, è stato sancito che detti giorni di permesso e congedo sono riconosciuti **anche al partner convivente**. Il datore di lavoro è tenuto, **entro dieci giorni dalla richiesta del congedo**, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. **Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni**. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Il congedo può, altresì, essere richiesto **per il decesso di uno dei soggetti sopra indicati, per il quale richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno**. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno **diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro**. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, **un preavviso di almeno sette giorni**.

Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità devono presentare **idonea documentazione** del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro **entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività** lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il **decesso**, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. Il datore di lavoro può richiedere periodicamente **la verifica della permanenza della grave infermità**, mediante certificazione. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro-servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo. **I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento. Per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrat-**



tazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione.

11 - CONGEDO PER LA FORMAZIONE

(art. 5 Legge n. 53/2000 e art. 10 Legge n. 300/1970)

Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento dell'obbligo scolastico, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea e alla partecipazione di attività formative diverse da quelle svolte dal datore di lavoro. Ferme restando le disposizioni relative allo studio di cui all'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, è riconosciuto **agli studenti lavoratori con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda**, il diritto ad una sospensione del rapporto di lavoro, che agevoli tale formazione professionale, **per un periodo non superiore a 11 mesi**, continuativi o frazionati, da utilizzarsi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

In relazione al C.C.N.L. elettrico, gli studenti lavoratori che richiedono congedi formativi non devono essere impiegati per prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori hanno, inoltre, diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Il dipendente durante il periodo di congedo **conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione**. Il predetto periodo **non è computabile nell'anzianità di servizio né cumulabile con le ferie, malattia e con altri congedi**. Il lavoratore può, però, procedere al **riscatto** del periodo di congedo formativo oppure effettuare il versamento volontario dei relativi contributi. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

12 - CONGEDO PER LA FORMAZIONE CONTINUA

(art. 6 Legge n. 53/2000)

I lavoratori, occupati e non, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutta la loro vita. I congedi per la formazione continua sono intesi, infatti, come **formazione per tutto l'arco della vita, rivolta ad accrescere conoscenze e competenze professionali**. La formazione può essere scelta liberamente dal lavoratore, oppure essere predisposta dall'azienda attraverso piani di formazione aziendali e territoriali.

Viene attribuito alla contrattazione collettiva, nazionale o decentrata, il compito di fissare il monte ore da destinare ai congedi per la formazione, i criteri per individuare i lavoratori, le modalità di orario e la retribuzione connessa alla partecipazione ai corsi di formazione.

13 - PERMESSI E CONGEDO PER PORTATORI DI DISABILITÀ E PER CHI LI ASSISTE

(artt. 4 e 33 Legge n. 104/1992 e art. 42 T.U. n. 151/2001)

L'art. 33 della Legge n. 104/1992 prevede, a condizione che la persona portatrice di handicap non sia ricoverata a tempo pieno, che il lavoratore dipendente pubblico o privato, che assista una persona con



handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 - coniuge (o unito civilmente), parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti - abbia diritto **a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito** coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave. La Corte costituzionale, con sentenza 5 luglio-23 settembre 2016, n. 213 **ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma nella parte in cui non include il convivente** tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona portatrice di handicap maggiorenne in situazione di gravità oltre a godere dei permessi, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. Le disposizioni si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazione di gravità.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Il coniuge (o unito civilmente) convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, ha diritto a fruire del **congedo della durata complessiva di due anni entro sessanta giorni dalla richiesta.**

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge (o unito civilmente) convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi. Il congedo non può **superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.** Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. I permessi e il congedo 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 (capitolo 7), i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e del prolungamento del congedo ex art. 33, comma 1 del D.Lgs. 26-3-2001 n. 151.

Durante il periodo di congedo, il 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. Coloro che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo **non superiore a sei mesi hanno diritto a usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.** Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

La domanda relativa ai permessi e congedi per il lavoratore che assiste un disabile grave e per il disabile che lavora deve essere presentata all'Inps utilizzando la modalità telematica. Tale istanza (completa della ricevuta di presentazione) deve essere trasmessa al datore di lavoro a cura del lavoratore. Il lavoratore è tenuto a conservare la copia originale dell'istanza inviata.

14 - CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (art. 24 D.Lgs n. 80/2015)

La lavoratrice pubblica o privata, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di **astenersi dal lavoro** per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di **tre mesi**.

Analogamente le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, **la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione idonea.** Durante il periodo di congedo, la lavoratrice 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 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.

Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di **tre anni** secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La lavoratrice ha diritto, altresì, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva. La legge di stabilità 2017 (art.1 commi 241 e 242 Legge n.232/2016) **ha esteso il diritto al congedo** per motivi connessi alla loro protezione anche **alle lavoratrici autonome** per un perio-



do massimo di tre mesi. Durante tale periodo la lavoratrice autonoma ha diritto a percepire un'indennità giornaliera pari all'80% del limite minimo di retribuzione giornaliera stabilito ai fini della contribuzione minima previdenziale, nella misura inerente la qualifica di impiegato (limite pari, nel 2016, a 47,68 euro). Rientrano nell'ambito di applicazione le lavoratrici autonome iscritte alla gestione commercianti e artigiani, agricoltura e pesca, gestione separata INPS.

ULTERIORI MISURE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

15 - DIVIETO DI LICENZIAMENTO (art. 54 T.U. n. 151/2001)

Le lavoratrici **non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.** Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nei casi:

- di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- di esito negativo della prova.

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, **la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.** La lavoratrice **non può altresì essere collocata in mobilità** a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni sopra dette è nullo. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore. In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Dette disposizioni si applicano anche **in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.** In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

16 - DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE (art. 55 T.U. n. 151/2001)

In caso di **dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.** La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.



Detta disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità ed anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, **devono essere convalidate** dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

17 - ANTICIPAZIONE DEL TFR (art. 7 della Legge n. 53/2000)

Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120 del codice civile, **il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e di formazione.** L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. L'anticipazione, che non può superare il 70% del TFR maturato, può essere erogata solo nel caso in cui l'anzianità di servizio del lavoratore sia di almeno otto anni.

18 - CONSERVAZIONE DEL POSTO (art. 56 T.U. n. 151/2001)

Al termine dei periodi di divieto di lavoro, **le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza 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, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.**

La disposizione si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal T.U. 151/2001, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

La disposizione si applica anche in caso di **adozione e di affidamento**, fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

19 - VIGILANZA DEL RISPETTO DELLE NORME (art. 77 T.U. n. 151/2001)

L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal T.U. n. 151/2001 e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il **Servizio ispettivo del Ministero del lavoro**, competente per territorio. La vigilanza sul T.U. 151/2001 è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni e per esse al Servizio sanitario nazionale.



20 – SANZIONI

(artt. 18, 38, 46 e 52 T.U. n. 151/2001)

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al T.U. n.151/2001 sono puniti con l'arresto e sanzioni amministrative.

CORAGGIOSI per passione
AUDACI nelle scelte
FIERI di una storia
con lo sguardo
al **FUTURO**

