

GUIDA SUI CONGEDI PARENTALI

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela
e sostegno della maternità e della paternità

D.LGS 151 /2001

CONTROLLI PRE-NATALI **(art. 14 D.Lgs n. 151/2001)**

Le lavoratrici gestanti hanno il diritto a permessi retribuiti, non soggetti a recupero, per l'**effettuazione di esami prenatali o accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.**

Da giustificare con l'attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita.

I suddetti permessi coprono il tempo per l'effettuazione degli esami o delle visite specialistiche richieste, al termine delle quali la dipendente è tenuta a riprendere servizio. Nel computo dell'assenza è riconosciuto anche il tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.

Nella gestione del programma delle assenze/presenze, digitare il codice PR.

CONGEDO PARENTALE **(art. 32 D.Lgs n. 151/2001)**

Al termine del congedo di maternità obbligatorio e dei dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio, per ogni bambino, nei primi suoi quattordici anni di vita, i genitori hanno diritto ad astenersi dal lavoro complessivamente per dieci mesi, elevabili a undici nel caso in cui il padre fruisca di un periodo di congedo di almeno tre mesi.

Fruibili alternativamente da entrambi i genitori (i giorni sono computati complessivamente) spetta:

- alla madre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi
- al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, nel caso in cui fruisca di un periodo di congedo continuativo o frazionato di almeno tre mesi
- al genitore solo, o al genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio, per un periodo massimo di undici mesi. Nel caso di affidamento esclusivo, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato

	Mesi	Mesi	Mesi	Mesi	Mesi	Mesi	Mesi
Padre	7	6	5	4	3	2	1
Madre	4	5	6	6	6	6	6
Residuo Padre				1	1	2	3
Totale	11	11	11	11	10	10	10

Spetta anche ai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In caso di fruizione continuativa si comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno del periodo di congedo. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, se i diversi periodi di assenza non sono intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore.

Ai fini della fruizione, anche frazionata, il lavoratore presenta la relativa **domanda, con preavviso non inferiore a 5 giorni.**

Nella modulistica è importante compilare anche i dati relativi all'altro genitore per consentire i controlli sulle dichiarazioni.

La retribuzione del congedo parentale è la seguente:

Indennizzo 3 mesi personali			Indennizzo 3 mesi condivisi
1° mese al 100% (art. 35 CCNL del 23/02/2026)	2° mese all'80% se fruito entro il sesto anno di vita del bambino (a coppia, non a genitore). Se fruito dal 7° al 14° anno di vita del bambino al 30%	3° mese all'80% se fruito entro il sesto anno di vita del bambino (a coppia, non a genitore). Se fruito dal 7° al 14° anno di vita del bambino al 30%	30% entro il 14° anno di vita del bambino

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore previste dalla contrattazione collettiva.

CONGEDO PARENTALE IN MODALITA' ORARIA (comma 1 ter, art. 32 D.Lgs n. 151/2001)

I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale.

NON è possibile richiedere meno di 1 (una) ora, dopo la prima ora è fruibile anche per frazioni di ora (es. NO per 45 minuti, OK per 1,5 ore)

NON è possibile cumulare nella stessa giornata altri permessi o riposi relativi ai genitori (di cui al D.Lgs. 151/2001, es. **NO** cumulo con riposi per allattamento).

Ai fini del computo, **6 ore sono convenzionalmente equiparate ad un giorno** (anche se giorno lungo).

In caso di part-time, il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa.

Ai fini della fruizione, il lavoratore presenta la relativa **domanda, con preavviso non inferiore a 2 giorni**.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE (art. 32 D.Lgs n. 151/2001)

Per ogni figlio minore in condizione di disabilità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, la madre o il padre hanno diritto, complessivamente, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32 (congedo parentale), non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (salvo che la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari).

RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE (art. 39 D.Lgs n. 151/2001)

Durante il primo anno di vita del bambino (*o entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato*), 2 (due) periodi di riposo anche cumulabili (*ovvero 1 (una) ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore*). **La modalità di fruizione dei riposi va concordata con il datore di lavoro, previa presentazione della domanda.**

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

RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE (ART. 40 D.LGS. 151/2001)

Riconosciuti al padre lavoratore anche in caso di adozione e affidamento entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (è ammissibile anche nel caso della madre casalinga impegnata in attività che la distolgono dalle cure del neonato);
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il padre può utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo ai 3 (tre) mesi dopo il parto (*ovvero a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge*), ma non durante la fruizione del congedo parentale della madre, mentre rimane invariato il diritto ai riposi giornalieri della madre in caso di fruizione dei congedi parentali da parte del padre.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e possono essere utilizzati ANCHE durante i 3 mesi dopo il parto.

NON è consentito il recupero di eventuali ore non fruite.

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO (art. 47 d.lgs. 151/2001)

È riconosciuto ad **entrambi i genitori, alternativamente**, di astenersi dal lavoro per le malattie di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni.

Per i congedi per la malattia del bambino “*non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore*”.

Figlio fino a 3 anni Primi 30 giorni retribuiti al 100% per ogni ad anno di vita del figlio.	Diritto di astenersi, alternativamente, per malattia del figlio senza limiti temporali. Vanno ricompresi nel conteggio dei giorni di assenza anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadono all'interno dei periodi stesso. Anche in caso di rapporto part-time verticale. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio. Contribuzione figurativa, ferie e 13^a = SI'
Figlio fino a 3 anni NON RETRIBUITI OLTRE i primi 30 giorni retribuiti per ogni ad anno di vita del figlio.	Oltre i primi 30 giorni retribuiti, gli ulteriori giorni di assenza, alternativa tra i genitori, non sono retribuiti. Contribuzione figurativa, ferie e 13^a = NO
Figlio da 3 a 14 anni	Assenza, alternativa tra i genitori, non retribuita nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno. Contribuzione figurativa, ferie e 13^a = NO
Documentazione	Certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dichiarazione sostitutiva che attesta che l'altro genitore non è in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.
Ricovero ospedaliero	Il ricovero ospedaliero del figlio fino a 14 anni interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.
Tempo determinato	Il lavoratore deve dichiarare di non aver fruito del congedo presso altro datore di lavoro.

CONGEDO STRAORDINARIO BIENNALE RETRIBUITO
(art. 42 d.lgs. 151/2001)

In cosa consiste durata	Congedo della durata complessiva di due anni per ciascuna persona con disabilità e nell'arco della vita lavorativa. Ciò significa che ciascuna persona in situazione di disabilità grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo familiare da parte dei famigliari individuati dalla legge e, dall'altro lato, che il familiare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni per assistere i famigliari disabili. Tale periodo è complessivo e cioè è comprensivo sia dei periodi fruiti a titolo di congedo biennale retribuito (ai sensi dell'art. 42, comma 5 del d.lgs. 151/2001) che del congedo per gravi e documentati motivi familiari di cui all'art. 4, comma 2 della legge 53/2000.
I beneficiari	L'ordine prioritario e tassativo di spettanza è: 1. coniuge convivente o equiparato (unione civile tra persone dello stesso sesso, convivente di fatto) (1) 2. padre o madre 3. figli conviventi 4. fratelli o sorelle conviventi 5. uno dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi. Le condizioni che legittimano lo scorrimento è la mancanza (2), il decesso o la presenza di patologie invalidanti (3) dei soggetti che precedono nella scala dei soggetti legittimati. Non valgono eventuali rinunce. Il diritto è subordinato al requisito della convivenza ad esclusione dei genitori per i quali non è richiesta.
Cumulabilità con i permessi L. 104/1992	E' possibile il cumulo, nello stesso mese ma NON nello stesso giorno, del congedo biennale e dei benefici previsti dall'art. 33 della legge 104/1992.
Fruizione frazionata del congedo	Il congedo può essere frazionato a giorni NO ad ore . In caso di fruizione frazionata, affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i giorni non lavorativi è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto.
Trattamento economico	Il trattamento economico è pari all'ultima retribuzione percepita e cioè quella dell'ultimo mese che precede il congedo compresa la retribuzione accessoria fissa e continuativa. NON maturano le ferie, la tredicesima mensilità ed il TFS – TFR, ma essendo coperti da contribuzione SONO validi ai fini dell'anzianità.

- (1) **Il requisito della convivenza** è provato mediante la produzione di dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/2000, dalle quali risulti la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione.
INPS e DFP ammettono l'eccezione nel caso in cui la dimora abituale del lavoratore della persona in situazione di handicap grave siano nello stesso stabile (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico) ma non nello stesso interno.
- (2) Circolare INPS 155/2010 e circolare DFP 13/2010 – **l'espressione "mancanti"** va intesa *"non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità"*.
"Il dichiarante dovrà indicare gli elementi necessari per l'individuazione dei provvedimenti, ovvero produrre la dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000".
- (3) **Patologie invalidanti.** In assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, si prendono a riferimento quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 (*Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000 n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari*). Circolari INPS n. 32/2012 e DFP 13/2010.

PARENTELA		AFFINITA'	
è il vincolo tra persone che discendono da uno stesso stipite		è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge	
Grado	Rapporto di parentela con il titolare	Grado	Rapporto di affinità
1	padre e madre figlio o figlia	1	suocero o suocera del titolare genero o nuora
2	nonno o nonna nipote (figlio del figlio o della figlia) fratello o sorella	2	nonno o nonna del coniuge nipote (figlio del figlio del coniuge) cognato o cognata
3	bisnonno o bisnonna pronipote (figlia o figlio del nipote) nipote (figlia o figlio del fratello o della sorella) zio e zia (fratello o sorella del padre o della madre)	3	bisnonno o bisnonna del coniuge pronipote (figlio del nipote del coniuge) nipote (figlio del cognato o della cognata) zio o zia del coniuge