

## Sommario

<b>Presentazione</b>	3
<b>Per la mamma che lavora</b>	5
<b>Per il papà che lavora</b>	15
<b>Maternità e paternità di figli portatori di handicap</b>	21
<b>Maternità e paternità nel lavoro non subordinato</b>	25
<b>Per mamma e papà di figli adottivi o in affidamento</b>	31
<b>Allegati</b> Testo Unico 2001	37

Si ringraziano:

Maria Grazia Fabrizio, Segretaria generale CISL Milano

Giovan Battista Armelloni, Presidente ACLI Milano

Dante Oreste Orsenigo, Presidente Confcooperative Milano

© Copyright 2002 Associazione per la famiglia - Milano  
Supplemento a "Milano Sindacale n.

**Testi a cura di**

Sabina Guancia, Sciana Loaldi,

Tatiana Biagioni, Anna Danesi, Stefano Resmini, Paolo Zani

**Realizzazione editoriale**

Studio essecivi, Milano

**Coordinamento editoriale**

Emanuela Chiesa

**Progetto grafico e impaginazione**

Antonella Menini

**Disegni di**

Astrid Branca

**Fotolito e stampa**

AEFFE, Cinisello Balsamo (MI)

## TRA LAVORO E FAMIGLIA

### Il Testo Unico della maternità e paternità

Questa pubblicazione segue altre già presentate dall'Associazione per la Famiglia sul tema della maternità e paternità. Questo argomento, da noi posto al centro dell'attività sin dalla nascita della Associazione, ha l'obiettivo di rendere possibile una maggiore conciliazione tra lavoro e famiglia. Ci siamo occupati dei congedi parentali all'indomani dell'approvazione della legge 53/2000. Recentemente dei "nuovi padri" svolgendo una indagine sull'utilizzo dei congedi di paternità e adesso con questa nuova pubblicazione "Tra lavoro e famiglia" pensiamo di dare una continuità a questo nostro impegno. Con le amiche e gli amici che da tempo collaborano con noi abbiamo voluto dare organicità al diritto di maternità e paternità seguendo il Testo Unico da poco approvato (legge 151/01), che ha messo insieme le varie leggi a partire dalla 1204 del 1971 includendo tutte le variazioni sin qui apportate. Abbiamo cercato di rendere di facile accesso tutta la normativa evidenziando i diritti e i doveri per mamme e papà di bambini fino agli otto anni di età, di figli adottivi o affidati, di bambini portatori di handicap. Abbiamo cercato di facilitare la lettura della legge e di evidenziare i vari soggetti fruitori, lavoratrici e lavoratori dipendenti, autonomi, libere professioniste, collaboratrici coordinate e continuative, casalinghe. Partendo dalle domande che ci vengono poste quotidianamente abbiamo seguito uno schema diretto per dare le risposte ai nostri interlocutori e interlocutrici che cercano una maggiore chiarezza sulle leggi e contratti vigenti allo scopo di esercitare meglio i propri diritti di lavoratori e genitori. Speriamo che questa piccola pubblicazione dia un aiuto concreto sia ai nostri associati che ai genitori in generale. Questo lavoro come sempre è stato possibile grazie alla collaborazione di amici e amiche che nei loro ritagli di tempo hanno dato un generoso contributo. Grazie a Tatiana, Anna, Sciana, Stefano e Paolo.

Sabina Guancia

*Per la mamma*

▶▶ che lavora



*tra lavoro e famiglia*

## MENTRE STAI ASPETTANDO IL TUO BAMBINO E DOPO IL PARTO

### I TUOI DIRITTI

- Puoi rifiutarti di effettuare test di gravidanza prima dell'assunzione;
- non puoi essere in alcun modo discriminata in sede di assunzione, orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento professionale, in materia di retribuzione, classificazione professionale, attribuzione di qualifiche, mansioni e progressione nella carriera (art. 3 Dlgs 151/01);
- non puoi essere licenziata salvo che in caso di tua colpa grave, scadenza del termine del contratto di lavoro, cessazione dell'attività dell'impresa o del ramo di azienda a cui sei adibita, tue dimissioni – che devono essere convalidate dalla Direzione Provinciale del lavoro (artt. 54 e 55 Dlgs 151/01);
- devi essere adibita a mansioni compatibili con il tuo stato (art. 7 Dlgs 151/01);
- non puoi essere adibita al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri (art. 7 Dlgs 151/01);
- hai diritto a permessi retribuiti per sottoposti a esami e visite mediche specialistiche prenatali (art. 14 Dlgs 151/01);
- non puoi svolgere lavoro notturno dalle 24 alle 6 (art. 53 Dlgs 151/01).

### Art. 16 Dlgs 151/01 (ex astensione obbligatoria)

È vietato adibire al lavoro le donne durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e durante i 3 mesi successivi al parto.

Vi è un'eccezione: hai la possibilità di astenerti dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto purché 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, certifichino che tale scelta non comporta danno alla tua salute o a quella del bambino. Se farai questa scelta, con il parere favorevole dei medici, potrai prolungare il congedo di maternità dopo il parto di un mese e quindi sino ai 4 mesi successivi alla nascita del tuo bambino (art. 20 Dlgs 151/01).

### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

- Devi richiedere al datore di lavoro i permessi per visite ed esami specialistici prenatali presentando la relativa documentazione (art. 14 Dlgs 151/01).

- Prima dell'inizio del periodo di astensione dal lavoro devi:
  - presentare al datore di lavoro il certificato medico attestante la data presunta del tuo parto;
  - presentare all'istituto erogatore dell'indennità di maternità (normalmente l'INPS) il certificato medico attestante la data presunta del parto.
- Dopo la nascita del tuo bambino devi consegnare al datore di lavoro, entro 30 giorni, il certificato di nascita di tuo figlio/a o la dichiarazione sostitutiva ex art. 46 Decreto Presidente della Repubblica 28/12/2000 n. 445 (autocertificazione) (art. 21 Dlgs 151/01).

In caso di licenziamento, ai fini dell'impugnazione, devi comunicare al datore di lavoro lo stato di gravidanza entro 90 giorni dalla data del licenziamento e devi presentare idonea certificazione.

← **Attenzione**

### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Se il tuo datore di lavoro non osserva il divieto di adibirti al lavoro nei casi sopraindicati, è punito con l'arresto fino a 6 mesi (art. 18 Dlgs 151/01).

### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

Per tutti i 5 mesi di astensione hai diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (nel settore pubblico e in alcuni contratti privati è prevista un'integrazione al 100%).

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nella tua anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (art. 22 Dlgs 151/01).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante il periodo di congedo di maternità ti verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione (art. 25 Dlgs 151/01).

## HAI AVUTO UN PARTO PREMATURO

### I TUOI DIRITTI

Anche in questo caso hai diritto a 5 mesi di congedo di maternità: se il parto avviene prima della data presunta stabilita dal medico, i giorni non goduti prima del parto andranno aggiunti ai giorni di congedo di maternità successivi al parto (art. 16 Dlgs 151/01).

**Parto  
premature**

**Congedo  
di maternità  
di 5 mesi**

tra lavoro e famiglia

## INDENNITÀ DI MATERNITÀ ANCHE IN CASO DI DISOCCUPAZIONE

### I TUOI DIRITTI

#### Art. 24 Dlgs 151/01

1) Hai diritto a 5 mesi di indennità di maternità anche se sei stata licenziata per una delle seguenti ragioni:

- cessazione dell'attività cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- scadenza del termine del contratto di lavoro.

L'indennità è dovuta se sei stata licenziata durante il periodo di congedo di maternità ed anche se questo periodo è stato anticipato per uno dei seguenti motivi (artt.16 e 17 Dlgs 151/01):

- gravi complicanze legate alla gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della mamma e del bambino;
- quando la gestante non può essere spostata ad altre mansioni che non siano pregiudizievoli.

2) Hai diritto ai 5 mesi di indennità di maternità anche se, all'inizio del congedo di maternità, sei:

- sospesa dal lavoro;
- assente dal lavoro senza retribuzione;
- disoccupata.

Purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello dell'inizio del congedo di maternità non siano decorsi più di 60 giorni.

3) Se stai godendo dell'indennità di disoccupazione hai diritto ad usufruire dell'indennità di maternità al posto di quella di disoccupazione anche se sono trascorsi più di 60 giorni tra la risoluzione del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità;

4) Hai diritto all'indennità di maternità anche se:

- sono trascorsi più di 60 giorni tra la risoluzione del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità,
- non stai usufruendo dell'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio hai effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione, purché:
  - al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro,
  - nell'ultimo biennio che precede l'inizio del congedo di maternità risultino a tuo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, 26 contributi settimanali.

5) Se stai godendo del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa Integrazione Guadagni hai diritto ad usufruire dell'indennità di maternità al posto di quella di "Cassa Integrazione" anche se sono trascorsi più di 60 giorni tra la sospensione del rapporto di lavoro e l'inizio del periodo di congedo di maternità.

Queste disposizioni si applicano anche in caso di indennità di mobilità.

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per i periodi di congedo di maternità non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accredito contributivo.

I periodi di congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro sono considerati utili ai fini pensionistici a condizione che tu possa far valere, al momento della domanda, almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto (art.25 Dlgs 151/01).

Normalmente la durata complessiva del congedo di maternità è di 5 mesi.

Attenzione

Vi è un'eccezione nel caso in cui il parto avvenga dopo la data presunta: in tale ipotesi il congedo sarà più lungo in quanto nel periodo che intercorre tra la data presunta del parto e quella effettiva, la donna non può essere adibita al lavoro (art. 16 Dlgs 151/01).

## DOPO AVER USUFRUITO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

### Art. 32 Dlgs 151/01 (ex astensione facoltativa dal lavoro)

#### I TUOI DIRITTI

Se hai già usufruito di tutto il periodo di congedo di maternità, hai la possibilità di astenerti dal lavoro per un ulteriore periodo chiamato congedo parentale; tale diritto può essere goduto sino agli 8 anni di tuo figlio e spetta anche al padre del bambino.

Infatti, durante i primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro. Complessivamente il periodo di astensione dal lavoro dei genitori non deve essere superiore ai 10 mesi o, in presenza di particolari condizioni, 11 mesi:

- la madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi;
- il padre lavoratore può, sin dalla nascita del figlio, astenersi dal lavoro

**Astensione facoltativa dal lavoro: il congedo parentale**

## Astensione facoltativa dal lavoro: il congedo parentale

ro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi, elevabile a 7 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore ai 3 mesi; in questo ultimo caso il limite complessivo dei congedi parentali per i genitori è elevato a 11 mesi;

- nel caso in cui vi sia un solo genitore, quest'ultimo può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.
- il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

Se intendi usufruire del congedo parentale devi, salvo i casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore ai 15 giorni (art. 32 Dlgs 151/01).

### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo parentale, sono puniti con la sanzione amministrativa da 516,46 a 2.582,28 euro (art. 38 Dlgs 151/01).

### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

- Per i periodi di congedo parentale hai diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione se goduti entro il terzo anno di vita del tuo bambino e per un periodo massimo complessivo tra te e il padre del bimbo di 6 mesi.
- per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 6 mesi sopra indicati, sempre se goduti entro i 3 anni del bimbo, hai diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il tuo reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (attualmente 12.394,97 euro annui);
- per i periodi di congedo parentale usufruiti dopo il compimento dei 3 anni del tuo bambino non hai diritto ad alcuna retribuzione, tali periodi però sono computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 34 Dlgs 151/01).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante i primi 6 mesi di congedo parentale, se goduti prima del compimento dei 3 anni del tuo bambino, verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione (a te o al padre del bimbo a seconda di chi ha usufruito del congedo).

I periodi ulteriori rispetto ai 6 mesi, sempre se goduti prima del compimento

dei 3 anni del tuo bambino, sono coperti da contribuzione figurativa ridotta.

I periodi di congedo parentale goduti dopo i 3 anni di tuo figlio/a, non sono coperti da contribuzione (art. 35 Dlgs 151/01).

Se il padre non usufruisce del periodo di congedo parentale tale periodo non può essere utilizzato dalla madre.

Attenzione

## I RIPOSI ORARI GIORNALIERI

### Art. 39 Dlgs 151/01(ex permessi per allattamento)

Devi sapere che hai diritto, durante il primo anno di vita del tuo bambino:

- a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore;
- ad un periodo di riposo di un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 ore;
- i riposi sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e danno diritto ad uscire dall'azienda;
- in caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (art. 41 Dlgs 151/01).

### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

Per poter godere dei riposi orari giornalieri devi concordare con il datore di lavoro la collocazione dei riposi durante la giornata.

### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Se il tuo datore di lavoro non rispetta le disposizioni previste in materia di permessi orari giornalieri, è punito con una sanzione amministrativa da 517 a 2.582 euro (art. 46 Dlgs 151/01).

### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

Per i riposi orari giornalieri ti spetta la retribuzione piena (art. 43 Dlgs 151/01).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

I periodi di riposo orario giornaliero sono coperti da contribuzione figurativa ridotta (art. 44 Dlgs 151/01).

I riposi giornalieri

## Congedi per malattia del bambino

### SE IL TUO BAMBINO È MALATO

Se il tuo bambino si ammala durante i suoi primi 3 anni di vita, puoi assentarti dal lavoro, in alternativa al padre del bimbo, in qualsiasi momento, senza limite di tempo e sino alla completa guarigione di tuo figlio.

Se il tuo bambino si ammala dopo il compimento dei 3 anni e sino agli 8 anni, puoi assentarti dal lavoro, esercitando questo diritto in alternativa al padre del bimbo, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno e per genitore (art. 47 Dlgs 151/01).

#### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

Per poter ottenere il congedo devi presentare al datore di lavoro il certificato attestante la malattia del tuo bambino, rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato (art. 47 Dlgs 151/01).

Devi inoltre presentare al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi (art. 51 Dlgs 151/01).

#### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo per malattia del bambino, sono puniti con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro (art. 52 Dlgs 151/01).

#### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

In caso di congedo per malattia del bambino non ti spetta la retribuzione, tali periodi di congedo però sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 48 Dlgs 151/01).

#### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per i periodi di congedo usufruiti per la malattia di tuo figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Per i periodi di congedo per malattia usufruiti dopo il compimento del terzo anno del bambino e sino agli 8 anni è dovuta una contribuzione figurativa ridotta (art. 49 Dlgs 151/01).

Dopo aver usufruito dei congedi stabiliti dalla presente norma, al rientro al lavoro, devi essere adibita, nella stessa unità produttiva, alle stesse mansioni precedentemente svolte (art. 56 Dlgs 151/01).



Non puoi essere licenziata fino all'anno di età del tuo bambino. Il licenziamento causato dalla domanda o dal godimento dei vari congedi previsti dalla legge, fino al compimento dell'ottavo anno del bambino, è nullo se discriminatorio (art. 54 Dlgs 151/01).



Anticipazione del trattamento di fine rapporto: durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico (art. 5 Dlgs 151/01).



Devi sapere che puoi chiedere di usufruire del part time, del telelavoro e dell'orario flessibile. Per ottenere tali agevolazioni devi trovare un accordo con il datore di lavoro (art. 9 L.53/00).



*Per il papà*  
▶▶ che lavora



*tra lavoro e famiglia*

## Congedo di paternità

### HAI AVUTO UN BAMBINO

Art. 28 Dlgs 151/01 (ex astensione obbligatoria)

#### I TUOI DIRITTI

Devi sapere che hai diritto ad astenerti dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla mamma del tuo bambino, nei seguenti casi:

- morte della mamma del bambino;
- grave infermità della mamma del bambino;
- abbandono del bambino da parte della mamma;
- affidamento esclusivo del bambino al papà del bambino.

#### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

Se hai i requisiti per usufruire del congedo di paternità dovrai presentare al datore di lavoro la certificazione prevista per i vari casi.

Se la mamma del bambino lo ha abbandonato dovrai fornire al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale dichiarare l'avvenuto abbandono da parte della madre (ex art. 47 Decreto Presidente della Repubblica 28/12/2000 n. 445).

Naturalmente dovrai anche consegnare al datore di lavoro, entro 30 giorni, il certificato di nascita di tuo figlio o la dichiarazione sostitutiva (ex art. 46 Decreto Presidente della Repubblica 28/12/2000 n. 445 art. 28 Dlgs 151/01).

#### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

La legge non prevede sanzioni per il datore di lavoro.

#### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

Hai diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di paternità (nel settore pubblico e in alcuni contratti è prevista un'integrazione al 100%); I periodi di congedo di paternità devono essere computati nella tua anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (artt. 29, 22 e 23 Dlgs 151/01).

#### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante il periodo di congedo di paternità ti verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione (artt. 30 e 25 Dlgs 151/01).

### IL CONGEDO PARENTALE EX ASTENSIONE FACOLTATIVA

Art. 32 Dlgs 151/01

#### I TUOI DIRITTI

Sin dalla nascita del tuo bambino hai la possibilità di astenerti dal lavoro per un periodo chiamato congedo parentale; tale diritto può essere goduto sino agli 8 anni di tuo figlio e spetta naturalmente anche alla madre del bambino.

Infatti, durante i primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro; complessivamente il periodo di astensione dal lavoro dei genitori non deve essere superiore ai 10 mesi o, in presenza di particolari condizioni, 11 mesi.

Il padre lavoratore può, sin dalla nascita del figlio, astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi, elevabile a 7 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore ai 3 mesi; in questo ultimo caso il limite complessivo dei congedi parentali per i genitori è elevato a 11 mesi;

Nel caso in cui vi sia un solo genitore, quest'ultimo può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

Se intendi usufruire del congedo parentale devi, salvo i casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore ai 15 giorni (art. 32 Dlgs 151/01).

#### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo parentale, sono puniti con la sanzione amministrativa da 516,46 a 2.582,28 euro (art. 38 Dlgs 151/01).

#### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

Per i periodi di congedo parentale hai diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione se goduti entro il terzo anno di vita del tuo bambino e per un periodo massimo complessivo tra te e la madre del bimbo di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 6 mesi sopra indicati, sempre se goduti entro i 3 anni del bimbo, hai diritto ad un'in-

## Il congedo parentale ex astensione facoltativa

## Congedo di paternità

dennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il tuo reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (attualmente 12.394,97 euro annui).

Per i periodi di congedo parentale usufruiti dopo il compimento dei 3 anni del tuo bambino non hai diritto ad alcuna retribuzione, tali periodi però sono computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 34 Dlgs 151/01).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante i primi 6 mesi di congedo parentale, se goduti prima del compimento dei 3 anni del tuo bambino, verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione, a te o alla madre del bimbo a seconda di chi ha usufruito del congedo (art. 35 Dlgs 151/01).

I periodi ulteriori rispetto ai 6 mesi, sempre se goduti prima del compimento dei 3 anni del tuo bambino, sono coperti da contribuzione figurativa ridotta.

I periodi di congedo parentale goduti dopo i 3 anni di tuo figlio/a, non sono coperti da contribuzione.

## I RIPOSI GIORNALIERI

### I riposi orari giornalieri

#### Art. 40 Dlgs 151/01 (ex permessi per allattamento)

##### I TUOI DIRITTI

Devi sapere che hai diritto, durante il primo anno di vita del tuo bambino, a due periodi di riposo di un ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore, o ad un periodo di riposo di un ora quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 ore, nei seguenti casi:

- se il tuo bambino è affidato solo a te e non alla madre;
- nel caso in cui la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- nel caso di morte o grave infermità della madre.

Nel caso si verifichi una delle condizioni sopra indicate devi sapere che i riposi sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e danno diritto ad uscire dall'azienda (art. 39 Dlgs 151/01).

Devi inoltre sapere che, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche in assenza delle condizioni sopra indicate (art. 41 Dlgs 151/01).

### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

Per poter godere dei riposi orari giornalieri devi concordare con il datore di lavoro la collocazione dei riposi durante la giornata.

### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Se il tuo datore di lavoro non rispetta le disposizioni previste in materia di permessi orari giornalieri, è punito con una sanzione amministrativa da 516,46 a 2.582,28 euro (46 Dlgs 151/01).

### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

Per i riposi orari giornalieri ti spetta la retribuzione piena (art. 43 Dlgs 151/01).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

I periodi di riposo orari giornalieri sono coperti da contribuzione figurativa ridotta (art. 44 Dlgs 151/01).

## SE IL TUO BAMBINO È MALATO

### Art. 47 Dlgs 151/01

#### I TUOI DIRITTI

Se il tuo bambino si ammala durante i suoi primi 3 anni di vita, puoi assentarti dal lavoro, in alternativa alla madre del bimbo, in qualsiasi momento, senza limite di tempo e sino alla completa guarigione di tuo figlio.

Se il tuo bambino si ammala dopo il compimento dei 3 anni e sino agli 8 anni, puoi assentarti dal lavoro, in alternativa alla madre del bimbo, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno e per genitore.

### COSA DEVI FARE PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI

Per poter ottenere il congedo devi presentare al datore di lavoro il certificato di malattia di tuo figlio, rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato (art. 47 Dlgs 151/01).

Devi inoltre presentare al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi (art. 51 Dlgs 151/01).

### SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo per malattia, sono puniti con la sanzione amministrativa da 516,46 a 2.582,28 euro (art. 52 Dlgs 151/01).

## I riposi orari giornalieri

## Congedi per malattia del bambino

**QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA**

In caso di congedo per malattia del bambino non ti spetta la retribuzione; tali periodi di congedo però sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 48 Dlgs 151/01).

**IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE**

Per i periodi di congedo usufruiti per la malattia di tuo figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Per i periodi di congedo per malattia usufruiti dopo il compimento del terzo anno del bambino e sino agli 8 anni è dovuta una contribuzione figurativa ridotta (art. 49 Dlgs 151/01).

**Attenzione**

Dopo aver usufruito dei congedi stabiliti dalla presente norma, al rientro al lavoro, devi essere adibito, nella stessa unità produttiva, alle stesse mansioni precedentemente occupate (art. 56 Dlgs 151/01).

**Attenzione**

Il licenziamento causato dalla domanda o dal godimento dei vari congedi previsti dalla legge, fino al compimento dell'ottavo anno del bambino, è nullo se discriminatorio (art.54 Dlgs 151/01).

**Attenzione**

Anticipazione del trattamento di fine rapporto: durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico (art. 5 Dlgs 151/01).

**Attenzione**

Devi sapere che puoi chiedere di usufruire del part time, del telelavoro e dell'orario flessibile. Per ottenere tali agevolazioni devi trovare un accordo con il datore di lavoro (art. 9 L.53/00)

# Maternità e paternità

▶▶ di figli portatori di handicap



tra lavoro e famiglia

**Hai diritto  
a 3 anni  
di congedo  
durante  
i primi 8  
anni di vita  
di tuo figlio**

## MATERNITÀ E PATERNITÀ DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

Condizione necessaria per poter usufruire dei permessi per l'assistenza ai figli portatori di handicap è il riconoscimento dell'handicap da parte della commissione dell'ASL competente per territorio.

Pertanto i genitori devono inoltrare domanda di riconoscimento all'ASL, ai sensi dell'art. 4, capo 1 della Legge 104/92.

### I TUOI DIRITTI

Prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Questo congedo di 3 anni può essere fruito entro i primi 8 anni di vita del bambino (art. 33 Dlgs. 151/01).

### In alternativa

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 33, capo 2 della legge 104/92 vale a dire 2 ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di età del bambino (art. 42 Dlgs 151/01).

### Dopo il compimento del terzo anno di età

3 giorni al mese da fruito anche in modo continuativo.

Retribuzione piena (art. 33, capo 3 Legge 104/92) (art. 42, capo 2 Dlgs 151/01).

### Dopo il compimento del diciottesimo anno di età

3 giorni al mese da fruito anche in modo continuativo.

Retribuzione piena.(art. 42, capo 3 Dlgs 151/01)

**Condizione:** deve sussistere la convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, l'assistenza al figlio deve essere **continuativa ed esclusiva**.

**CONTINUITÀ:** effettiva assistenza del soggetto maggiorenne con handicap in situazione di gravità, per le sue necessità quotidiane da parte di chi richiede i permessi.

**ESCLUSIVITÀ:** il richiedente deve essere l'unico soggetto che presta assistenza alla persona disabile maggiorenne.

Se il richiedente è convivente con la persona disabile vale la regola (Consiglio di Stato – parere 784/95) secondo la quale, ai fini della concessione dei permessi in questione non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che possano fornire assistenza.

### Cumulabilità dei permessi

I permessi, 2 ore al giorno fino al terzo anno e 3 giorni al mese dopo il terzo anno, possono essere cumulati nel congedo parentale (6 mesi entro gli 8 anni di vita del bambino) e con il congedo per malattia dello stesso.(art. 42, capo 4 Dlgs 151/01).

### Astensione dal lavoro per 2 anni

I genitori o, in caso di scomparsa, i fratelli e le sorelle conviventi di soggetti con handicap grave accertato da almeno 5 anni, hanno diritto a usufruire di un congedo di 2 anni.

Questo congedo decorrerà entro i 60 giorni dalla richiesta al datore di lavoro.

L'indennità sarà pari all'ultimo stipendio percepito fino a un massimo di 36.151,98 Euro per il 2001.

Questo importo sarà rivalutato sulla base della variazione ISTAT dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati. (art. 42, capo 5 Dlgs 151/01).

### ESCLUSIONI

In caso di fruizione del congedo di 2 anni non si può fruito dei benefici di cui all'art. 33 legge 104/92.

# Maternità e paternità

▶▶ nel lavoro non subordinato



tra lavoro e famiglia

## COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

### CHI SONO

Lavoratrici in rapporto di **collaborazione coordinata e continuativa** che versano alla gestione separata INPS la contribuzione previdenziale ed assistenziale attualmente fissata nella misura del 13%.

### I TUOI DIRITTI

**Un assegno di parto una tantum** se hai versato almeno 3 mensilità della contribuzione dello 0,5% nei 12 mesi precedenti il parto.

### ADEMPIMENTI

La domanda dovrà essere presentata all'INPS (Ufficio prestazioni) nella sede di residenza della lavoratrice direttamente dall'interessata entro 1 anno dal parto.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

L'indennità economica è calcolata sul massimale di contribuzione.

**Per il 2001 è di 76.443 euro**

Il trattamento previsto è il seguente:

0,6% se la lavoratrice ha versato contributi anche non continuativi pari a 4 mesi (459 euro).

1,2% se la lavoratrice ha versato contributi da 5 a 8 mesi (917 euro).

2,4% se la lavoratrice ha versato contributi da 9 a 12 mesi (1.835 euro)

Per gli importi dell'indennità, l'INPS con circolare n° 72 del 26.3.2001 si riserva di aggiornare le cifre sopra riportate.

Attenzione

In caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto non prima del terzo mese di gravidanza l'assegno è pari alla metà degli importi qui indicati.

## LAVORATRICI ATIPICHE E DISCONTINUE

### CHI SONO

Casalinghe e donne con reddito inferiore a 25.822,84 euro annui per nucleo familiare di 3 componenti, comprese le cittadine straniere in regola con il permesso di soggiorno (artt. 74-75 Dlgs 151/01).

### I TUOI DIRITTI

Quando il reddito familiare non sia superiore a 25.823 euro lordi. L'assegno di maternità è di 1.291 euro una tantum (dal 1° gennaio 2001). Se hai effettuato un versamento contributivo di almeno 3 mesi nei 9 mesi antecedenti la data del parto l'assegno di maternità è di 1.549 euro una tantum dal 1° gennaio 2001, questa cifra viene rivalutata ogni anno.

### ADEMPIMENTI

Per le casalinghe e le studentesse l'assegno è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai Comuni.

Verificare presso i Comuni i tempi per la presentazione della domanda o presso l'Associazione per la Famiglia.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Per le lavoratrici discontinue ed atipiche l'assegno è erogato dall'INPS su domanda dell'interessata che deve essere presentata entro 6 mesi dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del bambino.

La cifra si moltiplica in caso di parto gemellare.

Attenzione

## LIBERE PROFESSIONISTE

### CHI SONO

Donne notai, avvocati, farmacisti, veterinari, medici, geometri, sportivi professionisti, dottori commercialisti, ingegneri ed architetti, ragionieri e periti commerciali, consulenti del lavoro (art. 70).

### DIRITTI

Le suddette categorie di professioniste hanno diritto all'astensione con le seguenti modalità:

2 mesi prima del parto

3 mesi dopo il parto

tra lavoro e famiglia

## Libere professioniste

### ADEMPIMENTI

La domanda in carta libera dovrà essere presentata dall'interessata dal sesto mese di gravidanza ed entro 180 giorni dopo il parto. Allegando il certificato medico della data presunta del parto e autocertificazione in cui si dichiara di non percepire altre indennità di maternità sia come dipendente che come lavoratrice autonoma.

La domanda deve essere presentata alle competenti Casse di previdenza che provvedono d'ufficio al pagamento.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

L'80% del reddito denunciato ai fini fiscali nel 2° anno precedente a quello della domanda. In ogni caso non può essere inferiore a 5 mensilità di una retribuzione pari all'80% del minimo giornaliero per le impiegate.

Attenzione

L'indennità spetta indipendentemente dall'effettiva astensione dello svolgimento del proprio lavoro.

## LAVORATRICI AUTONOME

### CHI SONO

Coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imprenditrici agricole artigiane ed esercenti attività commerciali (art. 66).

### I TUOI DIRITTI

Le suddette categorie di lavoratrici hanno diritto all'indennità giornaliera di maternità per 5 mesi:

- 2 mesi prima data parto
- 3 mesi dopo data parto

### ADEMPIMENTI

L'indennità è erogata direttamente dall'INPS su domanda della lavoratrice su apposito modulo predisposto dall'INPS in distribuzione presso i patronati o presso Uffici INPS. Documenti richiesti:

- fotocopia bollettino versamento contributi
- certificazione di gravidanza
- certificato di assistenza al parto.

La domanda deve essere presentata all'INPS competente con riferimento alla residenza della lavoratrice ed entro 1 anno dal parto.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

80% della retribuzione minima giornaliera:

- per le lavoratrici agricole si fa riferimento al salario giornaliero degli operai agricoli assunti a tempo indeterminato;
- per le lavoratrici artigiane ed esercenti attività commerciali si fa riferimento al salario minimo giornaliero della qualifica di impiegato.

## Lavoratrici agricole, artigiane e del commercio

Per i bambini nati dal 1.1.2000 si ha diritto anche al congedo parentale (l. 53/2000 - astensione facoltativa) per un periodo di 3 mesi entro il 1° anno di vita del bambino, pari al 30%. Questo diritto può essere esercitato anche dal padre in alternativa alla madre (art. 69 Dlgs 151/01).

Attenzione

# Per mamma e papà

di figli adottivi  
▶▶ o in affidamento



tra lavoro e famiglia

**Adozioni nazionali e internazionali**

## PRIMA DELL'INGRESSO DEL BAMBINO IN FAMIGLIA

### ADOZIONE INTERNAZIONALE

#### I TUOI DIRITTI

Sia la mamma che il papà possono usufruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero (art. 39 quater, 1° comma, lettera c. L. 184/1983, come modificato dalla L. 476/1998).

Il congedo non comporta né indennità né retribuzione (art. 27, 2° comma, Dlgs 151/01).

Anche in caso di mancato perfezionamento dell'adozione l'assenza deve essere considerata giustificata.

#### ADEMPIMENTI

Prima della partenza: comunicazione documentata al datore di lavoro.  
Al rientro: invio al datore di lavoro della certificazione della Commissione per le adozioni internazionali relativa alla durata della permanenza all'estero (art. 31, 3° comma, L. 184/1983 come modificato dalla L. 476/1998).

**Benefici fiscali**

### BENEFICI FISCALI PER LE ADOZIONI INTERNAZIONALI

Il 50% delle spese sostenute dai genitori per espletare le procedure di adozione internazionale costituisce onere deducibile ai fini IRPEF (art. 4 legge 476).

**Puoi astenerti dal lavoro nei primi 3 mesi dall'ingresso del figlio in famiglia**

## PER LA MAMMA CHE LAVORA CONGEDI DI MATERNITÀ (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA - 3 MESI)

Puoi astenerti dal lavoro nei primi 3 mesi dall'ingresso del figlio in famiglia (art. 26 Dlgs 151/01).

**Adozioni nazionali** a condizione che il figlio abbia meno di 6 anni.  
**Adozioni internazionali** a condizione che il figlio sia minorenne (art. 27 Dlgs 151/01).

Devi sapere che il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia (art. 26 comma 2 del Dlgs 151/01).

Attenzione

### QUALE RETRIBUZIONE TI ASPETTA

Per tutti i 3 mesi hai diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, 100% se previsto dal contratto collettivo.

I periodi di congedo di maternità vanno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Durante il congedo di maternità ti vengono accreditati i contributi ai fini pensionistici.

## PER IL PAPÀ CHE LAVORA

**Se la madre lavoratrice non richiede il congedo di maternità può chiederlo il papà (art. 31 comma 1 Dlgs 151/01).**

## PER ENTRAMBI I GENITORI CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

#### I TUOI DIRITTI

Puoi astenerti dal lavoro sia tu che il papà del bambino per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11 se il padre lavoratore usufruisce almeno di 3 mesi continuativi o frazionati).

Ciascun genitore non può chiedere più di 6 mesi.

Attenzione

Il congedo può essere utilizzato nei primi 8 anni di vita del bambino alle stesse condizioni dei genitori naturali.

In ogni caso il periodo di congedo può essere utilizzato entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino in famiglia (art. 36 comma 2 Dlgs 151/01).

Qualora all'atto dell'adozione o affido il bambino ha un'età compresa fra 6 e 12 anni il diritto al congedo può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia (art. 36 comma 3 Dlgs 151/01).

tra lavoro e famiglia

## Figli adottivi o in affido

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Hai diritto al 30% della retribuzione per 6 mesi entro i 6 anni dall'ingresso del bambino in famiglia (art. 36 Dlgs 151/01).

Per i mesi ulteriori si ha diritto ad una indennità pari al 30% a condizione che il reddito individuale non superi due volte e mezzo l'importo della pensione minima (circa 12.911 euro annui).

### ADEMPIMENTI

Preavviso di quindici giorni al datore di lavoro (art. 32 comma 3 Dlgs 151/01).

### SANZIONI

Sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro in caso di rifiuto, ostacolo o opposizione all'esercizio del diritto (artt. 38 e 46 Dlgs 151/01).

## PERMESSI GIORNALIERI

Per la mamma che lavora

Hai diritto a due riposi giornalieri della durata di un'ora ciascuno anche cumulabili, fruibili solo entro il primo anno di vita del figlio (artt. 39 e 45 Dlgs 151/01).

Il riposo è uno solo se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere.

In caso di ingresso in famiglia di più figli le ore raddoppiano e possono essere utilizzate dal padre o da entrambi.

### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

I riposi sono considerati a tutti gli effetti attività lavorativa e quindi retribuiti totalmente.

In caso di ingresso di più figli in famiglia le ore di permesso sono raddoppiate (artt. 41,45 Dlgs 151/01)

Per il papà che lavora

Come per la madre nel caso in cui:

- la madre lavoratrice non se ne avvalga;
- la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre;

## Per la mamma che lavora

## Per il papà che lavora

Come la madre hai diritto alla conservazione del posto di lavoro e alle stesse mansioni svolte in precedenza al rientro dal congedo di paternità (art. 56 commi 2, 4 Dlgs 151/01)

Attenzione

### ADEMPIMENTI

Richiesta documentata al datore di lavoro contenente le ragioni del mancato esercizio del diritto da parte della madre.

Per la mamma e il papà

- Diritto a non prestare lavoro notturno fino al compimento di 1 anni del figlio (art. 53 Dlgs 151/01).
- Facoltà di astenersi dal prestare lavoro notturno fino al compimento dei 3 anni di età del figlio (art. 53 Dlgs 151/01).
- Divieto di licenziamento fino a un anno dell'ingresso del minore in famiglia.

## CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

Se il tuo bambino si ammala durante i primi 6 anni di vita puoi assentarti dal lavoro in qualsiasi momento, senza limiti di tempo sino alla completa guarigione di tuo figlio (art. 50 comma 2 Dlgs 151/01).

Se il bambino si ammala dopo i 6 anni e fino agli 8 anni puoi usufruire di 5 giorni all'anno (per genitore).

Qualora tuo figlio abbia un'età compresa tra i 6 e 12 anni i 5 giorni possono essere fruiti nei primi 3 anni dall'ingresso del bambino in famiglia.

### COSA DEVI FARE

Per poter ottenere il congedo devi presentare al datore di lavoro il certificato attestante la malattia del tuo bambino rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale (art. 47 Dlgs 151/01).

Devi inoltre presentare al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi. (art. 51 Dlgs 151/01).

### QUALE RETRIBUZIONE TI SPETTA

In caso di congedo per malattia del bambino non ti spetta nessuna retribuzione, tali periodi però sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 48 Dlgs 151/01).

### IL TUO TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per i periodi di congedo per malattia è dovuta la contribuzione figurativa.

## Per la mamma e il papà

tra lavoro e famiglia

tra lavoro