



Banca Fideuram S.p.A.

***SINTESI  
SULLE NORME  
IN MATERIA DI CONGEDI  
DI MATERNITA', PATERNITA' E PARENTALI***

Il documento è stato realizzato in collaborazione con la Uilca di Banca Fideuram

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ:</b> si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore, solo in alcuni casi ed in alternativa al congedo di maternità.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>pagato al 100% dello stipendio</b></li> <li>▪ <b>è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, al VAP e alle ferie</b></li> </ul> |   |   |
| Madre (astensione obbligatoria)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 mesi prima della data presunta del parto.</li> <li>• 3 mesi dopo la data presunta (se il parto è prematuro il periodo si allunga per raggiungere i cinque mesi totali). In caso di adozione/affidamento è ugualmente riconosciuto e decorre dall'ingresso in famiglia, se il figlio ha meno di 6 anni (18 se straniero).</li> </ul> <p>Su scelta della madre può essere 1 mese prima e 4 dopo, 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 salute della gestante e del nascituro.</p> | <p>1. Prima dell'inizio del periodo di congedo di Maternità le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità (INPS) il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.</p> <p>2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva.</p> |
| Padre   | <p>3 mesi dopo il parto solo per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• morte della madre</li> <li>• grave infermità della madre</li> <li>• abbandono del figlio da parte della madre</li> <li>• affidamento esclusivo al padre</li> <li>• rinuncia della madre all'astensione obbligatoria</li> </ul>   |   |

**N.B.** L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di **CONGEDO DI MATERNITÀ**, per uno o più periodi, all'insorgere di complicanze della gestazione o quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>CONGEDO PARENTALE:</b> si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;</b></li> <li>▪ <b>Fruibile nei primi otto anni di vita del figlio, pagati al 30% 6 mesi (tra i due genitori) nei primi 3 anni di età del bambino e senza stipendio successivamente. (valido, alle stesse condizioni, anche in caso di adozione/affidamento)</b></li> <li>▪ <b>sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità e al VAP</b></li> </ul> |   |  |
| Madre naturale o adottiva/affidataria lavoratrice subordinata   | 6 mesi.<br>Se vi è un solo genitore 10 mesi.  | <p>Per usufruirne è necessario con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni, farsi convalidare la domanda dall'ufficio INPS e consegnare copia della stessa al datore di lavoro;</p> <p>Per quanto riguarda l'aspetto economico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fino ai tre anni di età del bambino la lavoratrice non viene retribuita però ha diritto alla contribuzione figurativa.</li> <li>• fra i tre e gli otto anni non compiuti il lavoratore non ha retribuzione ed ha diritto ad una copertura contributiva ridotta così come previsto per l'astensione facoltativa</li> </ul> |
| Padre naturale o adottivo/affidatario lavoratore subordinato  | 6 mesi, elevabili a 7 se la madre non supera i 4 mesi di utilizzo. Se vi è un solo genitore 10 mesi |  |
| <b>Totale coppia lavoratori subordinati</b>   | 10 mesi, fruibili anche contemporaneamente, elevabili a 11, se il padre ne utilizza almeno 3        |  |

**N.B.**

1. Per i genitori adottivi/affidatari di bambini con età compresa tra 6 e 12 anni al momento dell'adozione/affidamento, è possibile scegliere di utilizzare il diritto nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare.
2. In caso di fruizione del congedo parentale in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra, ripresa non rinvenibile nelle ferie; ciò non significa, peraltro, che immediatamente dopo una frazione e prima della successiva non possano essere fruiti giorni di ferie. Significa, invece, che se le frazioni si susseguono in modo continuativo (ad es.: in caso di settimana corta, dal lunedì al venerdì e così successivamente) oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima e subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo parentale.

In generale, per evitare il conteggio di sabati, domenica e festivi come giorni di congedo parentale verificare le seguenti regole:

- se un periodo di assenza inizia con il congedo parentale e si termina con le ferie, è preferibile che l'ultimo giorno di **CONGEDO PARENTALE** sia il **GIOVEDÌ**;
- se un periodo di assenza inizia con le ferie e si termina con il congedo parentale, è preferibile che l'ultimo giorno di **FERIE** sia il **LUNEDÌ**;
- interrompere il congedo parentale almeno un giorno rientrando al lavoro immediatamente prima o dopo il sabato, domenica o festivi.

Segue un prospetto riepilogativo che riporta degli esempi.

|           | Lun | Mar | Mar | Gio | Ven | Sab | Dom | Lun | Mar | Mer | Gio | Ven | Sab | Dom | Lun | Mar | Mer | Gio | Ven | Sab | Dom | Lun | Mar | Mer | Gio | Ven | Sab | Dom | Lun | Mar | Mer | Gio | Ven | Sab | Dom | Lun |   |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| Giugno    |     |     | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  |     |     |     |     |   |
|           |     |     |     |     | f   |     |     | f   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | a   | a   | a   | a   |     |     |     |     |     |   |
| Luglio    |     |     |     |     | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  |     |   |
|           |     |     |     |     |     |     |     | a   | a   | a   | a   |     |     |     | a   | a   | a   | a   | a   |     |     |     | a   | a   | a   | a   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |
| Agosto    | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  |     |     |     |     |     |   |
|           |     |     |     |     |     |     |     | f   | f   | f   | f   | f   |     |     |     | f   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | f   |     |     | f   | f   | f   | f   | f   |     |     |     |   |
| Settembre |     |     |     | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  |     |     |     |   |
|           |     |     |     |     | f   |     |     | f   |     |     |     | f   | a   | a   | a   |     |     |     | a   | a   | a   | a   |     |     |     | a   | a   | a   | f   |     |     |     |     |     |     |     |   |
| Ottobre   |     |     |     |     |     | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  |   |
|           |     |     |     |     |     |     |     | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | a |
| Novembre  |     | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  |     |     |     |     |     |   |
|           |     |     |     |     |     |     |     | a   | a   | a   | a   | a   | a   | a   | f   | f   | f   | f   | f   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |
| Dicembre  |     |     |     | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  | 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  | 29  | 30  | 31  |     |     |   |
|           |     |     |     |     |     |     |     | a   | a   | a   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     | a   | a   | a   | a   |     |     |     |   |

a congedo parentale      f ferie

**Considerazioni:**

- ❖ **Giugno:**
  - Periodo dal 3 e il 6: per coprire lo stesso periodo di assenza con il congedo parentale, in sostituzione dei **2** giorni di ferie, si sarebbero dovuto richiedere **4** giorni di congedo parentale;
  - Periodo dal 27 al 30 (29/6 patrono di Roma): per coprire lo stesso periodo di assenza con le ferie, in sostituzione dei **4** giorni di congedo parentale, avremmo dovuto richiedere solo **3** giorni di ferie;
- ❖ **Luglio:**
  - nella possibilità di rientrare al lavoro, si evidenzia un esempio di fruizione del congedo parentale nel quale non sono conteggiati i sabati e le domeniche;
- ❖ **Agosto:**
  - fruizione mista di ferie e congedo parentale nella quale si cerca di risparmiare i sabati e le domeniche;
- ❖ **Settembre:**
  - modalità di conteggio ferie e congedo parentale per usufruire di un lungo fine settimana;
- ❖ **Ottobre/Novembre/Dicembre:**
  - altri esempi.

| <b>CONGEDI DI CURA</b>  |   |  |
|---|---|--|
| <p><i>Riposi giornalieri Madre</i><br/>Padre solo se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rinuncia della madre ai riposi;</li> <li>• affidamento esclusivo al padre;</li> <li>▪ madre lavoratrice autonoma.</li> </ul> | <p>Fino al 1° anno di vita del figlio (3° anno se il figlio è disabile)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 h. al giorno, se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore;</li> <li>▪ 2 h. al giorno, se l'orario di lavoro è almeno pari a 6 ore.</li> </ul>   |  |
| <p><i>Malattia dei figli</i></p>  | <p>sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità e al VAP</p>  |  |
| <p>Padre e madre (non contemporaneamente)</p>   | <p>Permessi non retribuiti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per tutta la durata della malattia e senza limiti, se il figlio ha meno di 3 anni;</li> <li>▪ massimo cinque giorni l'anno, se il figlio ha tra 3 e 8 anni (la malattia deve essere certificata da uno specialista del SSN o con esso convenzionato)</li> </ul> | <p>La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.</p> |

**N.B.** in caso di parto plurimo le ore dei *riposi giornalieri* raddoppiano e il padre può usufruire di quelle aggiuntive anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre, secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo:

| <b>Madre</b>                                       | <b>Padre</b>                                       |  |
|--|--|--|
| <i>(orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere)</i> | <i>(orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere)</i> | <i>(orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i> |
| 4 ore  | 0 ore  | 0 ore  |
| 3 ore  | 1 ora  | 1 ora  |
| 2 ore  | 2 ore  | 1 ora  |
| 1 ora  | 3 ore  | 2 ore  |
| 0 ore  | 4 ore  | 2 ore  |
| astensione obbligatoria o facoltativa              | 2 ore  | 1 ora  |

| <b>Madre</b>   | <b>Padre</b>                                       |  |
|--|--|--|
| <i>(orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i> | <i>(orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere)</i> | <i>(orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i> |
| 2 ore  | 0 ore  | 0 ore  |
| 1 ora  | 2 ore  | 1 ora  |
| 0 ore  | 4 ore  | 2 ore  |
| astensione obbligatoria o facoltativa                | 2 ore  | 1 ora  |

| <b>CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI</b>  |  |   |
|--|--|---|
| <p><i>Retribuiti</i><br/>in caso di decesso o di documentata grave infermità del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• coniuge, anche legalmente separato,</li> <li>• convivente, come risulta da certificazione anagrafica</li> <li>• parente entro il secondo grado, anche non convivente.</li> </ul>  | 3 giorni l'anno permessi retribuiti (non includono festivi e non lavorativi)   |   |
| <p><i>Non retribuiti</i><br/>Problemi familiari derivanti da decesso/malattia/necessità di cura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un componente della famiglia anagrafica;</li> <li>• persone per le quali è previsto obbligo di alimenti;</li> <li>• i parenti e gli affini entro il terzo grado disabili.</li> </ul> <p>Il motivo può inoltre essere un grave disagio del lavoratore, ma diverso dalla malattia (altrimenti disciplinata)</p> | Può essere richiesto un congedo non superiore a due anni nell'intera vita lavorativa. Modalità di concessione e diniego sono disciplinate dai contratti collettivi | Il congedo non e' computato nell'anzianita' di servizio ne' ai fini previdenziali;<br>si puo' procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. |

| <b>PERMESSI PER DISABILI<br/>gravi e non ricoverati a tempo pieno in istituti di cura</b>  |  |  |
|--|--|--|
| Disabilità del lavoratore  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 giorni di permesso retribuito ogni mese, oppure</li> <li>• 2 ore di riduzione giornaliera dell'orario</li> </ul> La scelta può essere variata ogni mese   |  |
| Disabilità del figlio del lavoratore anche in caso di adozione o affidamento   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se il figlio ha meno di 3 anni: prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa o in alternativa di 2 ore di permesso retribuito giornaliero;</li> <li>• Fra il 3° ed 18° anno del figlio 3 giorni retribuiti ogni mese, coperti da contribuzione figurativa</li> <li>• Dopo il 18° anno del figlio (convivente) 3 giorni retribuiti ogni mese, coperti da contribuzione figurativa</li> <li>• Dopo il 18° anno del figlio (non convivente) 3 giorni retribuiti ogni mese, coperti da contribuzione figurativa purché nel nucleo familiare del disabile non vi siano soggetti non lavoratori</li> </ul> |  |
| Disabilità di parenti e affini entro il 3° grado   | , 3 giorni retribuiti ogni mese, coperti da contribuzione figurativa   |  |
| Sono inoltre previste le seguenti tutele, sia per i lavoratori disabili che per quelli che hanno un familiare disabile: <ul style="list-style-type: none"> <li>• diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;</li> <li>• divieto di trasferimento in altra sede senza consenso</li> </ul> |  |  |



| DIRITTI DEI LAVORATORI |   |  |
|------------------------|---|--|
| Padre e madre          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divieto di licenziamento per tutta la durata del congedo di maternità/paternità e fino al primo anno di vita del figlio. Fa eccezione il licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, termine del contratto a tempo determinato.</li> <li>• Nullità dei licenziamenti causati da fruizione di uno dei congedi</li> </ul> <p>Convalida delle dimissioni dal Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del lavoro presentate nel primo anno di vita o durante il 1° anno dall'ingresso nel nucleo familiare in caso di adozione-affido.</p> |  |
| Tutti i lavoratori     | <p>Diritto alla conservazione del posto dopo il rientro da tutti i tipi di congedi. Inoltre, al rientro dal congedo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rientro nella stessa unità produttiva o in altra dello stesso comune (per il congedo di maternità quella di inizio gravidanza, con garanzia del diritto fino al primo anno di vita del figlio)</li> <li>• Rientro nelle stesse mansioni o in altre purché equivalenti (per il congedo di maternità le ultime svolte)</li> <li>• Formazione del personale al rientro (disciplinata dai contratti collettivi)</li> </ul>                          |  |

| OPPORTUNITÀ  |  |  |
|--|--|--|
| Lavoratori che fruiscono dei congedi parentali e formativi | <p>Possibilità di chiedere l'anticipo del TFR e copertura delle spese con i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzianità di almeno 8 anni</li> <li>• Anticipazione non superiore al 70% del TFR maturato</li> </ul> <p>L'anticipazione può essere richiesta una sola volta nella vita lavorativa e il datore di lavoro ha l'obbligo di soddisfare al max. il 10% degli aventi diritto e comunque max il 4% dei dipendenti</p> |  |

La legge prevede inoltre che

- Il Fondo dell'occupazione attui progetti e programmi di flessibilità d'orario per una quota di 40 miliardi annui;
- I lavoratori in congedo di maternità/paternità e parentale possano essere sostituiti anche con un anticipo di max un mese da inizio assenza, con il 50% di sgravio dei contributi a carico del datore di lavoro alle aziende con meno di 20 dipendenti.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.