



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. 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	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											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	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> 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> 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> 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; si puo' procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

<b>PERMESSI PER DISABILI 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.