

EBOOK COINA



MINI GUIDA
DIRITTI DEL GENITORE
LAVORATORE

Diritti del genitore lavoratore

Guida ai congedi e ai permessi dei genitori lavoratori

Indice

<i>1- Fonti legislative</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>2- Divieto di licenziamento e dimissioni protette</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>3- Congedo obbligatorio di maternità</i>	<i>Pag. 4</i>
<i>4- Congedo di paternità</i>	<i>Pag. 5</i>
<i>5- Permessi orari per genitori lavoratori</i>	<i>Pag. 5</i>
<i>6- Congedo parentale per genitori lavoratori</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>7- Congedo per malattia del figlio/a</i>	<i>Pag. 7</i>
<i>8- Lavoratori genitori di figli con handicap</i>	<i>Pag. 8</i>

1- Fonti legislative

La legge n. 53, 8 marzo 2000 (data simbolica), prevedeva un modello di lavoro flessibile per i genitori lavoratori introducendo forme a sostegno della genitorialità come i congedi parentali di ispirazione europea.

La successiva emanazione del D.Lgs n. 151/2001 (Testo Unico tutela maternità e paternità) e s.m.i., integra e completa la normativa a favore dei lavoratori genitori, attraverso misure che esamineremo in questa mini guida.

Nella normativa di ispirazione comunitaria vengono trattati anche i diritti e indennità per padri e madri adottivi e affidatari, e dei genitori di figli con handicap.

Dalla nascita del T.U. ad oggi, decreti specifici, leggi finanziarie e numerose sentenze di giurisprudenza fino alla Corte Costituzionale, hanno aggiornato e migliorato l'impianto originario.

Con il D.Lgs n. 105/22 si è finalmente rivisto il congedo di paternità obbligatorio arrivando a 10 giorni complessivi.

2-Divieto di licenziamento e dimissioni protette

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, co.1, del D.Lgs. n. 151 del 2001).

Durante tale periodo la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo che sia sospesa l'attività dell'intera impresa o parte di essa.

In caso di fruizione del congedo di paternità, previsto dagli articoli 27-bis e 28, 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.

Inoltre il D.Lgs. n. 151/2001 prevede che, sia la risoluzione consensuale del rapporto, che le dimissioni presentate dalla lavoratrice (e lavoratore se ha fruito il congedo di paternità), durante il periodo di gravidanza e durante i primi tre anni di vita del bambino, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

In caso di dimissioni volontarie, durante l'interdizione obbligatoria dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice (e lavoratore se ha fruito il congedo di paternità) ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si

dimettono in tale periodo (entro il primo anno di vita) non sono tenuti al preavviso.

Inoltre le medesime si applicano anche in caso di adozione e di affidamento, con estensione del divieto di licenziamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (in caso di fruizione di congedo per maternità o paternità).

3- Congedo obbligatorio di maternità

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro va dai due mesi precedenti la data presunta del parto, ai tre mesi successivi, per un totale di cinque mesi e un giorno (si aggiunge anche il giorno stesso del parto).

Il T.U. ha previsto la possibilità per la lavoratrice di scegliere di posticipare l'astensione fino alla data presunta del parto.

*Ecco cosa dice l'articolo 16 comma 1.1 del T.U.: “In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente **dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi** allo stesso, 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”.*

*Se la lavoratrice è addetta a lavori particolarmente nocivi, può usufruire di un **congedo prolungato fino a sette mesi dopo il parto**, cosiddetto “allattamento a rischio”, retribuito come il “normale” congedo obbligatorio, chiedendo l'interdizione all'Ispettorato del lavoro (per maggiori info contattare il sindacato).*

In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha il diritto di aggiungere al congedo di maternità, i giorni non utilizzati, in parte o interamente, entro i cinque mesi e un giorno previsti.

Quando il parto prematuro comporta il ricovero del neonato, la madre, se non ha impedimenti di salute, debitamente certificati dal medico, può tornare al lavoro e far decorrere il congedo obbligatorio dal rientro a casa del neonato.

*In caso di parto plurimo, il congedo di maternità **non si raddoppia**, né si moltiplica a seconda del numero dei figli.*

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari al 80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, ma la quasi totalità della contrattazione collettiva prevede l'integrazione al 100 per cento della retribuzione.

Il periodo di congedo obbligatorio è considerato a tutti gli effetti come periodo

di lavoro, quindi si maturano le ferie, la 13esima mensilità, gli eventuali miglioramenti contrattuali ottenuti nel periodo in cui la madre è obbligatoriamente assente.

4- Congedo di paternità

Disciplinato dal Testo Unico (D.Lgs n. 151/2001), grazie all'ultimo Decreto legislativo n. 105/2022, si è finalmente previsto che il padre lavoratore (anche se adottivo o affidatario), il diritto a **10 giorni di congedo retribuito (20 giorni se parto plurimo)** da fruire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, **anche in via non continuativa**, fruibile anche **durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e cumulativo anche se usufruire dell'articolo 28 T.U..**

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 28, novellato dal D.Lgs 105/22, prevede che il padre lavoratore ha 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 ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.**

5 -Permessi orari per genitori lavoratori

L'art. 39 del T.U. prevede che alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino, possono fruire di due periodi di riposo (di 1 ora ciascuno), comunemente chiamato "orario di allattamento", anche cumulabili durante la giornata (ad esempio 2 ore in ingresso o in alternativa 2 ore in uscita). Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Tali periodi di riposo posso essere fruiti, in alternativa, dal lavoratore padre nei

seguenti casi:

- a) quando i figli sono affidati al solo padre;*
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizzi;*
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata;*
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.*

Nel caso di parto plurimo, si raddoppiano i permessi orari, sempre sulla base del proprio orario di lavoro giornaliero, con la possibilità di utilizzarli con libera scelta tra padre e madre, in varie combinazioni possibili.

6- Congedo parentale per genitori lavoratori

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali, ed è disciplinato dagli articoli 32-38 del D.Lgs n. 151/2001.

*Oltre alla madre, anche il padre acquisisce un diritto autonomo al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice. Entrambi i genitori hanno quindi diritto, **anche contemporaneamente**, a beneficiare di un congedo parentale, per un massimo di 11 mesi e fino al compimento dei 12 anni di età del figlio/a, con le seguenti modalità:*

- 1. la madre, per un periodo fino a un massimo di sei mesi, frazionato o continuativo, dopo il congedo di maternità obbligatorio;*
- 2. il padre, dal giorno seguente la nascita del figlio, per un periodo massimo di sette mesi, frazionato o continuativo, a condizione che ne usufruisca **almeno per tre mesi**.*

*Il periodo massimo di godimento del congedo parentale è di 10 mesi, elevabile a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un **periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi**.*

*La fruizione del congedo è stato di recente novellato dal D.Lgs n. 105/2022, prevedendo la retribuzione al 30% fino al 12 anno di vita del bambino e aumentando da 6 a 9 mesi il pagamento degli stessi, purché **almeno 3 mesi siano fruiti dal padre lavoratore** (ad esempio 6 mesi la madre e 3 mesi il padre, oppure 5 mesi la madre e 4 il padre).*

Le leggi di Bilancio per gli anni 2023 e 2024 hanno apportato modifiche significative al regime di congedo parentale, consentendo ai genitori di beneficiare di un aumento della retribuzione per due mesi di congedo, dei nove totali spettanti, portando la retribuzione dall'originario 30% all'80% per tutto il 2024. A partire dal 2025, si prevede un ulteriore aggiustamento: il secondo mese di congedo sarà retribuito al 60%. Queste modifiche sono applicabili ai lavoratori dipendenti che iniziano il periodo di congedo parentale dopo il termine del congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e sono validi fino al compimento dei 6 anni di età del bambino, se non fruito entro i 6 anni di età la retribuzione sarà ridotta al 30%.

Il congedo parentale va richiesto con un preavviso di 5 giorni nel caso di fruizione intera giornata, mentre per il congedo parentale ad ore sono sufficienti 48 ore.

Alcuni contratti di lavoro prevedono eccezioni, come ad esempio un tempo ridotto per richiederlo in casi eccezionale o la retribuzione al 100% per il primo mese di congedo parentale, come ad esempio il CCNL della SSN e il CCL della Fondazione Policlinico Gemelli.

Il congedo parentale può essere fruito in modo frazionato, ma è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, per evitare che vengano compresi nel periodo di congedo parentale i giorni festivi infrasettimanali, i sabati e le domeniche. Ad esempio, se si prende il congedo dal lunedì al venerdì, senza riprendere il lavoro il lunedì successivo, i giorni conteggiati saranno sette anziché cinque.

Il Testo Unico prevede, differentemente dal riposo per allattamento, che i genitori possano chiedere il congedo parentale per ogni figlio: quindi, tanti figli, tanti congedi parentali ed ogni genitore ha un diritto autonomo al congedo parentale.

Nel caso di genitore solo, questo può fruire di 11 mesi complessivi di congedo parentale di cui 9 mesi retribuiti al 30% (di cui il 1° mese al 100% se previsto dal CCL e all'80% maternità successivamente al 31 dicembre 2023).

Come genitore unico vengono considerati i seguenti casi:

- 1. morte di un genitore;*
- 2. abbandono da parte di un genitore;*
- 3. affidamento con provvedimento formale ad un solo genitore;*
- 4. non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.*

Con la legge n.228 del 24 dicembre 2012, il Legislatore ha deciso di introdurre la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale. La norma è stata poi

modifica con il D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015, il quale prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

7- Congedo per malattia del figlio/a

I genitori lavoratori, sia pubblici che privati, hanno il diritto ad un congedo (non retribuito), senza limiti temporali, per malattia figlio fino a tre anni di età. Mentre per i figli superiori a 3 anni e fino al compimento degli 8 anni, hanno diritto a 5 giorni annui di congedo (non retribuito) per malattia, sempre certificata da un medico del SSN o Pediatra di libera scelta.

Il congedo per malattia può essere fruito da entrambi i genitori ma mai insieme, ma solo in alternativa. Ogni singolo figlio dà diritto al congedo di malattia, pertanto si sommano.

Il trattamento economico varia sia in base sia all'età del figlio/a, che dai relativi Contratti di lavoro.

Ad esempio nel Contratto del pubblico impiego, fino al compimento dei tre anni vita del bambino, i giorni di malattia vengono retribuiti al 100% fino a 30 giorni all'anno. Nei Contratti di lavoro privato, di norma non è previsto nessun trattamento economico.

8- Permessi per genitori di figli con handicap

Trascorso il periodo di congedo di maternità (congedo obbligatorio) e i successivi mesi di congedo parentale (art. 32, D.L.gs 151/2001) la madre o in alternativa il padre, che assistono un figlio in situazione di handicap grave, possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento dei dodici anni di vita del bambino (art. 33, D.L.gs 151/2001) .

Durante tale periodo, il lavoratore riceverà una indennità pari al 30 per cento della retribuzione, così come per il congedo parentale retribuito, di cui è appunto il suo prolungamento. La durata massima del congedo parentale "normale" e del suo prolungamento, tra i genitori, è di tre anni. Il congedo spetta al genitore richiedente

anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

*Dopo il primo anno di vita del bambino e, in alternativa, dopo il prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita, i genitori che assistono un figlio, in situazione di handicap grave, possono fruire di **due ore di permesso giornaliero retribuito**. Nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore giornaliere, il permesso retribuito è limitato a una sola ora.*

Fonti:

D.Lgs 151 del 26 marzo 2001

INPS