

Legge 53/2000 - Disposizioni per il sostegno

della **Maternità e Paternità**

per il **Diritto alla Cura**

e alla **Formazione**

per il **Coordinamento dei Tempi della Città**

1. PRESENTAZIONE.....	2
2. OBIETTIVO DELLA LEGGE: .....	3
3. CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ .....	4
4. CONGEDO DI MATERNITÀ .....	6
5. CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO .....	10
6. RIPOSI E PERMESSI .....	12
7. CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI.....	13
8. CONGEDI PER LA FORMAZIONE .....	16
9. ANTICIPO T.F.R. ....	17
10. DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA.....	18
11. FORME DI FLESSIBILITÀ DEL TEMPO DI LAVORO .....	19
12. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE .....	20

# 1. Presentazione

Abbiamo salutato la promulgazione della Legge 53/2000, con la soddisfazione che di solito si prova quando si raggiunge un risultato importante, frutto di un lungo lavoro di elaborazione, di contrattazione e di impegno sociale e culturale.

Questa legge ha per noi un grande valore, perché non si limita a sancire nuovi diritti e nuove tutele per i padri, le madri, i bambini, le donne e gli uomini che lavorano, spesso migliorando quanto previsto dai contratti collettivi ma perché, attraverso un sistema di incentivi, si propone di favorire un vero salto culturale sia nell'ambito del nucleo familiare, sia nei luoghi di lavoro.

Per indirizzare e sostenere una diversa distribuzione del lavoro di cura tra donne e uomini sono state predisposte norme che, da un lato incentivano i padri a vivere in modo più attivo la loro paternità utilizzando il congedo parentale e, dall'altro istituiscono in capo alle singole persone specifici diritti: permessi giornalieri, congedi per la malattia del bambino, congedi per eventi e cause particolari.

Per riconoscere il "valore" del lavoro di cura la legge stabilisce per tutti i congedi la copertura previdenziale utile ai fini pensionistici.

Per affermare un giusto equilibrio tra lavoro produttivo e riproduttivo (di cura) che non penalizzi le lavoratrici, vengono previsti incentivi per le imprese che, attraverso modifiche dell'orario, dell'organizzazione del lavoro, attuino modalità di lavoro compatibili con le esigenze e le responsabilità che donne e uomini hanno nei confronti del loro nucleo familiare.

Per dare sicurezza al lavoro di donne e uomini, viene sancito e reso esercitabile il diritto alla formazione continua e permanente, così come vengono previsti aggiornamenti professionali per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di congedo.

Una buona legge ma, come ci insegna la nostra "storia", non basta la sua approvazione; c'è bisogno che sia conosciuta, che venga utilizzata, che provochi una domanda da parte dei soggetti ai quali è indirizzata.

Per questo abbiamo pensato di presentare un progetto nell'ambito delle iniziative promosse e finanziate dal Fondo Sociale Europeo (ob. 3 - Asse E, sostegno alla partecipazione delle donne al lavoro....) con l'obiettivo di diffondere la conoscenza della legge 53. A tal fine abbiamo predisposto questo "opuscolo" che riporta in modo sintetico, ma speriamo chiaro, i contenuti della Legge stessa.

Lo diffonderemo, avvalendoci anche delle istituzioni, delle Consigliere di Parità, dei servizi pubblici, in 150.000 copie, alle donne e agli uomini che lavorano, a coloro che sono alla ricerca di un lavoro, alle imprese e a tutti coloro che promuovono azioni di parità.

Il nostro obiettivo è semplice ma ambizioso: diffondere la conoscenza, favorire l'esigibilità di diritti e tutele, costruire una domanda che supporti il confronto e la contrattazione nei luoghi di lavoro sui temi che attengono alla qualità del lavoro e alla qualità della vita.

***Donne CGIL - CISL - UIL***

## 2. Obiettivo della legge:

*Promuovere un nuovo equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.*

Legge 8 marzo 2000  
n° 53

Pubblicata sulla G.U. del 13 Marzo 2000  
in vigore dal 28 Marzo 2000

### Soggetti e strumenti:

per

**madri, padri, bambini:** istituzione di congedi parentali - permessi per la cura delle bambine e dei bambini

per

**lavoratrici, lavoratori:** istituzione di congedi per la formazione incentivi per la diffusione di accordi che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro congedi per eventi e cause particolari

per

**cittadine/cittadini:** provvedimenti per garantire il coordinamento dei tempi della città, favorendo l'uso del tempo per fini di solidarietà

*Tutte le normative esistenti a sostegno della maternità e paternità, comprese quelle contenute nella legge 53, sono state assorbite e risistemate in un Testo Unico con decreto legislativo del 26/03/2001 n. 151. Per questo motivo nel predisporre le schede di lettura della L. 53 abbiamo segnalato gli articoli del Testo Unico che recepiscono le singole norme.*

### 3. Congedo di maternità e paternità

**Congedo di maternità** Per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice

**Art. 3 Legge 53  
Articoli 16 e 20  
Testo Unico**

- la madre lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro 2 mesi prima la data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto.
- flessibilità del congedo.
- la lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità astenendosi dal lavoro **1 mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo il parto.**

Uno specifico decreto stabilirà per quali lavori non può essere chiesto l'uso flessibile del congedo di maternità.

La scelta della lavoratrice può essere esercitata se:

il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente (L. 626) attestano che tale scelta non reca danni alla salute della madre e del nascituro.

In attesa del decreto sopracitato la scelta è immediatamente operativa se sussistono i seguenti presupposti (circ. Ministero del Lavoro n. 109 - 2000):

- a) decorso regolare della gravidanza, non ci sono rischi per la salute della madre e del nascituro al momento della domanda
- b) non è in corso la maternità anticipata
- c) sono venute meno le cause che avevano portato alla richiesta di maternità anticipata
- d) le mansioni svolte, l'ambiente di lavoro, l'articolazione dell'orario non configurano pregiudizio alla salute
- e) non vi sono controindicazioni derivanti dalle modalità per raggiungere il luogo di lavoro.

L'INPS con circolare 152 del 2000 ha chiarito che:

- il periodo di flessibilità dell'astensione obbligatoria può essere di minimo un giorno, massimo un mese.
- il periodo può essere successivamente ridotto su richiesta della lavoratrice o per fatti sopravvenuti, esempio malattia.
- il periodo eventualmente non utilizzato sarà differito a dopo il parto.

**Trattamento economico e copertura figurativa**

Nulla cambia per la misura dell'indennità e della contribuzione figurativa. La misura è pari all'80% del trattamento economico.

Alcuni Contratti Collettivi prevedono il 100% del trattamento economico. La contribuzione figurativa per i 5 mesi di astensione obbligatoria, viene riconosciuta:

**Art. 3 Legge 53  
Articoli 22 e 25  
Testo Unico**

- in costanza di rapporto di lavoro, senza alcun vincolo di anzianità contributiva pregressa;
- fuori dal rapporto di lavoro se si hanno almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro, da far valere al momento della domanda.

Avendo il testo unico (Art.86, comma 2) abrogato l'Art. 3, comma 2 del DLgs 903, 9 dicembre 1977, i periodi corrispondenti al congedo di maternità verificatisi al di fuori dal rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici anche se si sono

verificati prima del 1° gennaio 1994. In questo caso la condizione dei 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro si può collocare anche dopo l'evento tutelato.

Le lavoratrici devono presentare domanda al rispettivo istituto previdenziale.

### **Adozioni e affidamento**

#### **Articoli 26 e 27 Testo Unico**

L'astensione obbligatoria pari a 3 mesi dopo il parto e il relativo trattamento economico è esteso anche alle lavoratrici adottive o affidatarie durante i primi 3 mesi successivi all'ingresso del bambino nelle famiglie; il bambino al momento dell'adozione o dell'affidamento non deve aver superato i 6 anni di età.

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali.

In questo caso il diritto (3 mesi di astensione) è riconosciuto anche se il minore ha più di 6 anni e sino alla maggiore età. I tre mesi decorrono dall'ingresso del bambino nella famiglia purchè la lavoratrice risulti a quel momento titolare di un rapporto di lavoro.

### **Congedo di maternità**

#### **Art. 11 Legge 53 Articolo 16 Testo Unico Parto Prematuro**

Solo per le lavoratrici dipendenti:

- qualora il parto avvenga prima della data presunta, i giorni di assenza obbligatoria non goduti si sommano al periodo di astensione obbligatoria post-partum.
- La lavoratrice deve presentare entro 30 giorni dalla data del parto il certificato che ne attesta la data.

### **Quesiti e risposte**

Flessibilità del congedo di maternità

E' possibile chiedere da subito di utilizzare il diritto a spostare un mese di astensione obbligatoria dopo la nascita del figlio?

**SI** Presentando le certificazioni richieste, che attestino l'assenza di rischi alla salute e alla sicurezza. Il Ministero del Lavoro emanerà in tempi brevi il decreto previsto dalla legge sulla tipologia dei lavori esclusi da tale flessibilità, a prescindere dalle condizioni di salute della gestante. Nel frattempo è stata emanata una circolare che detta le condizioni per l'esercizio dell'opzione.

Si può chiedere la flessibilità del congedo, trovandosi in astensione anticipata?

**NO** L'astensione anticipata è concessa proprio perché ci sono complicanze della gestazione o impossibilità di assegnare la lavoratrice a mansioni non pregiudizievoli.

### **Congedo di paternità**

#### **Art. 13 Legge 53 Articolo 28 Testo Unico**

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei 3 mesi successivi alla nascita del figlio, in caso di:

- morte o grave infermità della madre
- abbandono del figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo al padre

Il diritto è riconosciuto a prescindere dalla condizione di titolarità di un rapporto di lavoro subordinato della madre. L'indennità è pari a quella prevista per il congedo di maternità. Durante tale periodo e sino al compimento di un anno d'età del bambino vengono applicate le norme relative al divieto di licenziamento.

- il padre che può avvalersi dell'astensione obbligatoria deve presentare al datore di lavoro la certificazione necessaria.

- Adozioni e affidamenti** Il padre adottivo o affidatario può chiedere il congedo di paternità in alternativa a quello della madre lavoratrice dipendente che vi abbia rinunciato.
- Art. 3 Legge 53**
- Articolo 31** Al padre lavoratore è riconosciuto il congedo di paternità in caso di morte o di grave infermità della madre adottiva o affidataria.
- Testo Unico**

## 4. Congedo di maternità

- Congedo parentale** Per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.
- Art. 3 Legge 53** Il diritto di assentarsi dal lavoro per congedo parentale e il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.
- Articolo 32** Tale diritto spetta ai genitori durante i primi 8 anni di età del bambino per un periodo complessivo di max 10 mesi, così diviso:
- Testo Unico**
- alla madre lavoratrice, al termine dell'obbligatoria per max 6 mesi (frazionati o continuativi)
  - al padre lavoratore, per un periodo di max 6 mesi (frazionati o continuativi)
  - se il padre usufruisce di almeno 3 mesi continuativi il limite di 6 mesi passa a 7 ed il limite massimo complessivo da 10 a 11 mesi.
  - se unico genitore max 10 mesi (frazionati o continuativi)
- È possibile per i due genitori usufruire dell'astensione facoltativa contemporaneamente:
- prima il padre ne aveva diritto solo se la madre rinunciava
  - il genitore deve informare il datore di lavoro almeno 15 giorni prima il tempo stabilito dai contratti collettivi.
- Congedo parentale trattamento economico e copertura figurativa**
- indennità pari al 30% della retribuzione sino a 3 anni del bambino e per un periodo massimo complessivo di 6 mesi copertura figurativa normale.
  - per il restante periodo sia che venga effettuata dopo i 6 mesi entro i 3 anni del bambino, sia che venga usufruito dai 3 agli 8 anni, l'indennità del 30% è prevista solo se:
  - il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo AGO (per il 2002 pari a e 12.762,43)

Per questo periodo la contribuzione figurativa è contemplata, ma con un diverso sistema di calcolo. Viene preso come riferimento per calcolare la contribuzione, un valore pari al 200% dell'assegno sociale.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

- Congedo parentale per i genitori adottivi** I congedi parentali valgono anche per genitori adottivi o affidatari sia in caso di adozione affidamento nazionale e internazionale.
- I genitori adottivi o affidatari hanno diritto di usufruire del congedo nei primi 8 anni di

**o affidatari** vita del bambino alle medesime condizioni e con le stesse modalità dei genitori naturali.

**Art. 3**

**Legge 53 - Art. 36** Per il trattamento economico (indennità) il limite dei 3 anni è in questo caso elevato a 6.  
**Testo Unico**

In ogni caso il congedo può essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore nella famiglia.

Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il diritto al congedo parentale può essere fruito nei primi 3 anni dell'ingresso del minore nel nucleo familiare.

**Astensione facoltativa lavoratrici autonome** E' istituito il diritto all'astensione facoltativa anche per le lavoratrici autonome per i figli nati dal 1° gennaio 2000:

- Durata: 3 mesi entro un anno di età del bambino.
- Indennità: pari al 30% della retribuzione minima giornaliera.
- Tale istituto non vale nei confronti dei padri lavoratori autonomi.

**Art. 69**

**Testo Unico**

**Quesiti e risposte** Congedi parentali

Il padre lavoratore con uno o più figli di età inferiore a 8 anni può chiedere il congedo parentale?

**SI** Il padre può chiedere da subito al datore di lavoro, privato o pubblico, di utilizzare la parte di congedo parentale cui ha diritto per ciascuna/o figlia/o.

Fino a quando, come prevede la legge, non verranno disciplinati dalla contrattazione collettiva criteri e modalità per la fruizione del congedo, basta solo il preavviso di 15 giorni.

Il datore di lavoro può opporre le esigenze aziendali alla concessione del congedo?

**NO** Si possono individuare criteri e modalità, ma solo a seguito di contrattazione collettiva, non come decisione unilaterale del datore di lavoro.

Se la madre ha già usufruito dei 6 mesi di astensione facoltativa nel corso del 1° anno di vita di un figlio, può assentarsi per altri ulteriori mesi?

**NO** Avendo già utilizzato i 6 mesi di astensione facoltativa, non ha diritto a ulteriori mesi di congedo parentale. La nuova legge, per la madre lavoratrice subordinata, prevede un congedo parentale che sostituisce e assorbe la precedente astensione facoltativa dal lavoro. Solo la madre che nel frattempo è diventata single ha diritto a integrare l'assenza fino a 10 mesi (ha quindi diritto a ulteriori 4 mesi). I dipendenti della pubblica amministrazione è opportuno controllino a quale titolo hanno eventualmente goduto di precedenti permessi: se per astensione facoltativa o per malattia del figlio.

Se la madre non ha usufruito, in tutto o in parte, dei 6 mesi di astensione facoltativa entro il 1° anno di vita del figlio (ad esempio perché a quel tempo non era lavoratrice subordinata), può chiedere ora il congedo?

**SI** Purchè il figlio non abbia già compiuto 8 anni.

Può la madre utilizzare i 4 mesi di congedo parentale del padre, previa rinuncia di questo?

**NO** La legge ha attribuito un diritto originario al congedo parentale per la madre e per il padre, lavoratori subordinati. Questo significa che i mesi di congedo parentale residui possono essere goduti solo dal padre e non sono trasmissibili alla madre, che continua a poter godere al massimo di 6 mesi.

Se la madre, lavoratrice dipendente, ha già usufruito dei 6 mesi di astensione facoltativa, il padre, con un reddito superiore alla soglia di reddito individuale previsto dalla legge, ha diritto al congedo con indennità?

**NO** Il padre ha diritto ai mesi di congedo, ma non all'indennità.

Il padre lavoratore autonomo ha diritto al congedo?

**NO**

La madre lavoratrice autonoma ha diritto al congedo parentale solo se non svolge attività lavorativa?

**SI** E' così. La madre lavoratrice autonoma per percepire l'indennità di congedo parentale per 3 mesi non deve svolgere attività lavorativa.

Se la madre è una lavoratrice autonoma o una collaboratrice occasionale, il padre ha diritto al congedo?

**SI**

Il genitore ha diritto al congedo anche se il figlio non è convivente?

**SI**

Il padre ha diritto di utilizzare il congedo parentale da subito o devono trascorrere i 3 mesi previsti per la maternità obbligatoria, anche se la madre non ne usufruisce?

**SI** Il padre può utilizzare da subito il congedo. E non solo quando la madre non ne usufruisce, ma anche quando ne usufruisca.

Il congedo parentale può essere utilizzato contemporaneamente dalla coppia di lavoratori subordinati?

**SI** Ed è possibile che il padre utilizzi il congedo e la madre i riposi orari giornalieri, ma attenzione, l'inverso non è previsto.

Quando la coppia di lavoratori subordinati può godere di un congedo che supera i 10 mesi e arriva a 11?

Quando il padre ha utilizzato almeno 3 mesi di congedo, anche non continuativamente.

Il padre può arrivare a 7 mesi? E la madre?

**SI** Il padre

**NO** La madre (al massimo 6 mesi)

Per arrivare agli 11 mesi, il padre lavoratore subordinato deve utilizzarne 7?

**NO** La coppia sceglie come ripartire il periodo (ad esempio, 6 mesi per la madre e 5 per il padre, 7 mesi per il padre e 4 per la madre).

Il datore di lavoro può rifiutare di concedere il periodo di congedo parentale richiesto con regolare preavviso?

**NO** Finchè non interverrà la contrattazione collettiva, come indicato nella legge, per regolare criteri e modalità di utilizzazione del congedo, basta la richiesta.

Può il datore di lavoro negare un congedo parentale, laddove la richiesta non sia stata consegnata entro i 15 gg. previsti?

**SI** a meno che non si possa provare una oggettiva impossibilità.

Come si calcola il periodo di congedo parentale?

Il periodo può essere utilizzato anche frazionatamente. La legge non indica un periodo minimo, ma tra un periodo e l'altro di congedo vi deve essere ripresa lavorativa. I giorni non lavorativi e festivi (sabato - domenica) compresi nel periodo di congedo, vengono computati nel calcolo dell'assenza.

Si può usufruire di un congedo parentale frazionato intervallando le giornate di congedo (da lunedì a giovedì) con giornate di ferie (venerdì) evitando il computo del sabato e della domenica?

**NO** occorre il rientro al lavoro.

Durante il congedo parentale (ex astensione facoltativa) maturano i giorni di ferie?

**NO**

Nel corso del primo anno di vita del figlio, si può godere di periodi di congedo parentale e, al rientro al lavoro, dei riposi giornalieri?

**SI**

In caso di adozione (non internazionale), se la bambina ha più di 6 anni, si ha diritto ai tre mesi corrispondenti all'astensione obbligatoria e al congedo parentale?

**NO** Non si ha diritto ai 3 mesi, ma al congedo parentale si, entro i primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare.

Come si presenta la domanda all'INPS?

La Circolare INPS n. 109/2000 precisa la documentazione che va allegata alla domanda, in attesa della revisione della modulistica.

Per il personale della scuola a tempo determinato, il periodo di congedo parentale

come è retribuito?

Come per il personale a tempo indeterminato.

## 5. Congedo per la malattia del figlio

**Congedo per la malattia del figlio** Malattia del bambino  
Entrambi i genitori possono astenersi alternativamente dal lavoro per malattia del figlio (di età non superiore agli 8 anni).  
**Art. 3 Legge 53** Il congedo spetta al genitore anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Non ci sono limiti di tempo per le assenze relative a malattia dei figli di età inferiore a 3 anni.  
**Art. 47/48/49/50** Dai 3 agli 8 anni del bambino spettano 5 giorni all'anno per ciascun genitore  
**Testo Unico** La malattia deve essere certificata dallo specialista S.S.N.

- Chi prende il permesso deve dichiarare che l'altro genitore non si astiene dal lavoro per lo stesso motivo.
- Il ricovero in ospedale del figlio (sino a 8 anni) interrompe le ferie del genitore.
- Le assenze per malattia del figlio non hanno copertura economica, ma contemplano quella previdenziale nei modi sotto precisati.
- Il licenziamento è nullo se causato dalla domanda o dalla fruizione di congedi per la malattia del figlio.

### Copertura figurativa

- sino a 3 anni del bambino - copertura figurativa normale
- dai 3 agli 8 anni - copertura figurativa come per congedo parentale (retribuzione convenzionale pari al 200% assegno sociale)

I periodi di assenza per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, ma non sono utili per le ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

**Genitori adottivi o affidatari** Le stesse norme relative alle assenze per la malattia del bambino valgono anche per i genitori adottivi o affidatari.

Il congedo non ha limiti di tempo se il bambino ha una età non superiore a 6 anni (Art. 50 Testo Unico).

Tra i 6 e gli 8 anni del bambino spettano 5 giorni l'anno per ciascun genitore.

Se al momento dell'adozione o l'affidamento il minore ha una età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo per malattia (5 giorni) è usufruibile nei primi 3 anni (Art. 50 Testo Unico).

### Quesiti e risposte

Congedo per la malattia dei figli

E' un diritto del padre lavoratore subordinato anche se la madre non ne ha diritto?

**SI**

Se il genitore è single ha diritto a 10 giorni annui?

**NO** La disciplina legislativa non lo prevede.

Se il padre è un lavoratore autonomo, la madre lavoratrice dipendente, può usufruire oltre che dei suoi 5 giorni annui per la malattia del figlio di età superiore a 3 anni, anche di quelli del marito?

**NO** non è possibile. Ciascuno dei genitori ha diritto, individualmente, a 5 giorni annui.

Avendo due bambini di età compresa tra i 4 e gli 8 anni, si intendono 5 giorni di congedo lavorativo annuale per bambino o complessivi?

I cinque giorni annui spettano a ciascun genitore per ciascuna/o figlia/o.

Se due gemelli si ammalano contemporaneamente?

Se la coppia è composta da lavoratori dipendenti, entrambi possono chiedere il congedo, dichiarando il diverso motivo (la malattia dell'una/o e la malattia dell'altra/o) dell'assenza.

Il congedo per la malattia dei figli è coperto economicamente?

**NO** la disciplina legislativa non prevede copertura economica, ma solo previdenziale.

Per chi lavora nelle pubbliche amministrazioni, cambiano le regole?

**NO** Fino a quando non sarà contrattata una diversa disciplina, nei comparti dove si ha diritto alla retribuzione per un mese all'anno per le malattie dei figli nel 2° e 3° anno di età, questo diritto rimane. Inoltre, nei primi tre anni di vita, il congedo non retribuito copre gli ulteriori periodi di malattia. Una volta terminato il periodo coperto da questa disciplina, subentra quella della legge: 5 giorni non retribuiti per anno.

Il congedo per la malattia del figlio con meno di 3 anni ha limiti di tempo? La malattia deve essere in fase acuta? Deve essere grave?

**NO** La malattia non deve essere nella fase acuta, né essere grave. Non ci sono limiti di durata fino ai 3 anni.

Chi si assenta deve rispettare le fasce di reperibilità?

**NO** Chi si assenta non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie, che sono destinate al controllo della malattia del lavoratore e della lavoratrice.

Per la coppia di lavoratori subordinati, è un diritto utilizzabile anche contemporaneamente?

**NO** L'altro genitore non deve usufruire del congedo nello stesso periodo per lo stesso motivo.

I 5 giorni all'anno si devono intendere per anno solare o per anno di vita?

Si riferiscono all'anno di vita del figlio.

## 6. Riposi e permessi

**Riposi e permessi** Per "riposi giornalieri" si intendono le due ore precedentemente previste per l'allattamento.

**Art.3 - 4 Legge 53** La lavoratrice madre ha diritto a permessi giornalieri per il primo anno di età del bambino nella misura di: 2 ore se l'orario di lavoro è fino a 6 ore, 1 ora se l'orario è inferiore a 6 ore.

**Art. 39 - 40**  
**Testo Unico**

Le ore di riposo sono estese al padre lavoratore se:

- i figli sono affidati al padre
- la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale
- in caso di morte o di grave infermità della madre
- la madre non è lavoratrice dipendente ma lavoratrice autonoma, collaboratrice, libera professionista

Le ore di permesso sono considerate come ore lavorative per la durata e la retribuzione. Hanno copertura previdenziale figurativa.

**Genitori adottivi o affidatari** In caso di parto plurimo le ore raddoppiano. Le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre. Anche il genitore che ha un'adozione o affidamento ha diritto ai riposi giornalieri sino al compimento di 1 anno di età. In caso di adozione o affidamento di più bambini con meno di un anno di età le ore raddoppiano.

**Quesiti e risposte** Riposi giornalieri

Se la madre è una lavoratrice domestica, il padre può chiedere le ore di riposo giornaliero?

**SI**

Se la madre è casalinga e il parto è gemellare, il padre ha diritto alle ore, in misura raddoppiata, di riposo giornaliero?

**NO** né in misura ordinaria, né in misura raddoppiata, in quanto, appunto, la moglie è casalinga.

Il padre può utilizzare, se vuole, da solo i permessi raddoppiati in caso di parto gemellare?

**SI** se ha diritto ai permessi ordinari.

Se i genitori sono una coppia di lavoratori subordinati e il parto è gemellare, possono chiedere la loro parte di riposi nello stesso arco temporale?

**SI**

Il padre può godere dei riposi giornalieri mentre la madre gode del congedo di maternità o del congedo parentale?

**NO** perché la madre non si trova nella condizione di lavoratrice che rinuncia al suo diritto ai riposi.

La madre può godere dei riposi giornalieri mentre il padre gode del congedo parentale?

**SI** questo è possibile.

## 7. Congedi per eventi e cause particolari

**Congedi per eventi e cause particolari** Si disciplinano 2 tipi di permesso:  
a) permesso retribuito  
b) permesso non retribuito

### Art. 4 Legge 53

#### PERMESSO RETRIBUITO

I lavoratori e le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro pubblici e privati hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di:

- decesso
- documentata grave infermità

#### DEL

- coniuge
- del convivente (la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica)
- parente entro il 2° grado (genitori, figli, fratelli, nonni, nipoti)

Il regolamento applicativo, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'11/10/2000, prevede che per usufruire del permesso i lavoratori e le lavoratrici devono:

avvisare preventivamente il datore di lavoro specificando i giorni nei quali verrà utilizzato

utilizzare il permesso entro 7 giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità

Nei giorni di permesso **non** sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

In alternativa ai 3 giorni, in casi di grave e documentata malattia, le lavoratrici e i

lavoratori, possono concordare con il datore di lavoro, tempi e modalità di lavoro che li agevolino nella cura del familiare.

Il Regolamento Ministeriale prevede che:

l'accordo sia stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della/del lavoratrice/ore;

nell'accordo siano indicati i giorni di permesso che vengono sostituiti con le nuove modalità lavorative

la riduzione di orario non possa essere inferiore ai giorni di permesso sostituiti

la nuova modalità concordata debba avere inizio entro 7 giorni dall'insorgenza della grave infermità.

Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti per i disabili o per la cura dei disabili.

**Permessi non retribuiti**

Le lavoratrici ed i lavoratori pubblici e privati, possono chiedere:

**Art. 4 Legge 53**

- un congedo, frazionato o continuativo, di max 2 anni per gravi e documentati motivi familiari (malattia) con diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione nè copertura assicurativa.

Per questi periodi di congedo è possibile il riscatto o i versamenti volontari.

La lavoratrice o il lavoratore che ha usufruito del congedo può partecipare a corsi di formazione per reintegrarsi nell'attività. I contratti collettivi stabiliscono modalità e criteri.

Il regolamento applicativo (Decreto n. 278 dell'11/10/2000) stabilisce che i gravi motivi possono riguardare:

- la/il lavoratrice/ore medesima (non per malattia)
- i componenti della famiglia anagrafica
- le persone per le quali è previsto, anche se non conviventi, l'obbligo di alimenti
- i parenti ed affini (sino al 3° grado) portatori di handicap anche se non conviventi.

**Per gravi motivi si intendono:**

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra nominate
- le situazioni che comportano un impegno particolare della lavoratrice/ore o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra nominate

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, che interessino la/il lavoratrice/ore medesimo
- particolari patologie:
  1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  4. dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2 e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il limite dei 2 anni si computa conteggiando anche i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo. Le frazioni di congedo si sommano tra di loro ed il mese è raggiunto al trentesimo giorno.

- I contratti collettivi devono disciplinare le modalità di richiesta e di accettazione o diniego, garantendo il contraddittorio tra la persona richiedente e il datore di lavoro ed il contemperamento delle esigenze di entrambe le parti.

In attesa della disciplina contrattuale il datore di lavoro deve entro 10 gg. dalla richiesta, esprimersi motivando la decisione.

In caso di diniego totale o parziale la lavoratrice o il lavoratore può chiedere di riesaminare la domanda, nei successivi 20 giorni.

- vengono dettate particolari disposizioni per il ricorso al congedo da parte di lavoratrici/ori assunti a tempo determinato
- se il congedo non ha una durata minima fissata, la/il lavoratrice/ore può rientrare al lavoro anche prima del termine del congedo.

- per le varie tipologie che determinano il congedo per gravi motivi le/i lavoratrici/ori devono fornire la documentazione necessaria al momento della richiesta.

**Quesiti e risposte** Congedo per gravi motivi di famiglia

Per ottenere i permessi per decesso di familiari è necessaria la convivenza?

**NO**

Come si calcola il secondo grado di parentela?

Si parte dal soggetto richiedente e ci si sposta di due livelli.

Quindi: fino a nonne/i, nipoti e fino a sorelle, fratelli del richiedente.

Sono considerati gli affini?

Per la parte relativa ai tre giorni annui di permesso retribuito, sono esclusi. Quindi, non si possono utilizzare, ad esempio, per la morte di suocere/i.

Questi ultimi sono invece compresi per la parte relativa ai congedi per gravi motivi di famiglia.

## 8. Congedi per la formazione

**Congedi per la formazione** Ferme restando tutte le norme per lavoratrici/ori studenti (Legge 300/70 e CCNL), i dipendenti pubblici e privati con 5 anni di anzianità presso la stessa azienda possono chiedere un congedo (continuativo o frazionato) non superiore a 11 mesi nell'arco della

**Art.5 - 6 Legge 53**

vita lavorativa per:

**Formazione**

- completare la scuola dell'obbligo

**Art. 5**

- conseguire il diploma superiore

- conseguire la laurea

- frequentare corsi di specializzazione diversi da quelli proposti dalle aziende.

In tale periodo godono della conservazione del posto di lavoro, non hanno retribuzione nè copertura previdenziale. Il periodo non è utile all'anzianità di servizio e non può essere cumulato con ferie, malattia, ecc... - può essere riscattato o coperto con versamenti volontari.

Se il datore di lavoro nega il congedo o lo rimanda la lavoratrice/ore possono chiedere l'intervento del sindacato per valutare se tale diniego è giustificato da reali esigenze organizzative.

- i contratti collettivi definiranno le modalità e la percentuale dei congedi ed il termine di preavviso che non potrà essere inferiore ai 30 giorni.
- chi accede al congedo di formazione (11 mesi) può prolungare il suo rapporto di lavoro per 11 mesi anche in deroga alle leggi sull'età pensionabile.

**Formazione continua** Viene sancito il diritto per le persone occupate e disoccupate alla formazione durante tutto l'arco della vita. Lo Stato, le Regioni e gli altri Enti Locali devono garantire una offerta formativa, anche a scelta individuale, che consenta l'acquisizione di crediti formativi certificati e valevoli in Italia ed in Europa:

**Art. 6**

il percorso formativo può essere scelto individualmente o inserito in piani aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

I contratti collettivi di categoria dovranno definire: il monte ore, i criteri per l'individuazione delle lavoratrici/ori, le modalità di orario e la retribuzione per l'utilizzo di tali congedi.

Le regioni possono finanziare progetti di formazione derivanti da accordi contrattuali che finalizzino a tal fine quote di riduzione d'orario e progetti presentati direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori.

A sostegno di tale norma sono stanziati, a carico del fondo nazionale per l'occupazione, 30 miliardi annui.

**Quesiti e risposte** Congedo formativo

Può una dipendente privata usufruire di un congedo per completare la propria formazione in un settore che non è attinente a quello dell'azienda per la quale lavora?

**SI** Ha diritto al congedo di formazione, ma solo dopo aver maturato 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro. Il congedo, della durata massima di 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, da utilizzare anche frazionatamente non dà diritto a retribuzione.

Cosa si deve intendere per "comprovati motivi organizzativi" che possono consentire al datore di lavoro di rifiutare o far posticipare nel tempo il congedo formativo?

La disciplina legislativa non si occupa di questo aspetto, lasciando spazio alla contrattazione collettiva. La disposizione si limita a richiedere non solo l'esistenza dei motivi, ma la loro allegazione.

## 9. Anticipo T.F.R.

**Anticipo T.F.R.** Lavoratrici e lavoratori pubblici e privati possono chiedere l'anticipo del T.F.R. oltre che per l'acquisto della prima casa e per cure sanitarie, per sostenere le spese durante i periodi di congedo parentale e formativo.

**Art. 7 Legge 53**

- l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese precedente dell'inizio del congedo.

- per i dipendenti pubblici la norma entrerà in vigore dopo un decreto ministeriale che definirà le modalità applicative.
- gli statuti delle forme pensionistiche complementari possono prevedere un'anticipazione delle prestazioni per congedi formativi.

Le condizioni attualmente in vigore per la richiesta di anticipo del T.F.R. sono:

- anzianità di lavoro presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- può essere anticipato max 70% del trattamento cui si avrebbe diritto se si cessasse il lavoro alla data della richiesta;
- ogni anno può essere richiesto l'anticipo max dal 10% degli aventi titolo;
- il datore di lavoro deve soddisfare le richieste del max 4% del totale dei dipendenti.

**Quesiti e risposte** Anticipazione T.F.R.

Qual è la disciplina applicabile?

La disciplina applicabile è quella prevista nella legge sul T.F.R. Poiché i requisiti di accesso possono essere considerati eccessivi per richieste a copertura di congedi di limitata durata, la contrattazione collettiva può introdurre condizioni migliorative, ad esempio superando alcuni vincoli e consentendo solo l'integrazione della retribuzione (e/o delle spese documentate).

Si può chiedere l'anticipazione anche percependo l'indennità del 30%?

**SI** Si tratta, infatti, di sostegno alle spese e al reddito.

## 10. Diritto al rientro nella stessa unità produttiva

**Diritto al rientro nella stessa unità produttiva** Viene sancito il diritto per le lavoratrici ed i lavoratori in congedo di maternità parentale per malattia del bimbo, per riposi giornalieri, congedi formativi, permessi per motivi e cause particolari:

**Art.17 Legge 53**

- alla conservazione del posto
- al rientro nella stessa unità produttiva
- all'assegnazione alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti

<b>Nullità del licenziamento</b>	E' nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi (tutti).
<b>Art.18 Legge 53</b>	Il divieto di licenziamento è esteso al padre in caso di morte o grave malattia della madre, abbandono e di affidamento esclusivo, dal momento della nascita o affido del figlio e sino al compimento di un anno di età del bambino.  Durante il 1° anno di età del figlio - o 1° anno di ingresso di bambino adottato o in affidamento - le dimissioni della lavoratrice/ore devono essere convalidate dall'Ispettorato Provinciale del Lavoro.
<b>Sostituzione di lavoratrici/ori in astensione</b>	E' possibile assumere a termine per sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo per maternità, parentale, ecc.. L'assunzione a termine può avvenire dal mese prima dall'inizio del congedo.
<b>Art.10 Legge 53 Art. 4 Testo Unico</b>	Nelle aziende con meno di 20 dipendenti se: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vengono assunte persone a termine per sostituzione di lavoratrici/ori in congedo per maternità e parentale è previsto uno sgravio contributivo per le imprese pari al 50% sino al compimento di 1 anno di età del bambino per cui si è chiesto il congedo.</li> <li>• la circolare INPS n. 117/2000 stabilisce come calcolare il requisito occupazionale delle imprese (meno di 20 dipendenti) specificando che nel computo devono essere conteggiati le lavoratrici e i lavoratori a domicilio, i dirigenti, le persone assenti con diritto alla conservazione del posto. Non si computano le persone assunte con CFL e Apprendistato.</li> </ul>

## 11. Forme di flessibilità del tempo di lavoro

<b>Forme di flessibilità del tempo di lavoro</b>	Misure per conciliare tempo di vita e tempo di lavoro
<b>Art.9 Legge 53</b>	Dal fondo per l'occupazione sono stanziati 40 miliardi annui, a partire dal 2000, a favore delle imprese che applichino accordi che consentano di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, ed in particolare a forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro per lavoratrici madri e lavoratori padri (anche se uno dei due è lavoratore autonomo) quali: tempo parziale reversibile, orari flessibili in entrata ed uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, ecc... <ul style="list-style-type: none"> <li>• possono essere previsti programmi di formazione per il reinserimento di coloro che hanno utilizzato congedi.</li> </ul> <p>La priorità è data ai genitori con bambini fino ad 8 anni o a 12 se in affidamento o in adozione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• almeno il 50% del finanziamento deve essere destinato ad imprese sino a 50 dipendenti.</li> </ul>
<b>Coordinamento dei tempi della città e</b>	Le regioni entro 6 mesi dalla pubblicazione della legge, devono, con proprie leggi, definire le norme per il coordinamento, da parte dei Comuni, degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e dell'uso del tempo per fini di

**promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale** solidarietà sociale, al fine di realizzare piani territoriali degli orari.

**Artt.21-22-23-24-25-26-27-28** Le regioni devono prevedere incentivi per l'attuazione di piani territoriali degli orari e per la costituzione delle banche dei tempi, anche utilizzando le risorse del fondo nazionale per l'armonizzazione dei tempi delle città, pari a 15 miliardi annui a partire dal 2001.

**Legge 53** I Comuni devono, in forma singola (più di 30.000 abitanti) od associata (meno di 30.000 abitanti) predisporre il piano territoriale degli orari con lo scopo di armonizzare il funzionamento dei servizi urbani, tenendo conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento, sulla qualità della vita cittadina, degli orari delle lavoratrici e dei lavoratori e delle attività commerciali.

Se i Comuni non attuano le disposizioni delle Regioni, le stesse nominano un commissario ad acta.

Per la costruzione dei piani territoriali devono essere costituiti tavoli di concertazione con la partecipazione di tutti gli attori istituzionali e sociali presenti nel territorio.

I Comuni devono sostenere la costituzione di associazioni, denominate "banche dei tempi", volte a scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà ed interesse.

**Quesiti e risposte**

Flessibilità dell'orario di lavoro

Dato che la legge prevede la flessibilità di orario, il datore di lavoro privato ha l'obbligo di concedere il part-time?

La disposizione sulla flessibilità dell'orario di lavoro non è ancora operativa. E' necessario attendere il decreto del Ministero del Lavoro.

Nel frattempo, proprio di recente, è stata riformata la disciplina generale sul part-time. Non vi è però previsto un obbligo del datore di lavoro di concederlo, ma solo un diritto di precedenza nel caso in cui il datore di lavoro offra un posto di lavoro part-time.

## 12. Prolungamento del congedo parentale

**Prolungamento del congedo parentale**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minori con handicap grave (accertato ai sensi della L.104/93) e che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, possono richiedere il prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, con indennità del 30%, oppure due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

**Riposi giornalieri di 2 ore**

**Art. 33**

**Testo Unico**

Tale diritto è esercitabile anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto.

Le ore di permesso sono 2 se chi ne beneficia ha una attività lavorativa per almeno 6 ore. Se l'attività lavorativa è inferiore a 6 ore il permesso è di 1 ora.

Il congedo o i permessi sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Il periodo di congedo è coperto con la contribuzione figurativa (L. 155/81).

I permessi giornalieri sono coperti con contribuzione figurativa calcolata sul valore pari al 200% dell'assegno sociale.

Il prolungamento del congedo sino a 3 anni è compatibile con la norma generale che stabilisce la possibilità per tutti di ricorso al congedo sino a 8 anni di vita del bambino.

I periodi ulteriori di congedo parentale fruibile tra il 3° e l'8° anno del bambino danno diritto all'indennità solo in presenza di specifici limiti di reddito e la contribuzione è versata in base ad un importo pari al 200% dell'assegno sociale.

**Permesso mensile di 3 giorni**

- la madre lavoratrice o in alternativa il padre lavoratore di un minore con handicap grave, ha diritto successivamente al compimento di 3 anni del bambino a 3 giorni di permesso mensile retribuito e con copertura figurativa.

**Art. 12 - 20  
Legge 53**

Per i figli maggiorenni il diritto ai permessi mensili è riconosciuto alla madre o al padre a condizione che il figlio sia convivente o in assenza di convivenza che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva (\*).

- I genitori e i familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva (\*) una persona con handicap grave che sia parente o affine entro il 3° grado, anche se non convivente hanno diritto a 3 gg. di permesso mensile retribuito.

Hanno altresì diritto a:

1. scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al loro domicilio;
2. non essere trasferiti in altra sede lavorativa senza il loro consenso.

(\*) Nota: L'INPS ha emanato disposizioni che chiariscono i concetti di continuità ed esclusività nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni e che l'esclusività non è realizzata se il soggetto con handicap vive in un altro nucleo familiare dove ci sono soggetti in grado di assisterlo.

**Persone con Handicap grave che lavorano**

La persona con handicap grave che lavora ha diritto ad usufruire di 2 ore giornaliere di riduzione di orario o, alternativamente, di 3 giorni di permesso mensile (Legge 104).

Il tipo di permesso richiesto può variare da un mese all'altro.

**Art. 19 Legge 53**

L'INPS ha chiarito che non può essere cambiato nell'ambito dello stesso mese salvo in casi eccezionali.

I permessi mensili possono essere utilizzati anche frazionati (1/2 giornata).

La persona con handicap grave che lavora ha diritto:

1. di scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
2. a non essere trasferita in altra sede lavorativa, senza il proprio consenso.

**Adozione e affidamenti**

Tutte le disposizioni relative al prolungamento del congedo parentale, permessi giornalieri, permessi mensili, sede di lavoro, si applicano anche a coloro che hanno in adozione o in affidamento portatori di handicap grave.

**Art. 3 Legge 53**

**Art. 45**  
**Testo Unico**

**Congedo**  
**Straordinario**

**Legge 388/2000**

Con legge successiva alla Legge 53 è stato istituito un congedo straordinario per:

- le lavoratrici madri o in alternativa i lavoratori padri, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetti con handicap grave, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.

Il congedo è usufruibile dai genitori di soggetti disabili in situazione di gravità accertata da almeno 5 anni.

Il congedo straordinario può avere durata massima di 2 anni nel corso della vita lavorativa.

Durante il congedo straordinario si ha diritto a una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, nel limite max annuo di 70 milioni (€ 36.151,98).

**Quesiti**  
**e risposte**

I genitori di una bambina minore portatrice di handicap grave hanno diritto entrambi a usufruire dei 3 giorni di permesso mensile?

Hanno diritto entrambi al permesso, ma senza cumulo dei 3 giorni. Ne possono godere quindi alternativamente o parzialmente (2 giorni l'uno, 1 giorno l'altra).

La nuova legge comporta la soppressione del diritto al prolungamento fino a 3 anni dell'astensione facoltativa?

**NO** La circolare INPS ha determinato le modalità grazie alle quali si mantiene questa disciplina speciale più favorevole, consentendo però a entrambi i genitori, anche contemporaneamente, di fruire del congedo parentale "ordinario".

La disposizione sulla contribuzione figurativa dei 3 giorni mensili di permesso ha rilevanza nei comparti delle Pubbliche Amministrazioni?

**NO** detta disciplina vale solo per i settori del lavoro privato.

E' possibile cumulare i permessi per disabili nei mesi successivi nel caso in cui non vengano usufruiti nel mese in corso?

**NO** non è possibile (così ad esempio la circolare INPDAP, in normativa)