



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

**IL CARE GIVER
E LE ALTRE DISPOSIZIONI
PER L'ASSISTENZA
IN AMBITO FAMILIARE.
PROFILI DI INTERESSE PER L'AZIENDA
E PER IL PRESTATORE DI LAVORO**



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 – 00147 – Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggiore sviluppo della formazione a distanza.



UNITER S.r.l. è un Organismo di certificazione accreditato Accredia con un'esperienza consolidata nella certificazione dei sistemi di gestione aziendali (qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro) e nella certificazione del servizio.

Nel tempo ha integrato la propria offerta con servizi all'impresa complementari volti alla semplificazione.

Dal lato svolge, infatti, l'attività di asseverazione di reti di impresa come Organo di Confcommercio autorizzato dall'Agenzia delle Entrate, dall'altro svolge l'attività di Agenzia per le Imprese di Confcommercio accreditata dal Ministero per lo Sviluppo Economico.

Si tratta di consentire alle imprese in un caso di poter usufruire dei benefici fiscali, valutando il contratto di rete e comunicando all'Agenzia delle Entrate la relativa asseverazione, dall'altro si tratta di inviare ai SUAP le pratiche dopo averle valutate da un punto di vista formale e da un punto di vista sostanziale, dichiarandone la piena conformità alle normative applicabili.

L'attività di formazione, infine, completa il quadro dei servizi alle imprese. Si tratta di formazione specialistica settoriale di alto livello per accrescere le competenze e per fornire indicazioni utili nella gestione e organizzazione aziendale.



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

**IL CARE GIVER
E LE ALTRE DISPOSIZIONI
PER L'ASSISTENZA
IN AMBITO FAMILIARE.
PROFILI DI INTERESSE
PER L'AZIENDA
E PER IL PRESTATORE DI LAVORO**

INDICE

Il care giver e le altre disposizioni per l'assistenza in ambito familiare.

Profili di interesse per l'azienda e per il prestatore di lavoro

INTRODUZIONE	7
1. Definizione di “care giver familiare” e titolarità delle misure in favore dei familiari dei portatori di handicap	9
2. Il lavoro dei familiari dei portatori di handicap	13
2.1. Permessi mensili retribuiti e scelta della sede di lavoro	14
2.2. Congedo straordinario biennale	17
3. Il lavoro dei genitori dei portatori di handicap	19
3.1. Prolungamento del congedo parentale	20
3.2. Permessi orari retribuiti	20
3.3. Permessi mensili retribuiti	21
4. Accordi aziendali di conciliazione vita lavoro	22
5. Posizione del datore nella gestione del diritto all'assistenza del disabile nella prassi amministrativa e nella giurisprudenza	24
6. Altre misure di sostegno	27
6.1. Sostegno alla genitorialità	27
6.1.1. Congedo di maternità	27
6.1.2. Congedo parentale	28
6.1.3. Congedo obbligatorio del padre	31
6.1.4. Riposi giornalieri della madre	32
6.1.5. Astensione per la malattia del figlio	32
6.2. Permessi per decesso e grave infermità	33
6.3. Congedo per gravi motivi familiari	35
6.4. Aspettativa per familiari di tossicodipendente	38
6.5. Orario di lavoro flessibile per familiari di studenti con dislessia	39
6.6. Banca ore solidale	40
Allegati	43

INTRODUZIONE

La legge di bilancio per il 2018 (legge n. 205/2017) ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la definizione di “caregiver familiare”, istituendo un apposito fondo finalizzato al riconoscimento del valore sociale ed economico di tale attività.

Il rilievo giuridico di tale figura, tuttavia, era già noto al nostro ordinamento e anche la nuova definizione, infatti, è strettamente legata alla normativa di riferimento sulla disabilità, la legge n. 104/1992. Tale legge, com'è noto, prevede una serie di strumenti in favore dei lavoratori dipendenti, volti a garantire loro la possibilità di assistenza del familiare disabile.

Scopo della presente ricerca, pertanto, è quello di verificare, preliminarmente, la corrispondenza tra la nuova definizione legislativa e la titolarità delle misure in favore dei familiari dei portatori di handicap.

Al contempo, di passare in rassegna anche tutti gli strumenti presenti nel nostro ordinamento volti a consentire la conciliazione tra attività lavorativa e attività di assistenza. Si tratta, da una parte, di strumenti diretti, a favore dei lavoratori, quali permessi, congedi e aspettative di vario tipo; dall'altra, di forme di incentivo economico anche per i datori di lavoro.

La ricerca, inoltre, si propone di indagare la posizione del datore di lavoro nella gestione di questi istituti. Sia la giurisprudenza, infatti, sia la prassi amministrativa, hanno descritto limiti all'esercizio del diritto da parte del lavoratore, nel tentativo di contemperare il buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto all'assistenza del disabile.

Infine la ricerca, andando oltre la definizione legislativa di caregiver familiare, ripercorre le altre misure di sostegno in ambito familiare, che costituiscono il pacchetto di strumenti pensato nel nostro ordinamento per la conciliazione vita-lavoro.

Si tratta, da una parte, delle misure a sostegno della genitorialità, quali il congedo di maternità, il congedo parentale, il congedo obbligatorio del padre, i riposi giornalieri della madre, l'astensione per la malattia del figlio e la banca ore solidale, tutti istituti recentemente aggiornati con uno dei decreti attuativi del Jobs Act (d.lgs. n. 80/2015); dall'altra, delle forme di permesso o aspettativa legate alla sussistenza di gravi motivi familiari o accordati in caso di decesso di un familiare. Vengono, infine, analizzati anche istituti di sostegno a situazioni meno comuni, come la tossicodipendenza e la dislessia.

1. Definizione di “care giver familiare” e titolarità delle misure in favore dei familiari dei portatori di handicap

La legge di bilancio per il 2018 (art. 1, comma 255, legge n. 205/2017) introduce per la prima volta nel nostro ordinamento la definizione di “caregiver familiare”.

La novità è di un certo rilievo e, infatti, la norma inserita nella legge di bilancio deriva dalla discussione seguita alla presentazione in Senato di tre diversi disegni di legge (AS. nn. 2048, 2128 e 2266), tutti volti a valorizzare questa figura.

La dimensione del fenomeno, e quindi i suoi riflessi politici, sono dimostrati dagli ultimi dati diffusi dall’ISTAT (*La conciliazione tra lavoro e famiglia*, 2010)⁽¹⁾, che, pur riferendosi al 2010, segnalano come oltre 3 milioni e 300 mila persone assistono regolarmente adulti bisognosi di cure, ovvero malati, disabili o anziani. In particolare, il fenomeno interesserebbe il 10,7% delle donne e il 6,2% degli uomini. Tali percentuali, poi, variano in base all’età e nella fascia tra i 55 e i 64 anni si arriva all’11% per gli uomini e al 16,4% per le donne, e tra i 45 e i 54 anni rispettivamente il 9,3% e il 18,3%.

In Europa troviamo situazioni simili. I dati di EUROCARERS⁽²⁾ – la rete europea delle organizzazioni che rappresentano i caregiver familiari – nel 2016 mostravano come in Europa ci fossero 100 milioni di caregiver, per 2/3 donne, e come l’80% dell’attività di cura complessivamente prestata a persone non autosufficienti fosse fornita da parenti e amici. Ciò anche nei Paesi con un sistema più avanzato di servizi di assistenza formale, dove i caregiver familiari sarebbero comunque il doppio degli operatori del sistema socio-sanitario.

La legge di bilancio definisce come segue il caregiver familiare.

BOX 1 – DEFINIZIONE DI CAREGIVER FAMILIARE

Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell’altra parte dell’unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall’articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di se’, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.

⁽¹⁾ Reperibile al sito: www.istat.it/it/archivio/48912

⁽²⁾ Vedi [www.eurocarers.org/userfiles/files/Centola\(1\).pdf](http://www.eurocarers.org/userfiles/files/Centola(1).pdf)

Gli elementi che caratterizzano la fattispecie sono essenzialmente tre:

- il concetto di assistenza e cura;
- la relazione tra chi si occupa di tale attività e il soggetto che la riceve;
- la condizione del soggetto assistito.

Il primo aspetto, e cioè in cosa consista l' "assistenza e la cura", è stato in realtà già oggetto di indagine da parte della giurisprudenza⁽³⁾. Essa, tuttavia si è formata in riferimento all'utilizzo dei permessi già oggi riconosciuti dalla legge ai familiari lavoratori di soggetti in determinate condizioni di salute e ha indagato, in particolare, la necessità di una completa sovrapposizione tra le ore di permesso riconosciute e l'attività di cura, per i risvolti disciplinari ovvero per quelli penali, rispetto alle indennità garantite dal sistema previdenziale e al sacrificio organizzativo subito dal datore di lavoro.

La definizione introdotta dalla legge di bilancio, tuttavia, ha una *ratio* completamente diversa, prescindendo anche dalla condizione di lavoratore del caregiver familiare. Come emergerà nel proseguo, infatti, essa è finalizzata alla costituzione di un fondo presso il Ministero del Lavoro, cui attingere per il finanziamento delle misure che verranno di volta in volta individuate. Di conseguenza, è del tutto probabile che il concetto di assistenza e cura sarà declinato in maniera diversa⁽⁴⁾, e più ampia, rispetto al passato, anche in relazione al tipo di intervento da finanziare.

Quanto al secondo aspetto – la relazione tra caregiver e soggetto assistito – il legislatore fa riferimento, in primo luogo, alla figura del coniuge, della parte di unione civile o del convivente di fatto.

Com'è noto, la legge n. 76/2016, richiamata anche nel provvedimento, ha regolamentato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto, che possono riguardare sia coppie omosessuali sia coppie eterosessuali. In particolare, l'unione civile è costituita da due persone maggiorenni dello stesso sesso e si realizza mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile e alla presenza di due testimoni. Quanto alla convivenza di fatto, riguarda due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia, di reciproca assistenza morale e materiale, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune.

⁽³⁾ Su cui vedi, cap. 5.

⁽⁴⁾ Ad esempio, l'ISTAT include nel "prendersi cura" le seguenti attività nei confronti degli adulti: prestazioni sanitarie (iniezioni, medicazioni, ecc.), accudimento e assistenza di adulti (aiuto a lavarsi, vestirsi, mangiare, ecc.), aiuto nelle attività domestiche (lavare, stirare, fare la spesa, preparare i pasti, ecc.), compagnia, accompagnamento, espletamento di attività lavorative extra-domestiche.

La disposizione fa altresì riferimento ad un familiare o affine entro il secondo grado, fino ad arrivare al terzo grado nel caso in cui il soggetto da assistere sia affetto da handicap grave, qualora i suoi genitori o il suo coniuge abbiano compiuto i 65 anni d'età oppure siano a loro volta affetti da patologie invalidanti ovvero deceduti o mancanti.

BOX 2 - Parentela e affinità			
PARENTELA: vincolo tra persone che discendono da uno stesso stipite		AFFINITÀ: vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge	
Grado	Rapporto di parentela	Grado	Rapporto di affinità
1	genitori figli	1	genitori suoceri genero e nuora
2	nonni nipoti (figli dei figli) fratello o sorella	2	cognato o cognata
3	bisnonni pronipote (figli dei nipoti) nipote (figli del fratello o della sorella) zii (fratello o sorella dei genitori)	3	Zii e nipoti acquisiti

L'ultima condizione richiesta dalla legge è che il soggetto assistito, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di se'; ovvero, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, quindi riconosciuto come affetto da handicap grave, in termini di riduzione dell'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione; o, ancora, sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge n. 18/1980, ossia il sostegno economico corrisposto a persone per le quali viene accertato uno stato di totale invalidità o incapacità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore.

Da tutti questi elementi, sinteticamente ricordati, emerge come la nuova definizione di caregiver familiare sia ben più ampia delle figure fino ad oggi riconosciute nel nostro ordinamento nell'ambito dell'assistenza ai disabili. Essa, infatti, in primo luogo prescinde dalla condizione di lavoratore dipendente del caregiver familiare; inoltre, la nozione di disabilità accolta si sovrappone solo parzialmente a quella di cui alla legge n. 104/1992.

Va precisato che la legge di bilancio si è limitata ad istituire presso il Ministero del Lavoro un apposito fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare.

Al fondo è stata garantita una dotazione iniziale di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 ed è destinato alla copertura finanziaria di futuri interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare.

Al di là dell'importanza di questa disposizione, per aver per la prima volta dato riconoscimento giuridico alla figura, allo stato non risultano provvedimenti di legge o amministrativi di attuazione di questa disposizione, volti a garantire l'accesso al fondo. Né, del resto, la legge di bilancio ha introdotto dei termini per l'attuarla.

Occorrerà dunque attendere i futuri provvedimenti legislativi che prevedano l'utilizzo del fondo per la copertura economica di interventi in favore dei caregiver. Nel dibattito, anche sulla base dei disegni di legge all'origine della normativa, sono emerse proposte quali incentivi per l'assunzione del caregiver, bonus *una tantum*, misure fiscali o, ancora, previdenziali, in favore di tali soggetti.

2. Il lavoro dei familiari dei portatori di handicap

Anche prima dell'introduzione della definizione di caregiver familiare ad opera della Legge di Bilancio per il 2018, il nostro ordinamento dava rilievo alla figura del soggetto che presta cura e assistenza in favore di un familiare disabile, al fine di consentirgli una migliore conciliazione vita lavoro, tramite la regolamentazione di una serie di permessi e congedi. Tali strumenti, come si vedrà, sono riconosciuti ai soli lavoratori dipendenti e solo in caso di disabilità grave del soggetto assistito.

L'ordinamento, peraltro, nel corso degli anni è andato proprio nella direzione di individuare la figura che costituisce il punto di riferimento unico del soggetto bisognoso di assistenza. In particolare, una modifica alla legge n. 104/1992, intervenuta nel 2010, ha tipizzato il concetto di esclusività, inteso come regola per cui i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Si è giunti così alla definizione di "unico referente", utilizzata comunemente nella prassi amministrativa, come colui che assume il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito⁽⁵⁾.

Due gli istituti che meritano di essere affrontati: i permessi retribuiti mensili, cui è legata la possibilità di scelta della sede di lavoro, e il congedo straordinario di due anni.

Si ricorda che, oltre questi istituti, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, è riconosciuta una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 8, co. 4, d.lgs. n. 81/2015).

Inoltre, ai sensi dell'art. 11, d.lgs. n. 66/2003, non sono obbligati a prestare lavoro notturno, tra gli altri, i lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992.

Si ricorda, infine, che gli artt. 141 (lavoro domenicale) e 164 (congedi e permessi per handicap) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi, prendono in considerazione la posizione del lavoratore che assiste un portatore di handicap, richiamando gli istituti previsti dalla legge e prevedendone una specifica esclusione dal lavoro domenicale.

⁽⁵⁾ Tale definizione trova la propria origine in un parere del Consiglio di Stato (n. 5078/2010, come riportato negli interpelli del Ministero del Lavoro n. 24 e 32 del 2011).

2.1. Permessi mensili retribuiti e scelta della sede di lavoro

I lavoratori dipendenti che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, non ricoverata a tempo pieno, legata dalle particolari relazioni di parentela o affinità individuate dalla legge, hanno diritto alla fruizione di 3 giorni di permesso mensile retribuito al 100% e coperto da contribuzione figurativa, che è possibile utilizzare in maniera continuativa, frazionata ovvero in modalità oraria.

BOX 3 - Definizione handicap grave

(art. 3, co. 1 e 3, legge n. 104/1992)

E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.

16

Rispetto al soggetto bisognoso di assistenza, l'accesso a questa misura è riservato al:

- coniuge o parte di un'unione civile;
- convivente (secondo quanto già stabilito dalla Corte Cost. con sentenza n. 213/2016);
- parente ed affine del disabile, entro il secondo grado, genitori compresi;
- parente ed affine di terzo grado, solo qualora i genitori o il coniuge della persona portatrice di handicap grave abbiano compiuto i 65 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro nell'interpello n. 19/2014, il passaggio al terzo grado di parentela/affinità prescinde dalla eventuale presenza nella famiglia dell'assistito di parenti od affini di primo e secondo grado che siano nelle condizioni di assistere il disabile, dovendo essere esclusivamente provata la circostanza delle particolari condizioni del coniuge e/o dei genitori della persona in situazione di gravità, richieste dalla legge.

In particolare, la situazione di “mancanza” che determina il passaggio alla categoria successiva di aventi diritto è la situazione di assenza naturale o giuridica ma anche ogni altra forma, continuativa e debitamente certificata dall’autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

Come già anticipato, normalmente⁽⁶⁾ il diritto ai 3 giorni di permesso non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona. La legge fa espressamente salva l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità. In questo caso, infatti, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente⁽⁷⁾.

Di contro, il dipendente ha il diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

La legge non ha definito la nozione di “patologie invalidanti”, utile per il passaggio al terzo grado di parentela/affinità. Sul punto, tuttavia, come chiarito dal Ministero del Lavoro⁽⁸⁾, può farsi riferimento al d.m. n. 278/2000 – di attuazione della legge n. 53/2000 – e, segnatamente, alle ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi familiari⁽⁹⁾:

- 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.

⁽⁶⁾ Casi particolari che costituiscono eccezione sono affrontati nell’interpello del Ministero del lavoro n. 32/2011.

⁽⁷⁾ Vedi par. 3.2.

⁽⁸⁾ Interpello Ministero del Lavoro n. 43/2012.

⁽⁹⁾ Vedi cap. 6, par. 3.

Il concetto di ricovero a tempo pieno è da intendersi quello per le intere ventiquattro ore, presso strutture specializzate.

La normativa dispone altresì che qualora la persona da assistere sia residente in un comune situato oltre 150 chilometri dalla residenza del lavoratore, questi abbia l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra idonea documentazione il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito ovvero mediante attestazione rilasciata dal medico curante del disabile ovvero dalla struttura sanitaria presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti e terapie.

Infine, lo stesso art. 33, al comma 5, riconosce al lavoratore titolare del diritto a fruire dei permessi anche il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

BOX 4 - PERMESSI RETRIBUITI MENSILI

Riferimenti normativi	Art. 33, co. 3, legge n. 104/1992
Soggetto titolare	Lavoratori dipendenti legati al disabile grave da uno dei seguenti rapporti: <ul style="list-style-type: none"> - coniuge o parte di un'unione civile; - convivente; - parente ed affine, entro il secondo grado, genitori compresi. Si arriva al terzo grado, solo qualora i genitori o il coniuge della persona portatrice di handicap grave abbiano compiuto i 65 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
Contenuto	3 giorni di permesso mensile, retribuito al 100%, fruibili in maniera continuata o frazionata, anche in modalità oraria
Situazione tutelata	Assistenza a disabile grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge n. 104/92, non ricoverato a tempo pieno

2.2. Congedo straordinario biennale

L'art. 42, co. 5, d.lgs. n. 151/2001 disciplina un congedo straordinario biennale, riservato ai dipendenti familiari di soggetti con handicap grave accertato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. n. 104/1992, dalle commissioni mediche delle asl e non ricoverati a tempo pieno.

Hanno accesso a questo congedo i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

- il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/della parte dell'unione civile convivente.

Nell'ipotesi in cui il disabile non risulti coniugato o non conviva con il coniuge, ovvero quest'ultimo abbia effettuato espressa rinuncia nei termini previsti, il genitore non convivente può beneficiare del periodo di congedo, anche laddove possa essere garantita idonea assistenza da parte di un convivente⁽¹⁰⁾.

- uno dei figli conviventi della persona disabile, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (Corte Cost. sent. n. 203/2013).

La situazione di "mancanza" che determina il passaggio alla categoria successiva di aventi diritto è la situazione di assenza naturale o giuridica ma anche ogni altra forma, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.

⁽¹⁰⁾ Interpello Ministero del Lavoro n. 23/2014

Il requisito della “convivenza” deve essere accertato d’ufficio previa indicazione da parte dell’interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l’eventuale dimora temporanea, ove diversa dalla residenza.

Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell’arco della vita lavorativa. In applicazione del principio del referente unico, anche in questo caso, come quello dei permessi, il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona.

Il congedo, da accordare entro 60 giorni dalla richiesta, è coperto da un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione, anticipata dal datore di lavoro, e da contribuzione figurativa, entro specifici limiti economici determinati dalla legge e rivalutati annualmente. Tuttavia, non maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

BOX 5 - CONGEDO STRAORDINARIO BIENNALE

Riferimenti normativi	Art. 42, co. 5, d.lgs. n. 151/2001 Art. 4, co. 2, l. n. 53/2000
Soggetto titolare	Lavoratori dipendenti legati al disabile grave da uno dei seguenti rapporti: <ul style="list-style-type: none"> - coniuge convivente o parte dell’unione civile convivente; - padre o madre, anche adottivi o affidatari, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell’unione civile convivente; - figlio convivente, esclusivamente nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell’unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; - fratello o sorella convivente, nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell’unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; - parente o affine entro il terzo grado convivente nel caso in cui il coniuge convivente o la parte dell’unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.
Contenuto	Congedo straordinario, fino a un massimo di due anni di nell’arco della vita lavorativa, frazionabile anche a giorni, retribuito e coperto da contribuzione figurativa
Situazione tutelata	Assistenza a familiari con disabilità grave ai sensi dell’art. 3, co. 3, legge n. 104/1992

3. Il lavoro dei genitori dei portatori di handicap

Quando il soggetto portatore di handicap è un bambino, la normativa prevede una tutela particolare, che va ad integrare la disciplina generale della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. n. 151/2001.

Gli istituti che vengono in rilievo sono: il prolungamento del congedo parentale, i permessi orari retribuiti e i permessi mensili retribuiti. Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici è alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Per fruirne, è necessario che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati ⁽¹¹⁾.

In particolare:

- il padre o la madre di bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornaliera, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- il padre o la madre di bambini oltre i tre anni e fino ai 12 anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- il padre o la madre di figli oltre i 12 anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

Queste diverse forme di astensione dal lavoro si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, perché, ad esempio, lavoratore autonomo o perché non svolge alcuna attività lavorativa.

Tali permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio, anche contemporaneamente da parte di entrambi i genitori.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi richiama, all'art. 164, questi diversi istituti a tutela dei genitori di figli con handicap grave.

Si ricorda infine che, in caso di richiesta, ai lavoratori, con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, è riconosciuta una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 8, co. 5, d.lgs. n. 81/2015).

⁽¹¹⁾ I permessi orari retribuiti possono essere concessi anche nel caso di ricovero a tempo pieno quando il ricovero è finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo di un bambino di età inferiore ai tre anni con grave disabilità. In tal caso è necessaria la documentazione, prodotta dai sanitari della struttura ospedaliera, attestante il bisogno di assistenza. Vedi circ. INPS n. 90/2007.

3.1. Prolungamento del congedo parentale

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di un portatore di handicap grave, accertato dalle commissioni di cui all'art. 4, L. n. 104/1992, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni (in cui è ricompreso il periodo di congedo parentale ordinario), fruibile in modo continuativo o frazionato, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Durante il prolungamento, rimane il diritto ad una indennità giornaliera stabilita in misura pari al 30% della retribuzione.

BOX 6 - PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

Riferimenti normativi	Art. 33, d.lgs. 151/2001 Art. 33, co. 2, legge n. 104/1992
Soggetto titolare	La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre
Contenuto	Diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale "ordinario", retribuito al 30%
Situazione tutelata	Assistenza al minore fino a 12 anni di età con handicap in situazione di gravità

3.2. Permessi orari retribuiti

I genitori lavoratori di minori con handicap grave possono chiedere al datore di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero, nel caso di orario di lavoro pari o superiore a sei ore, ovvero di un'ora, nel caso di orario inferiore alle sei ore, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Il lavoratore ha diritto ad una indennità di ammontare pari alla retribuzione, che è anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

BOX 7 – PERMESSI ORARI RETRIBUITI	
Riferimenti normativi	art. 42, co. 1, d.lgs. n. 151/2001 art. 33, co. 2, L. n. 104/1992
Soggetto titolare	La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre
Contenuto	Due ore di riposo giornaliero retribuito
Situazione tutelata	Assistenza al bambino, fino al compimento del terzo anno di vita, con handicap in situazione di gravità

3.3. Permessi mensili retribuiti

Entrambi i genitori del bambino con handicap in situazione di gravità hanno diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 ⁽¹²⁾. In particolare, possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa, nell'ambito del mese.

Mentre il prolungamento del congedo parentale e i permessi giornalieri possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, i tre giorni di permesso mensile possono essere goduti, da parte dei genitori, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.

I permessi mensili per i figli con handicap grave sono cumulabili con il congedo parentale ordinario e con quello per malattia del figlio.

BOX 8 – PERMESSI MENSILI RETRIBUITI	
Riferimenti normativi	art. 42, co. 2, d.lgs. n. 151/2001 art. 33, co. 3, legge n. 104/1992
Soggetto titolare	Entrambi i genitori, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese
Contenuto	3 giorni di permesso mensile
Situazione tutelata	Assistenza al figlio con handicap in situazione di gravità

⁽¹²⁾ Su cui vedi par. 2.1.

4. Accordi aziendali di conciliazione vita lavoro

L'articolo 25 del D.Lgs. n. 80/2015 ha destinato, per il triennio 2016-2018, una quota del fondo per incentivare la contrattazione di secondo livello, alla promozione di misure per accrescere la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

In particolare, viene riconosciuto uno sgravio contributivo ai datori di lavoro privati che stipulino contratti collettivi aziendali, anche di recepimento di contratti territoriali, contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata, prevedendo istituti specifici di conciliazione, che innovino e/o migliorino quanto già previsto dalla normativa vigente, dai contratti nazionali di settore o da precedenti contratti collettivi aziendali.

I criteri e le modalità di utilizzo di tali risorse sono stati poi definiti dal decreto interministeriale del Ministro del lavoro e del Ministero dell'economia del 12 settembre 2017.

Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali devono essere sottoscritti e depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, con modalità telematica, tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018.

Le misure individuate nel decreto interministeriale sono le seguenti:

A) AREA DI INTERVENTO GENITORIALITA'

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
- previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
- percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

B) AREA DI INTERVENTO FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

- lavoro agile;
- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- part-time;
- banca ore;
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) WELFARE AZIENDALE

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- convenzioni con strutture per servizi di cura;
- buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Gli istituti di conciliazione devono essere minimo due tra quelli indicati, di cui almeno uno rientrante o nell'area di intervento genitorialità (A) o nell'area di intervento flessibilità organizzativa (B).

Il contratto aziendale deve riguardare un numero di dipendenti pari almeno al 70% della media di lavoratori occupati dal datore di lavoro, in termini di forza aziendale, nell'anno civile precedente.

La fruizione dello sgravio è, inoltre, subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

BOX 9 - Condizioni dell'articolo comma 1175, della legge n. 296/2006

A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Lo sgravio in esame consiste in una riduzione contributiva, per il datore di lavoro, la cui misura è modulata in base al numero dei datori di lavoro complessivamente ammessi allo sgravio e alla loro dimensione aziendale⁽¹³⁾.

Ciascun datore di lavoro può fruire dello sgravio una sola volta nell'ambito del biennio 2017-2018, periodo per il quale lo sgravio è attualmente finanziato. Pertanto la domanda può essere presentata per una sola annualità.

⁽¹³⁾ Nel dettaglio, il beneficio attribuito a ciascun datore di lavoro è articolato in due quote:

- Quota A: ottenuta dividendo il 20% (venti per cento) delle risorse finanziarie per il numero dei datori di lavoro ammessi nell'anno;
- Quota B: ottenuta ripartendo l'80% (ottanta per cento) delle risorse finanziarie di ciascun anno in base alla media dei dipendenti occupati, nell'anno civile precedente la domanda, dai medesimi datori di lavoro.

L'algoritmo di ripartizione è il risultato delle seguenti operazioni:

- 1) si somma la media dei dipendenti occupati dai datori di lavoro ammessi;
- 2) si divide l'80% delle risorse finanziarie per il totale determinato al punto precedente;
- 3) si moltiplica il risultato ottenuto al punto 2 per la media occupazionale di ciascun datore di lavoro.

Lo sgravio fruibile sarà dato dalla somma Quota A + Quota B associata al datore di lavoro. Lo sgravio non può superare un importo pari al 5% (cinque per cento) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno precedente la domanda.

5. Posizione del datore nella gestione del diritto all'assistenza del disabile nella prassi amministrativa e nella giurisprudenza

Come analizzato nei capitoli precedenti, l'ordinamento assicura una serie di strumenti per garantire il diritto all'assistenza del disabile, tramite il riconoscimento di permessi e aspettative volti a conciliare la vita lavorativa con le necessità di assistenza.

E' utile a questo punto indagare la posizione del datore di lavoro rispetto all'esercizio del diritto da parte del o dei lavoratori. In particolare, le possibilità ed i limiti nella gestione del diritto e l'eventuale controllo sull'utilizzo da parte del lavoratore dei permessi.

Per quanto riguarda la gestione dei permessi, la prassi amministrativa⁽¹⁴⁾ ha affrontato il tema del temperamento tra il buon andamento dell'attività imprenditoriale e il diritto all'assistenza da parte del disabile.

Proprio in virtù della necessità di salvaguardare le esigenze dell'imprenditore, il Ministero del Lavoro ha ammesso la possibilità di richiedere una programmazione dei permessi. Tuttavia, ha precisato che ciò avvenga solo ove possibile, purché non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e in base a criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze. Infine, ha chiarito che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali.

Venendo alla seconda questione, è evidente che il ricorso ai permessi, che vede l'impegno di un onere finanziario da parte dell'INPS, oltre che una sensibile contrazione nella libertà dell'organizzazione aziendale, si giustifica solo con l'esigenza di tutela del soggetto portatore di handicap e ha alla propria base la necessità della sua assistenza, circostanza quest'ultima richiamata dalla legge.

E' lo stesso comma 7-bis, dell'art. 33, della legge n. 104/1992, infatti, a prevedere espressamente che *"Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti"*.

Anche l'INPS, con circ. n. 53/2008, ha evidenziato (richiamando la sentenza c. cass. n. 175/2005) che *"sul datore di lavoro incombe il diritto-dovere di verificare in concreto l'esistenza dei presupposti di legge per la*

⁽¹⁴⁾ Vedi, interpello Ministero del lavoro n. 31/2010.

concessione dei permessi citati, rispetto alla quale non ha alcuna ulteriore discrezionalità, al di là della verifica della sussistenza dei requisiti di legge". Viene altresì precisato che il provvedimento di riconoscimento della fruibilità dei permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 emanato dall'Istituto, incide esclusivamente sul rapporto previdenziale e il suo contenuto si sostanzia in un'autorizzazione preventiva al datore di lavoro a compensare le somme eventualmente corrisposte a tale titolo con i contributi obbligatori. In tale contesto l'INPS, al cui carico è posto l'onere finanziario dei benefici in questione, interviene esclusivamente, in una logica di controllo preventivo generale circa la congruità della richiesta con il titolo di legge, a presidio della correttezza dell'erogazione economica, non potendo e non dovendo intervenire nella concessione specifica dei permessi, che rientra esclusivamente nella concreta gestione del singolo rapporto di lavoro.

La giurisprudenza è intervenuta in questa materia rispetto a due profili, analizzando cioè le conseguenze disciplinari e penali dovute all'abuso del diritto all'assistenza del disabile.

In particolare, dal punto di vista giuslavoristico, la giurisprudenza, soprattutto la più recente, sembra legittimare un controllo anche profondo del datore di lavoro (vedi, ad esempio, C.d'App. L'Aquila, n. 544/2011). In effetti, le sentenze più recenti, anche di cassazione, hanno rinvenuto, ad esempio, gli estremi della giusta causa di licenziamento del lavoratore che abbia abusato di permessi per assistenza disabili, dedicando all'assistenza una parte assolutamente residuale di tempo (C. Cass. n. 5574/2016). Analogamente, la giurisprudenza di merito (Trib. Milano n. 5432/2010) e di legittimità (C. Cass. n. 4984/2014) hanno sanzionato la condotta del lavoratore che non ha prestato assistenza al disabile ma abbia utilizzato i permessi per le vacanze, per svolgere altra attività lavorativa (Trib. Teramo n. 392/2015), o, infine, per motivo di svago (C. Cass. n. 8784/2015).

Questi orientamenti, infatti, hanno posto l'accento sulla *ratio* del beneficio. L'assenza dal lavoro per la fruizione del permesso è in relazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile. La norma, del resto, non consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela.

Pertanto, non individuando il nesso causale tra assenza dal lavoro ed assistenza al disabile, non è stato riconosciuto un uso del diritto coerente con la sua funzione e dunque è stato individuato un uso improprio ovvero un abuso del diritto, o, in altri casi, una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente previdenziale.

Dal punto di vista penale, la giurisprudenza appare meno rigorosa. E così, da una parte, rinviene sì una condotta fraudolenta del lavoratore che abusi dei permessi, sia nei confronti del datore di lavoro – che deve far fronte all'assenza del dipendente – sia dell'INPS, che eroga l'indennità. Dall'altra, tuttavia, ha evidenziato come l'utilizzo dei permessi non implichi l'obbligo a prestare assistenza alla persona handicappata proprio nelle ore in cui avrebbe dovuto svolgere attività lavorativa. In ogni caso ha precisato che non è possibile utilizzare quei giorni come se fossero giorni feriali, senza, quindi, prestare assistenza alcuna alla persona handicappata (C. Cass. sez. penale, n. 54712/2016 e n. 4106/2016).

6. Altre misure di sostegno

6.1. Sostegno alla genitorialità

Il d.lgs. n. 151/2001, il Testo Unico delle disposizioni a tutela e sostegno della maternità e della paternità, disciplina una serie di strumenti finalizzati alla tutela della lavoratrice madre e alla conciliazione vita lavoro dei genitori. Oltre al congedo di maternità, che risponde soprattutto ad una esigenza di tutela della salute della madre, vanno analizzati il congedo parentale, l'astensione obbligatoria e facoltativa del padre, i riposi giornalieri, l'astensione per malattia del figlio.

La materia è stata recentemente riformata nell'ambito del Jobs Act e, segnatamente, con d.lgs. n. 80/2015, che ha provveduto ad introdurre significative novità normative, oltre che ad operare una serie di coordinamenti in recepimento delle diverse sentenze della Corte Costituzionale, intervenute nel corso degli anni in materia.

6.1.1. Congedo di maternità

Il congedo di maternità consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per i seguenti periodi:

- due mesi precedenti la data presunta del parto;
- tre mesi dopo il parto.

Tuttavia, è consentito alla lavoratrice, nel rispetto di tale durata complessiva, di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, esercitando la c.d. flessibilità. Tale facoltà è subordinata all'attestazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Al contrario, il periodo di congedo è anticipato quando le lavoratrici siano occupate in attività ritenute gravose o pregiudizievoli ovvero nel caso di complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

In alcune situazioni in alternativa al congedo di maternità, viene fruito il congedo di paternità. Si tratta, in particolare, dei casi di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per i periodi di congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. Tuttavia, generalmente i contratti collettivi prevedono un'integrazione.

Ad esempio, nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi è previsto, all'art. 185 (Congedo di maternità e paternità), un'integrazione da parte del datore di lavoro, fino ad arrivare al 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Tale integrazione viene garantita nei soli casi di congedo di maternità regolati dai primi due commi del medesimo art. 185 (2 mesi precedenti e 3 successivi la data del parto ovvero 1 mese precedente e 4 successivi la data del parto).

BOX 10 - CONGEDO DI MATERNITÀ	
Riferimenti normativi	Art. 16 ss., d.lgs. n. 151/2001
Soggetto titolare	Lavoratrice in gravidanza e puerperio
Contenuto	Astensione dal lavoro per un periodo di 5 mesi (2 mesi precedenti e 3 successivi la data del parto ovvero 1 mese precedente e 4 successivi la data del parto), indennizzato all'80% dall'INPS
Situazione tutelata	Salute della lavoratrice

6.1.2. Congedo parentale

La madre lavoratrice e il padre lavoratore possono fruire, in costanza di rapporto di lavoro, di un periodo di astensione facoltativa fino ai 12 anni del figlio. Ciascun genitore ha diritto a un periodo di 6 mesi con il limite cumulativo di 10 mesi. Tale limite è elevato a 11 mesi (7 mesi in capo al padre) se il padre usufruisce dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi. In caso di parto gemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete, pertanto:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o fra-

zionato non inferiore a 3 mesi; ne può fruire anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora.

- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

I genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente.

Il periodo di congedo parentale può essere fruito continuativamente, ovvero a giorni, o, ancora, su base oraria. In quest'ultimo caso, spetta alla contrattazione collettiva, nazionale o di secondo livello, stabilire le modalità di fruizione, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

In caso di assenza della contrattazione collettiva, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. In ogni caso, il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

Il congedo ad ore non può essere fruito nello stesso giorno dei riposi giornalieri⁽¹⁵⁾ e dei riposi orari per assistenza ai figli disabili. Risulta invece compatibile con permessi o riposi di altra natura, al di fuori, cioè, del Testo Unico delle disposizioni a tutela e sostegno della maternità e della paternità.

L'esercizio del diritto è subordinato al rispetto di specifici termini di preavviso, salvo i casi di oggettiva impossibilità. La determinazione viene lasciata dalla legge alla contrattazione collettiva. In assenza di tali termini, il termine di preavviso è non inferiore a cinque giorni, nel caso di fruizione giornaliera, e di due giorni, nel caso di congedo parentale su base oraria.

Va ricordato, tuttavia, che tali termini sono stati variati a seguito delle modifiche intervenute con d.lgs. n. 80/2015. Si è così posta la questione se le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa fossero ancora operative. Il Ministero del Lavoro⁽¹⁶⁾ ha chiarito che esse continuano ad essere efficaci, anche nei casi in cui la contrattazione collettiva avesse richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi.

⁽¹⁵⁾ Su cui vedi paragrafo 6.1.4.

⁽¹⁶⁾ Vedi interpello n. 13/2016.

Salva diversa disposizione del contratto collettivo, il periodo di congedo è coperto da un'indennità pari al 30% della retribuzione, se fruito entro i 6 anni di vita del bambino e, comunque, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Oltre tali limiti, e comunque fino all'ottavo anno di vita del bambino, l'indennità viene erogata a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria⁽¹⁷⁾.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi disciplina, all'art. 186, il congedo parentale, da fruire in maniera continuativa o a giorni. La norma, in realtà, richiama le relative disposizioni di legge. Ciò che va evidenziato è il termine per l'esercizio del diritto, individuato in 15 giorni, e l'assenza della specifica disciplina del congedo parentale a ore. La fruizione del congedo giornaliero, pertanto, è subordinata al rispetto del periodo di preavviso di 15 giorni, mentre per il congedo a ore vale la disciplina di legge introdotta per i casi in cui non vi sia una regolamentazione contrattuale.

La legge n. 92/2012 aveva introdotto in via sperimentale, misura attualmente riconfermata fino al 2018, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere in alternativa al congedo parentale, un voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting oppure un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi.

Analogamente, in luogo del congedo o entro i limiti del congedo ancora spettante, ai sensi dell'art. 8, co. 7, d.lgs. n. 81/2015, i genitori possono chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

A proposito di contratto part time, si ricorda che l'art. 90 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi regola il c.d. part time post maternità. Si tratta della facoltà, per i genitori di bambini fino a tre anni di età con contratto a tempo indeterminato, di trasformare, in via temporanea, il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Per l'accesso all'istituto è necessario verificare la fungibilità dei lavoratori interessati e la dimensione aziendale. Tale facoltà, infatti, è garantita nel limite del 3% della forza occupata nell'unità produttiva (nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti il diritto spetta comunque ad un lavoratore).

⁽¹⁷⁾ Si tratta di 16.491,15 € per il 2018.

Per quanto attiene agli oneri procedurali a carico del richiedente, è necessario che si rispetti il preavviso di 60 giorni e si indichi il periodo per il quale viene richiesta la riduzione della prestazione lavorativa.

BOX 11 – CONGEDO PARENTALE	
Riferimenti normativi	Art. 32 e ss., d.lgs. n. 151/2001
Soggetto titolare	La madre lavoratrice e il padre lavoratore
Contenuto	Un periodo di astensione facoltativa cumulativo di 10 mesi (elevato a 11 mesi – di cui 7 mesi in capo al padre - se il padre usufruisce dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi) coperto da un'indennità pari al 30% della retribuzione, se fruito entro i 6 anni di vita del bambino e, comunque, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi
Situazione tutelata	Cura del figlio fino ai 12 anni

6.1.3. Congedo obbligatorio del padre

La legge n. 92/2012 ha introdotto in Italia, in via sperimentale, il diritto del padre a fruire di alcuni giorni di congedo, retribuiti al 100%, in occasione della nascita del figlio ed entro i 5 mesi successivi.

Nel corso degli anni successivi la disposizione è stata prorogata e allo stato, per le nascite del 2018, la durata del congedo obbligatorio per il padre è pari a quattro giorni, da fruire anche in via non continuativa.

Inoltre, sempre per il 2018, è prevista la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, in sostituzione al periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre.

BOX 12 – CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE	
Riferimenti normativi	Art. 1, co. 354, legge n. 232/2016 Art. 4, co. 24, legge n. 92/2012
Soggetto titolare	Padre lavoratore
Contenuto	Per il 2018, quattro giorni di congedo obbligatorio e uno di congedo facoltativo
Situazione tutelata	Nascita del figlio

6.1.4. Riposi giornalieri della madre

Le lavoratrici madri hanno diritto di fruire, durante il primo anno di vita del bambino, di due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, ovvero di un periodo di riposo di un'ora, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Tale diritto spetta, in casi eccezionali, al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi disciplina all'art. 187 i "permessi per assistenza al bambino", in cui è richiamata sia la disciplina di legge dei riposi giornalieri, sia quella dell'astensione per la malattia del figlio.

BOX 13 - RIPOSI GIORNALIERI	
Riferimenti normativi	Artt. 39 - 41, d.lgs. n. 151/2001
Soggetto titolare	La madre lavoratrice
Contenuto	Due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, ovvero di un periodo di riposo di un'ora, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore
Situazione tutelata	Cura del figlio, durante il suo primo anno di vita

6.1.5. Astensione per la malattia del figlio

In dipendenza della malattia del figlio di età non superiore a tre anni, e per i periodi corrispondenti, i genitori hanno, alternativamente, il diritto di astenersi dal lavoro.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno.

Per usufruire dei permessi è necessario presentare al proprio datore di lavoro un certificato rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato, nonché apposita dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi disciplina all'art. 187 i "permessi per assistenza al bambino", in cui è richiamata sia la disciplina di legge dei riposi giornalieri, sia quella dell'astensione per la malattia del figlio.

BOX 14 - ASTENSIONE MALATTIA FIGLIO	
Riferimenti normativi	Artt. 47-52, d.lgs. n. 151/2001
Soggetto titolare	La madre lavoratrice e il padre lavoratore
Contenuto	Diritto di astenersi dal lavoro per i periodi di malattia del figlio fino a 3 anni; oltre, fino agli 8 anni, per massimo 5 giorni lavorativi l'anno
Situazione tutelata	Cura del figlio fino a 8 anni, in caso di sua malattia

6.2. Permessi per decessi e grave infermità

La legge n. 53/2000, all'art. 4, co. 1, e il d.m. n. 278/2000 disciplinano il diritto dei lavoratori dipendenti ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.

In alternativa, è possibile concordare con il datore di lavoro, nelle medesime situazioni, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dall'evento che dà titolo al permesso.

In caso di utilizzo dei permessi per grave infermità, è necessario presentare entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Per quanto riguarda l'individuazione del requisito della grave infermità, il Ministero del lavoro ha precisato⁽¹⁸⁾ che, pur non trovando un'espressa definizione nelle norme di legge, la stessa costituisce una *species* del più ampio *genus* dei gravi motivi indicati nell'art. 2, comma 1, lett. d), del D.M. n. 278/2000, per cui le patologie specifiche ivi indicate sono da considerarsi quali figure sintomatiche della grave infermità.

Si tratta, in particolare, di:

- 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;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti casi o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

In caso di utilizzo dei permessi per decesso, invece, i lavoratori sono tenuti a presentare la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, una dichiarazione sostitutiva.

Anche l'art. 156 (permessi per decessi e gravi infermità) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi richiama la suddetta disciplina. Rileva, in particolare, il termine per la presentazione della documentazione, che è di 10 giorni, invece che di 5. Inoltre, viene disciplinata la possibilità di concordare, in alternativa all'utilizzo di giorni di permesso, diverse modalità per l'espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo è stipulato in forma scritta.

⁽¹⁸⁾ Nota Ministero del lavoro n. 16754/2008.

BOX 15 – PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ	
Riferimenti normativi	Art. 4, co. 1, legge n. 53/2000 D.M. n. 278/2000
Soggetto titolare	Lavoratori dipendenti legati al soggetto da assistere in quanto: - coniuge (anche legalmente separato); - parente entro il secondo grado (anche non convivente); - soggetto componente la famiglia anagrafica.
Contenuto	Permesso retribuito di tre giorni lavorativi
Situazione tutelata	Assistenza per i casi di grave infermità ovvero decesso

6.3. Congedo per gravi motivi familiari

Le medesime fonti legislative disciplinano il congedo per gravi motivi familiari. Si tratta di un periodo di due anni nell'arco della vita lavorativa – continuativi o frazionati – per motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile⁽¹⁹⁾ anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra citate;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone citate;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti indicati, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti 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;

⁽¹⁹⁾ Si tratta dei soggetti tenuti all'obbligo di prestare gli alimenti e sono: il coniuge, i figli, i genitori, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

- 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) patologie 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.

Rispetto alle modalità di computo, il limite dei due anni è secondo il calendario comune, calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo. Le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Proprio il limite nell'arco della vita lavorativa, impone al datore di lavoro a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo fruito.

Viene fatto rinvio ai contratti collettivi per la definizione del procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo.

In particolare, l'art. 157 (aspettativa per gravi motivi familiari) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi, oltre a richiamare la citata normativa, prevede che sia presentata richiesta scritta da parte del lavoratore, specificando i motivi e la durata del congedo richiesto, oltre che la documentazione a supporto. Il datore è tenuto ad esprimersi entro 10 giorni, comunicando l'esito al dipendente. In caso di urgenza, tale periodo è ridotto a 3 giorni. Il contratto prevede altresì che in caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte interessata possa far ricorso alle commissioni paritetiche territoriali di conciliazione o al Collegio arbitrale.

In assenza di contrattazione, è previsto che il datore di lavoro sia tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente già in congedo.

Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Il congedo può, altresì, essere richiesto per il decesso del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno. Quando la richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

La fruizione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

In caso di richiesta del congedo per situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza o per le situazioni di grave disagio personale, i lavoratori sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

I lavoratori hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione del lavoratore, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni.

Durante il congedo, il dipendente:

- ha diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- non ha diritto alla retribuzione;
- non può svolgere altra attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; tuttavia, il lavoratore o la lavoratrice possono procedere al riscatto o alla prosecuzione volontaria.

BOX 16 - CONGEDO PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ

Riferimenti normativi	Art. 4, co. 2, legge n. 53/2000 D.M. n. 278/2000
Soggetto titolare	Lavoratori dipendenti legati al soggetto da assistere in quanto: - coniuge, figlio, genitore, genero o nuora, suocero o suocera, fratello o sorella germano o unilaterali; - parenti o affini entro il terzo grado di portatori di handicap, anche se non conviventi.
Contenuto	Diritto a un periodo di congedo di massimo due anni nell'arco della vita lavorativa, continuativi o frazionati
Situazione tutelata	- far fronte alle necessità derivanti dal decesso di un familiare; - far fronte alle situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di un familiare; - far fronte situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; - assistenza di un familiare a fronte di una serie di patologie.

6.4. Aspettativa per familiari di tossicodipendente

I lavoratori, familiari di tossicodipendenti, possono fruire di un periodo di aspettativa per poter concorrere al loro programma terapeutico e riabilitativo, a condizione che il servizio per i tossicodipendenti ne attesti la necessità.

L'accertamento dello stato di tossicodipendenza è demandato ad una struttura sanitaria pubblica individuata nel Servizio per la tossicodipendenza.

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro dura per il periodo dichiarato utile dal Servizio.

Anche l'art. 163 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi disciplina la c.d. aspettativa per tossicodipendenza. In particolare, il terzo comma limita il periodo di accesso

all'aspettativa a un massimo di tre mesi, non frazionabile e non ripetibile, fermo restando che l'autorità sanitaria competente certifichi la necessità del familiare di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente. La domanda deve essere presentata per iscritto e deve essere allegata idonea documentazione.

BOX 17 - ASPETTATIVA PER FAMILIARI DI TOSSICODIPENDENTE	
Riferimenti normativi	Art. 124, DPR n. 309/1990
Soggetto titolare	Familiare del tossicodipendente
Contenuto	Aspettativa per partecipare al programma riabilitativo del tossicodipendente
Situazione tutelata	Concorrere al programma terapeutico e riabilitativo del tossicodipendente

6.5. Orario di lavoro flessibile per familiari di studenti con dislessia

La Legge n. 170/2010 riconosce la dislessia, la disgrafia, la disortografia e la discalculia quali disturbi specifici di apprendimento (DSA), prevedendo misure educative e didattiche di supporto per gli alunni che presentano tali disturbi e misure specifiche per i familiari di tali soggetti.

In particolare, i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili.

Le modalità di esercizio del diritto sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. La concreta attuazione del diritto, pertanto, è subordinata alla regolamentazione da parte dei contratti stessi.

BOX 18 - ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE PER FAMILIARI DI STUDENTI CON DISLESSIA	
Riferimenti normativi	Art. 6, l. n. 170/2010
Soggetto titolare	Familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA
Contenuto	Diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili
Situazione tutelata	Assistenza alle attività scolastiche a casa degli studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA

6.6. Banca ore solidale

L'art. 24, d.lgs. n. 151/2015 ha introdotto una disciplina della c.d. banca ore solidale.

Si tratta della possibilità, fermi restando i diritti prevista dalla normativa generale sull'orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003), di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati dai lavoratori, a propri colleghi dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire l'assistenza di figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La concreta attuazione della misura, tuttavia, deve essere determinata dalla contrattazione collettiva.

Il riferimento alla contrattazione collettiva va interpretato alla luce dell'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015. Si può trattare, dunque, di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e di contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

BOX 19 - BANCA ORE SOLIDALE	
Riferimenti normativi	Art. 24, d.lgs. n. 151/2015
Soggetto titolare	Madre lavoratrice o padre lavoratore
Contenuto	Aver accesso a ferie e permessi ceduti dai propri colleghi
Situazione tutelata	Assistenza a figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti

ALLEGATI

LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205

**Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018
e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.**

254. E' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare, con una dotazione iniziale di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020. Il Fondo è destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare, come definito al comma 255.
255. Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di se', sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.
256. Al fine dell'attuazione delle disposizioni di cui al comma 254, il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio.

LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104

Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Art. 3. Soggetti aventi diritto

1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.
2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.
3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.
4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Art. 4. Accertamento dell'handicap

1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.
- 1-bis. Nel caso in cui gli accertamenti di cui al comma 1 riguardino persone in età evolutiva, le commissioni mediche di cui alla legge 15 ottobre 1990, n. 295, sono composte da un medico legale, che assume le funzioni di presidente, e da due medici specialisti, scelti fra quelli in pediatria, in neuropsichiatria infantile o nella specializzazione inerente

la condizione di salute del soggetto. Tali commissioni sono integrate da un assistente specialistico o dall'operatore sociale di cui al comma 1, individuati dall'ente locale, nonché dal medico INPS come previsto dall'articolo 19, comma 11, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, commi 3 e 4, della citata legge n. 295 del 1990.

Art. 33. Agevolazioni

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
- 3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché' quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.
- 7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

LEGGE 8 marzo 2000, n. 53

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Art. 4 Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO PER
GLI AFFARI SOCIALI**

DECRETO 21 luglio 2000, n. 278

**Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della
legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause
particolari.**

Art. 1. Permessi retribuiti

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 2. Congedi per gravi motivi familiari

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti 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) patologie 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.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.
4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.
5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.
6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta

è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro e' tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché' ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art. 3. Documentazione

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.
2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.
5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

Art. 4. Disposizioni finali e entrata in vigore

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.
2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.
3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 2. Definizioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per “congedo parentale”, si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per “congedo per la malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Capo II**Tutela della salute della lavoratrice**

Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7. Lavori vietati (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti (decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 11. Valutazione dei rischi (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12. Conseguenze della valutazione (decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

**Capo III
Congedo di maternità**

Art. 16 Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute.

Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità).

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Art. 17 Estensione del divieto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18. Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 20. Flessibilità del congedo di maternità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, 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.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21. Documentazione (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
- 1-bis. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
- 2-bis. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS.

Art. 22 Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23. Calcolo dell'indennità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

- a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
- b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero e' quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
- c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24. Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, ne' del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, ne' del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, ne' del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché' all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non e' in godimento della indennità di disoccupazione perché' nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché' al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25. Trattamento previdenziale (decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.
3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 28. Congedo di paternità (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. 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.
- 1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.
- 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, 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.
2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende di-

chiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Capo V **Congedo parentale**

Art. 32. Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
- 1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.
- 1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione

zione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- 4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Art. 33. Prolungamento del congedo (legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35. Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.
5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Capo VI Riposi, permessi e congedi

Art. 39. Riposi giornalieri della madre (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. 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'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40. Riposi giornalieri del padre (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermita' della madre.

Art. 41. Riposi per parti plurimi (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42. Riposi e permessi per i figli con handicap grave (legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.
- 5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 43. Trattamento economico e normativo (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44. Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

73

Art. 45 Adozioni e affidamenti (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.
- 2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Art. 46. Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VII Congedi per la malattia del figlio

Art. 47. Congedo per la malattia del figlio (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.
- 3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49. Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, e' dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50. Adozioni e affidamenti (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51. Documentazione (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di cui al comma 3 dell'articolo 47, le proprie generalità allo scopo di usufruire del congedo medesimo.

Art. 52. Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

**Capo VIII
Lavoro notturno**

Art. 53. Lavoro notturno legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 25 Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

1. In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari ((a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018)) delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2. 2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 sulla base delle linee guida elaborate ai sensi del comma 3, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il medesimo decreto definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. 3. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri o, rispettivamente, ove nominati, dal Ministro delegato per le politiche della famiglia, dal Ministro delegato per le pari opportunità e dal Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, e da un rappresentante designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. All'attuazione di quanto previsto dal presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

DECRETO MINISTERIALE 12 settembre 2017

Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata, in attuazione dell'art. 25 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. Il presente decreto definisce i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, destinate ai datori di lavoro del settore privato per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali, in attuazione dell'articolo 25, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

Art. 2

(Condizioni e requisiti di accesso al beneficio)

1. Il beneficio di cui al presente decreto è riconosciuto sotto forma di sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato, secondo i termini e le modalità di cui all'articolo 5, contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, recanti l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti.
2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto, inoltre, in favore dei datori di lavoro del settore privato che nei contratti collettivi aziendali, sottoscritti e depositati secondo i termini e le modalità di cui all'articolo 5, abbiano previsto l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali.
3. Le misure di conciliazione di cui ai commi 1 e 2, previste nei contratti collettivi aziendali, sono individuate, ai fini dell'ammissione al beneficio, in numero minimo di due tra quelle indicate all'articolo 3, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B).
4. Il contratto collettivo aziendale deve riguardare un numero di lavoratori pari almeno al settanta per cento della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6.

5. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018.
6. La fruizione dello sgravio contributivo di cui al comma 1 è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Art. 3

(Misure di conciliazione)

1. Al fine di consentire l'accesso al beneficio di cui al presente decreto sono definite le seguenti misure di conciliazione, che dovranno essere recepite all'interno dei contratti collettivi aziendali.

A) Area di intervento genitorialità

Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;

Previsione di nidi d'infanzia/Asili nido/Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;

Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;

Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

B) Area di intervento flessibilità organizzativa

Lavoro agile;

Flessibilità oraria in entrata e uscita;

Part-time;

Banca ore;

Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) Welfare aziendale

Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;

Convenzioni con strutture per servizi di cura;

Buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Art. 4

(Criteri e modalità di determinazione del beneficio)

1. Al fine di modulare la misura del beneficio in relazione alla dimensione aziendale, il venti per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno è attribuito in misura eguale sulla base del numero complessivo dei datori di lavoro ammessi allo sgravio contributivo. Il restante ottanta per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno è attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6 dai medesimi datori di lavoro.
2. Atteso il carattere sperimentale della misura, il beneficio di cui al presente decreto è riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nell'ambito del biennio 2017-2018.
3. Il beneficio riconosciuto non può in ogni caso eccedere l'importo corrispondente alla misura del cinque per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal medesimo datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6.
4. La misura dell'ammontare dello sgravio contributivo, in funzione dell'importo complessivo delle risorse finanziarie disponibili per ciascun anno, nonché del numero dei datori di lavoro e della relativa forza aziendale media, è quantificata dall'INPS sulla base dei dati desunti dalle dichiarazioni contributive regolarmente presentate e non è suscettibile di variazione, fatti salvi i casi di accertamento della indebita fruizione dello sgravio medesimo, in relazione alla variazione delle dichiarazioni contributive operata in data successiva al perfezionamento della predetta operazione di calcolo.
5. L'INPS provvede a comunicare le risultanze della procedura di cui al presente articolo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Art. 5

(Deposito dei contratti)

1. Ai fini dell'applicazione del beneficio contributivo trova applicazione, per il deposito dei contratti aziendali, quanto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 151/2015.

Art. 6

(Presentazione delle domande di ammissione al beneficio)

1. Ai fini dell'ammissione allo sgravio contributivo di cui all'articolo 2, i datori di lavoro, anche per il tramite dei soggetti di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, inoltrano, a decorrere dalla data di pubblicazione del presente decreto, in via telematica, apposita domanda all'INPS, anche con riferimento ai lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali, secondo le indicazioni fornite dall'Istituto medesimo.
2. La domanda di cui al comma 1 deve contenere:
 - a) i dati identificativi dell'azienda;
 - b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale;
 - c) la data di avvenuto deposito del contratto aziendale di cui alla lettera b), effettuata con le modalità telematiche al competente ufficio dell'Ispettorato territoriale del lavoro;
 - d) la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del presente decreto;
 - e) ogni altra indicazione che potrà essere richiesta dall'INPS.
3. L'ammissione al beneficio contributivo avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.
4. Le domande di cui al comma 1 sono presentate all'INPS entro i seguenti termini:
 - a) 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2017;
 - b) 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2018.

Art. 7

(Monitoraggio)

1. La cabina di regia istituita con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 luglio 2016 assicura il coordinamento delle attività di monitoraggio degli interventi di cui al presente decreto, sulla base dei dati forniti dall'INPS.

Art. 8

(Copertura finanziaria)

1. Alle finalità del presente decreto sono destinate, in via sperimentale per il biennio 2017/2018, le risorse finanziarie a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come rideterminate dall'articolo 8, comma Ibis, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, e pari a euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e a euro 54.600.000,00 per l'anno 2018, che costituiscono il limite di spesa ai fini dell'applicazione delle procedure di cui all'articolo 4.
2. La relativa spesa grava sul capitolo 4330 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, recante "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello".

Art. 9

(Disposizioni finali)

1. I datori di lavoro che indebitamente beneficiano dello sgravio contributivo di cui all'articolo 2 sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.
2. Sono escluse dall'applicazione del beneficio le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Alle attività previste dal presente decreto, con esclusione di quanto previsto dall'articolo 8, le amministrazioni pubbliche interessate provvedono nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il presente decreto è inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato sul sito Internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it, dandone avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92**Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.****Art. 4**

24. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015: a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre e' riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore e' tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo;

LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019.

354. L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, nonché, per l'anno 2016, dall'articolo 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è prorogata anche per gli anni 2017 e 2018. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a due giorni per l'anno 2017 e a quattro giorni per l'anno 2018, che possono essere goduti anche in via non continuativa; al medesimo congedo si applica la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. Per l'anno 2018 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Alla copertura degli oneri derivanti dai primi tre periodi del presente comma, valutati in 20 milioni di euro per l'anno 2017 e alla parziale copertura degli oneri derivanti dai primi tre periodi del presente comma, valutati in 41,2 milioni di euro per l'anno 2018, si provvede, quanto a 20 milioni di euro per l'anno 2017 e a 31,2 milioni di euro per l'anno 2018, mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 ottobre 1990, n. 309

Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza.

Art. 124. Lavoratori tossicodipendenti

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
2. I contratti collettivi di lavoro e gli accordi di lavoro per il pubblico impiego possono determinare specifiche modalità per l'esercizio della facoltà di cui al comma 1. Salvo più favorevole disciplina contrattuale, l'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, come l'aspettativa senza assegni degli impiegati civili dello Stato e situazioni equiparate. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
3. Per la sostituzione dei lavoratori di cui al comma 1 e' consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. Nell'ambito del pubblico impiego i contratti a tempo determinato non possono avere una durata superiore ad un anno.
4. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego, nonché' quelle che, per il personale delle Forze armate e di polizia, per quello che riveste la qualità di agente di pubblica sicurezza e per quello cui si applicano i limiti previsti dall'art. 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874, disciplinano la sospensione e la destituzione dal servizio.

LEGGE 8 ottobre 2010, n. 170

Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico.

Art. 6. Misure per i familiari

1. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili.

2. Le modalità di esercizio del diritto di cui al comma 1 sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti interessati e non devono comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 24 Cessione dei riposi e delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Finito di stampare da Tipografia Facciotti Srl
nel mese di Ottobre 2018



Ente Bilaterale Nazionale Terziario