

# Pubblicamente

Suppl. n. 2 al n. 1/2007 di Pubblicamente - Periodico della Fp Cgil Fvg

Registrazione Tribunale di Trieste n. 1116 del 29/7/2005

Direttore responsabile: Riccardo De Toma. Stampa: Compeditoriale srl - Mestre

Poste Italiane Spa - sped. in a. p. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 2, UD DCB

FUNZIONE  
PUBBLICA



FRIULI VENEZIA GIULIA

# Mamme e papà al lavoro

## guida pratica ai diritti e ai congedi parentali nel pubblico impiego

*a cura di Donatella Sterrentino*



Missiello

# **Mamme e papà al lavoro**

***Guida pratica ai diritti  
e ai congedi parentali  
nel pubblico impiego***

---

***a cura di Donatella Sterrentino***

***un ringraziamento al gruppo di lavoro  
e in particolare a Edi Padovan della Cgil di Pordenone***



*“ Ho passato tutta una vita  
nel lavoro sindacale.  
Probabilmente questa scelta  
l'ho fatta perché ho scoperto,  
anche quand'ero molto giovane,  
nella classe lavoratrice,  
una straordinaria voglia  
di conoscenza e di libertà ”*



*Ciao Bruno*

# Indice

Glossario	6
Normativa di riferimento	6
I gradi parentela	7
<b>Tutela della maternità e della paternità nel rapporto di lavoro dipendente pubblico</b>	<b>8</b>
• Divieto di licenziamento	9
• Diritto al rientro	9
• Lavoro notturno	10
• Lavoro nocivo	10
• Esami prenatali	10
• Il congedo di maternità	11
• Il congedo parentale	12
• Il congedo di paternità	13
• Malattia del figlio	13
• Riposi giornalieri	14
<b>Permessi ed estensione delle agevolazioni per l'assistenza ai portatori di handicap</b>	<b>16</b>
• Riposi e permessi per l'assistenza ai figli portatori di handicap grave	17
• Permesso mensile di 3 giorni per l'assistenza ai portatori di handicap	17
• Genitore o familiare lavoratore che assiste il portatore di handicap	17
• Persona handicappata maggiorenne e permessi mensili e giornalieri	17
• Estensione dell'ambito di applicazione dell'art. 33 legge n. 104/1992	17
• Congedo continuativo o frazionato di due anni per assistenza a figli con handicap grave	17
<b>E ancora...</b>	<b>18</b>
• Permessi per la nascita dei figli	18
• Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche	18
• Le tutele nel lavoro parasubordinato	19

## Glossario

**CONGEDO DI MATERNITÀ.** Astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice madre prima e dopo il parto.

**CONGEDO DI PATERNITÀ.** Astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore padre, fruita in alternativa alla madre.

**CONGEDO PARENTALE.** Astensione facoltativa della lavoratrice madre e del lavoratore padre.

**CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO.** Astensione facoltativa di entrambi i genitori lavoratori in caso di malattia del figlio.

## Normativa di riferimento

- Legge 1204/71 (Tutela delle lavoratrici madri)
- Legge 903/77 (Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro)
- Legge 104/92 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)
- Legge 53/2000 (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)
- Decreto Legislativo 26-3-2001 n. 151, (Tutela delle lavoratrici madri, di seguito denominato Testo unico, TU)
- CCNL pubblico impiego
- CCRL Comparto Unico Fvg

## I gradi di parentela

I concetti di parentela ed affinità e i relativi criteri di calcolo sono stabiliti dagli art. 74 e seguenti di codice civile.

### LINEA RETTA E LINEA COLLATERALE

La parentela come vincolo si stabilisce tra persone che discendono da uno stesso "stipite" (cioè l'ascendente o il parente in comune), distinguendo poi tra parenti in linea retta (uno discende dall'altro: ad esempio padre e figlio, nonno e nipote) e parenti in linea collaterale (per esempio fratelli, cugini, zio e nipote).

### L'AFFINITÀ

L'affinità consiste nel vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge (per esempio suocera e genero).

### CALCOLO DEL GRADO DI PARENTELA

- Nei legami di parentela in linea retta si computano tanti gradi quanti sono le generazioni, escluso lo stipite.
- Nei legami di parentela in linea collaterale i gradi si computano dalle generazioni, salendo da uno dei parenti fino allo stipite comune e da questo discendendo all'altro parente, sempre restando escluso lo stipite.

Il calcolo del grado di affinità si ricava attraverso la trasposizione del grado di parentela verso il coniuge, cosicché al grado di parentela del coniuge corrisponderà conseguentemente un uguale grado di affinità.

### Linea retta

1° GRADO	----->	FIGLI-GENITORI
2° GRADO	----->	NONNI-NIPOTI
3° GRADO	----->	BISNONNI-PRONIPOTI

### Linea collaterale

1° GRADO	----->	FRATELLI
2° GRADO	----->	ZII-NIPOTI
3° GRADO	----->	CUGINI

### Affini

1° GRADO	----->	SUOCERI
2° GRADO	----->	COGNATI

# LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ NEL LAVORO DIPENDENTE PUBBLICO



## DIVIETO DI LICENZIAMENTO

### I DIRITTI

- La lavoratrice non può essere licenziata (art. 54 TU) dall'inizio della gestazione e fino ad un anno di vita del bambino.
- Il divieto non si applica per:
  - colpa grave della lavoratrice,
  - cessazione dell'attività dell'azienda,
  - ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta,
  - esito negativo della prova.
- Tali disposizioni si applicano anche al padre lavoratore (art. 54, c. 7 TU) che usufruisca del congedo di paternità, ossia accudisca il neonato al posto della madre fino al compimento di un anno di vita del figlio.
- È nullo il licenziamento, intimato anche successivamente al compimento dell'anno di età del bambino, che sia stato causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale per malattia del figlio (art. 54, c. 6 TU).

### Adozioni e affidamenti

- Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 54, c. 9 TU) in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

### Doveri, oneri, documentazione

La norma non impone l'obbligo di comunicare al datore di lavoro lo stato di gravidanza, ma è opportuno farlo per poter usufruire dei diritti connessi allo stato di gravidanza. In caso di licenziamento la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

## DIRITTO AL RIENTRO

### I DIRITTI

- Al rientro dal congedo la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto nella stessa unità produttiva, con mansioni uguali o equivalenti (art. 56 TU).

### Adozioni e affidamenti

- Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione o di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 56 c. 4 TU)



## LAVORO NOTTURNO

### I DIRITTI

- È vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6 del mattino (nei contratti pubblici l'orario notturno inizia alle ore 22) dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino (art. 53 TU).
- Non sono obbligati a prestare lavoro notturno (art. 53, c. 2 TU):
  - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni, o in alternativa il padre convivente con la stessa;
  - la lavoratrice o il lavoratore che siano l'unico genitore affidatario di un figlio di età inferiore ai 12 anni.

## LAVORO NOCIVO

### I DIRITTI

- È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, le lavoratrici durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto (artt. 6-7 TU).
- È vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti o il rischio di contaminazione (art. 8, c. 3 TU)
- La valutazione dei rischi prevista dalla legge 626/94 deve tenere conto della sicurezza e della salute delle lavoratrici. Il datore di lavoro adotta le misure idonee alla prevenzione dei rischi (art. 11 TU).
- Ove la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi, la lavoratrice o lo stesso datore di lavoro possono chiedere l'interdizione dal lavoro (art. 12 TU).

### Gli importi

- Nel caso in cui non sia possibile spostare la lavoratrice ai sensi degli articoli 6, 7 e 12, quest'ultima ha diritto all'anticipo o al prolungamento del congedo obbligatorio di maternità, con la corresponsione della relativa indennità, pari al 100% della retribuzione.

### Doveri, oneri, documentazione

- Per godere dei diritti è opportuno informare al più presto il datore di lavoro dello stato di gravidanza - se la lavoratrice è addetta a lavorazioni pericolose, faticose ed insalubri - affinché lo stesso adotti le misure necessarie alla tutela della salute e della sicurezza della gestante.

La domanda di anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro o di prolungamento del congedo va presentata alla Direzione del Lavoro della provincia in cui si presta l'attività. La Direzione non può procedere al diniego senza aver preventivamente avvisato la richiedente (art. 6 L. 11-02-2005 n. 15).

## ESAMI PRENATALI

### I DIRITTI

- Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di controlli prenatali, di accertamenti clinici o di visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (art. 14 TU).

### Doveri, oneri, documentazione

La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e tutta la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

## CONGEDO DI MATERNITÀ

### I DIRITTI

- È vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza (art. 16 TU):
  - nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
  - nel periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto;
  - nei 3 mesi dopo il parto;
  - durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto a causa di parto prematuro.
- L'astensione dal lavoro deve durare almeno 5 mesi. In caso di parto prematuro i giorni non usufruiti vengono aggiunti ai 3 mesi dopo il parto.
- Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente alla data presunta del parto e fino ai 4 mesi successivi, a condizione che il medico specialista SSN attesti che ciò non arrechi danno alla gestante e al nascituro (art. 20 TU).
- La maternità è anticipata (art. 17 del TU) nei seguenti casi:
  - gravi complicanze della gestazione;
  - quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli;
  - quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.
- Per i casi di prolungamento vedi la tabella "Lavoro nocivo" nella pagina precedente.
- L'interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno della gestazione (art. 19 TU) è considerata a tutti gli effetti malattia.
- L'interruzione di gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno della gestazione (art. 19 TU) è considerata a tutti gli effetti parto.

### Adozioni e affidamenti

- Il diritto è riconosciuto anche alla madre adottiva o affidataria durante i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino (art. 26 TU), se questo non ha più di 6 anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

### Adozioni e affidamenti internazionali

- Nelle adozioni e negli affidi internazionali il limite di 6 anni di età è esteso fino al compimento della maggiore età. Spetta altresì un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero, ai fini dell'adozione o dell'affidamento, ma con assenza di retribuzione.

### Gli importi

- Il trattamento economico è pari al 100% della retribuzione.

### Doveri, oneri, documentazione

- La domanda deve essere corredata da certificato medico di gravidanza.
- La lavoratrice deve anche inoltrare, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva.



## CONGEDO PARENTALE

### I DIRITTI

- Il diritto ad astenersi facoltativamente dal lavoro (art. 32 TU) può essere esercitato da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi e nei primi 8 anni di vita di ogni figlio, secondo le seguenti modalità.
  - a) Madre lavoratrice: dopo il congedo obbligatorio ha diritto ad astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino, per un periodo frazionato o continuativo non superiore a 6 mesi.
  - b) Padre lavoratore: ha diritto di astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, qualora abbia effettuato almeno 3 mesi continuativi o frazionati di astensione dal lavoro. Se il padre acquisisce il diritto a un'astensione di 7 mesi, il periodo complessivo riconosciuto ai due genitori sale a 11 mesi.
  - c) Genitore solo: il diritto viene esercitato dall'unico genitore per un periodo continuativo o frazionato di 10 mesi.
- In caso di parto gemellare o plurigemellare il diritto al congedo spetta per ciascun figlio.
- Il congedo può essere utilizzato anche da un solo genitore, se l'altro non ne ha diritto (ad esempio dal padre, se la madre è casalinga). Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (mesi o giorni). Ai fini della fruizione frazionata si calcolano anche i giorni festivi che ricadono all'interno del periodo a meno che non siano interrotti dal rientro al lavoro del dipendente. Ciò non significa che immediatamente dopo un periodo di congedo non possano essere ammessi periodi di ferie o di fruizione di altri permessi. Vuol dire che due differenti frazioni di congedo intervallate da un periodo di ferie, comportano il calcolo come congedo anche dei festivi e dei sabati cadenti subito prima o subito dopo le ferie, a meno che non ci sia il rientro in servizio del lavoratore.

### Adozioni e affidamenti

- Il congedo parentale spetta anche per le adozioni o affidamenti (art. 36 TU)
- Il limite di età del bambino per ottenere il congedo parentale retribuito anziché di 3 anni è elevato a 6. Tale congedo può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 36).
- In caso di affido o di adozione di un ragazzo fra i 6 e i 12 anni, il congedo deve essere richiesto entro 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore.

### Adozioni e affidamenti internazionali

- Il limite di età del bambino per chiedere il congedo parentale è di 12 anni. Il congedo può essere fruito entro i 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia (art. 37).

### Gli importi

- La retribuzione è pari al 100% dello stipendio per i primi 30 giorni riferiti alla coppia o per i primi 60 giorni per i dipendenti del comparto unico del Friuli Venezia Giulia, se usufruiti entro il terzo anno di età del bambino. I restanti 5 mesi (o 4 per i dipendenti del comparto unico Fvg) sono retribuiti al 30%, sempre se usufruiti entro il terzo anno di età.
- Per i restanti periodi di congedo, sia quelli successivi ai 6 mesi entro i 3 anni di età del bambino, sia tutti i periodi usufruibili dai 3 agli 8 anni del figlio, l'indennità spetta nella misura del 30% solo se il reddito del singolo genitore, nel 2007, è inferiore a 14.174,55 euro (pari a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, cioè 5.669,82 euro).

### Doveri, oneri, documentazione

- La richiesta deve essere avanzata, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni. Vanno allegati alla domanda: certificato di nascita, adozione o affidamento del bambino o autocertificazione; dichiarazione attestante i periodi di astensione dal lavoro già usufruiti da entrambi i genitori. Il genitore solo deve autocertificare la sua condizione (dovuta a morte dell'altro genitore, abbandono, ecc.).

## CONGEDO DI PATERNITÀ

### I DIRITTI

- Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei 3 mesi successivi alla nascita del figlio, nel caso di morte, di grave infermità della madre, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (art. 28 TU).

### Adozioni e affidamenti

- Il diritto spetta, alle medesime condizioni e con gli stessi limiti anche ai genitori adottivi o affidatari.

### Gli importi

- Il trattamento economico è analogo a quello previsto per il congedo di maternità.

### Doveri, oneri, documentazione

- Va presentata certificazione attestante la situazione di morte, di grave infermità della madre e di affidamento esclusivo al padre. Nel caso di abbandono è prevista la presentazione di una dichiarazione personale ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000.

## CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

### I DIRITTI

- Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per malattia di ogni figlio (art 47 TU), con le seguenti modalità.
  - a) Fino a 3 anni di età del figlio: senza limiti temporali.
  - b) Dai 3 agli 8 anni di età del figlio: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore.
- Il congedo per la malattia del figlio spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto (ad esempio se la madre è casalinga o disoccupata).
- Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
- La malattia che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.
- È possibile che un genitore possa chiedere il congedo parentale e l'altro, contestualmente, il congedo per la malattia dello stesso figlio.

### Dipendenti Ente Regione Fvg

Ai dipendenti dell'Ente Regione del Friuli Venezia Giulia spettano - per cure ai figli in stato di malattia sino ai 6 anni, nonché per l'accompagnamento a visita medica dei figli di età non superiore ai 14 anni, sempre che l'altro genitore non fruisca contemporaneamente di analoga agevolazione - 60 giorni di congedo al 90% del trattamento economico. Il periodo è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio, progressione economica e trattamento di previdenza e quiescenza. Tale permesso è fruibile anche a ore.

### Adozioni e affidamenti

- Il diritto è riconosciuto anche ai genitori adottivi o affidatari, sempre alternativamente, con le seguenti modalità.
  - a) Fino a 6 anni di età del figlio: senza limiti temporali.
  - b) Dai 6 agli 8 anni di età del figlio: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore.
- Se all'atto dell'affidamento o dell'adozione il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia il congedo è fruito nella misura massima di 5 giorni l'anno per ciascun genitore.

### Gli importi

- Per ogni anno di vita del bambino (compreso il primo) e fino al terzo anno di età sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita al 100%. Le eventuali altre assenze entro il terzo anno di vita sono senza stipendio, ma con diritto alla contribuzione figurativa, mentre successivamente al terzo anno di vita e fino al compimento dell'ottavo non è dovuta alcuna retribuzione.

### Doveri, oneri, documentazione

- È richiesto un certificato medico comprovante la malattia, accompagnato da una dichiarazione personale attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro per gli stessi giorni e per il medesimo motivo.



## RIPOSI GIORNALIERI

### I DIRITTI

- La lavoratrice madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, a 2 periodi di riposo giornaliero (art. 39 TU), anche cumulabili, della durata di un'ora ciascuno. Il riposo è di un'ora quando l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore.
- I riposi giornalieri (art. 40 TU) sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:
  - a) se i figli sono affidati al solo padre;
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente;
  - c) se la madre non è lavoratrice dipendente;
  - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
- La madre può usufruire dei riposi anche durante il congedo del padre. Il padre, invece, non può usufruirne durante il congedo di maternità e parentale della madre.
- In caso di parto gemellare o plurimo i riposi giornalieri vengono raddoppiati (art. 41 TU) e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre, anche durante il congedo di maternità e parentale della madre lavoratrice dipendente.

### Adozioni e affidamenti

- I genitori adottivi, entro 1 anno dall'entrata nella famiglia del bambino, possono godere dei riposi giornalieri (art. 45 TU).
- La Corte Costituzionale, con sentenza n. 104 del 1-4-2003, ha dichiarato che in caso di più figli adottati o affidati i permessi non possono esaurirsi nelle normali ore. Pertanto viene previsto e recepito il raddoppio dei riposi orari esattamente come per i parti plurimi biologici.

### La parte economica

- I riposi giornalieri sono interamente retribuiti.

### Doveri, oneri, documentazione

- È richiesto il certificato di nascita del figlio o dichiarazione personale.
- Nel caso di figli affidati al solo padre è richiesta a seconda dei casi: dichiarazione attestante la morte della madre; certificazione sanitaria comprovante il suo stato di grave infermità; copia del provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre.
- Nel caso di riposo goduto in alternativa alla madre è richiesta dichiarazione della madre attestante la non fruibilità del riposo giornaliero



## PERMESSI ED ESTENSIONE DELLE AGEVOLAZIONI PER L'ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP

(legge n. 104/1992, legge n. 53/2000 e decreto legislativo n. 151/2001)



### RIPOSI E PERMESSI PER L'ASSISTENZA AI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

- Fino al terzo anno di vita del bambino con handicap in stato di gravità, i genitori alternativamente possono fruire del prolungamento del congedo parentale pagato al 30% oppure di due ore di riposo giornaliero retribuito (art. 33 commi 1 e 2 legge 104/92)

### PERMESSO MENSILE DI 3 GIORNI PER L'ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP

- Il permesso mensile retribuito di 3 giorni previsto dall'art. 33 della legge n. 104/92 a favore della lavoratrice madre o in alternativa del lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità e che abbia più di tre anni, oppure a favore di chi assiste una persona con handicap, in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado, è retribuito e coperto da contribuzione figurativa.

### GENITORE O FAMILIARE LAVORATORE CHE ASSISTE IL PORTATORE DI HANDICAP

- Il genitore o familiare lavoratore che assiste con continuità un parente o un affine entro il 3° grado portatore di handicap, ha diritto a chiedere il trasferimento e scegliere la sede lavorativa più vicina al soggetto assistito, anche nel caso di non convivenza (art. 33 legge n. 104/92).

### PERSONA HANDICAPPATA MAGGIORENNE E PERMESSI MENSILI E GIORNALIERI

- La persona maggiorenne handicappata in situazioni di gravità può fruire alternativamente di tre giorni di permesso retribuito mensile oppure di due ore di riduzione giornaliera di cui alla legge 104/92 con diritto all'intera retribuzione.

### ESTENSIONE DELL'AMBITO DI APPLICAZIONE DELL'ART. 33 LEGGE N. 104/1992

- Tutte le agevolazioni di cui ai "riquadri" precedenti previste dall'art. 33 della legge 104/1992, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistano con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il 3° grado portatore di handicap, anche se non convivente.

### CONGEDO CONTINUATIVO O FRAZIONATO DI DUE ANNI PER ASSISTENZA A FIGLI CON HANDICAP GRAVE

- I genitori e, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di persona con handicap in stato di gravità possono fruire - con la retribuzione al 100% - del congedo previsto dall'art. 4 comma 2 della legge 53/00: cioè una volta nella vita e anche in maniera frazionata di un periodo di assenza dal lavoro non superiore a due anni. Tale congedo non può essere fruito contemporaneamente dai genitori e si ha diritto a tali agevolazioni anche se l'altro genitore non ne può usufruire o non svolge alcuna attività lavorativa ed a prescindere dalla maggiore o minore età del figlio (circolare Inpdap dd. 25.10.02).

## E ANCORA...

### PERMESSI PER LA NASCITA DEI FIGLI

- Per il personale del Comparto Unico Fvg, il Ccrl 7/12/2006 (art. 19) prevede - a domanda - l'utilizzo di un permesso retribuito di un giorno in occasione della nascita del figlio. Il Ccnl del Comparto Sanità stabilisce che, nell'ambito dei tre giorni annui di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, uno degli stessi possa essere utilizzato - a domanda - per la nascita del figlio.

### ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DEI LAVORATORI DIPENDENTI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

- Il genitore con figli minori fino ai tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo non complessivamente superiore a tre anni, a una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso dell'amministrazione di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro 30 giorni dalla domanda. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

## LE TUTELE NEL LAVORO PARASUBORDINATO

### Maternità e paternità per i collaboratori e gli altri iscritti alla gestione separata Inps

#### I DIRITTI

- L'indennità di maternità o paternità annulla l'eventuale diritto all'indennità di malattia.

#### Maternità

- Per i collaboratori a progetto la gravidanza non comporta l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (art. 66 c. 1 D.lgs. 276/2003).
- In caso di gravidanza di una lavoratrice collaboratrice a progetto, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva disposizione più favorevole del contratto individuale (art. 66 c. 3 D.lgs. 276/2003).
- Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata non esiste l'obbligo di astensione dal lavoro nei 2 mesi e nei 3 mesi successivi al parto.
- È escluso il diritto alla maternità anticipata in presenza di lavori insalubri o per gravi problemi della gestazione.
- Il diritto all'indennità di maternità compete per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi: complessivamente per 5 mesi, anche in caso di parto prematuro, 3 per le madri adottive o affidatarie
- Nulla viene erogato in caso di interruzione della gravidanza prima del 180° giorno (aborto).
- L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno è da considerarsi parto.

#### Paternità

- i padri (anche adottivi o affidatari) hanno diritto all'indennità di paternità per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto (o dell'ingresso in famiglia del figlio) nei seguenti casi:
  - morte o grave infermità della madre,
  - abbandono del neonato da parte della madre;
  - affidamento esclusivo al padre,
  - se la madre non richiede la prestazione di maternità.

#### Gli importi

- L'indennità è calcolata per ciascuna giornata del periodo indennizzabile in misura dell'80% di 1/365 del reddito dichiarato nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo. In caso di anzianità inferiore ai 12 mesi il calcolo si riproporziona per i giorni di produzione del reddito.
- Le lavoratrici possono usufruire dell'integrazione con l'assegno di maternità a carico dello stato, qualora l'indennità risulti inferiore (art. 75 TU).

#### Copertura previdenziale

- È riconosciuto il diritto al riscatto oneroso del periodo corrispondenti al congedo parentale, sempre in presenza di almeno 5 anni di contribuzione da lavoro dipendente.
- Non esiste la copertura figurativa per i periodi di percezione dell'assegno anche nel caso in cui non abbiano prestato attività lavorativa.
- Se si verifica la sospensione dell'attività lavorativa i lavoratori interessati in possesso di almeno 260 settimane di contribuzione da lavoro dipendente possono ottenere l'accredito di 5 mesi di contribuzione.

#### Doveri, oneri, documentazione

- L'indennità di maternità viene riconosciuta se risultano accreditate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (2 mesi prima del parto o dell'ingresso in famiglia in caso di adozione-affidamento). Se all'inizio di tale periodo la collaboratrice non è più iscritta alla gestione separata ma ha già maturato almeno 3 mensilità di contribuzione, ha ugualmente diritto all'indennità.
- La domanda di integrazione con l'assegno di maternità erogato dallo Stato (art. 75 TU) va fatta entro 6 mesi dalla nascita del figlio. Tale integrazione spetta solo se si possono far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti il parto.
- L'indennità di paternità viene riconosciuta se risultano accreditate almeno 3 mensilità di contribuzione dello 0,50% nei 12 mesi precedenti l'evento che va venir meno la presenza della madre (morte, grave infermità, abbandono, affidamento al solo padre).
- La domanda all'Inps va presentata entro 1 anno dalla data del parto o dell'ingresso in famiglia, corredata da certificato o autocertificazione di nascita o adozione.
- Va allegata copia delle denunce trimestrali o annuali dei versamenti contributivi.



**FUNZIONE  
PUBBLICA**



**FEDERAZIONE  
LAVORATORI  
FUNZIONE  
PUBBLICA  
REGIONE  
F.V.G.**

## **Funzione Pubblica C.G.I.L. Friuli Venezia Giulia**

### **Le sedi**

**TRIESTE - Via Pondaes, 8 - 34131 Trieste**

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: [fp@fvg.cgil.it](mailto:fp@fvg.cgil.it)

sito web: [www.fvg.fp.cgil.it](http://www.fvg.fp.cgil.it)

**GEMONA - Via Campagnola, 15 - 33013 Gemona del Friuli**

tel. 0432/980582

fax 0432/970432

e-mail: [cgilfpaf@gemona.com](mailto:cgilfpaf@gemona.com)

**GORIZIA - Via III Armata, 117- 34170 Gorizia**

tel. 0481/522518

fax 0481/524093

e-mail: [fpccgilgorizia@libero.it](mailto:fpccgilgorizia@libero.it)

**PORDENONE - Via San Valentino, 30 - 33170 Pordenone**

tel. 0434/545225-26

fax 0434/532154

e-mail: [fp.pordenone@mail.cgil.it](mailto:fp.pordenone@mail.cgil.it)

**UDINE - Via G.B.Bassi, 36 - 33100 Udine**

tel. 0432/550320

fax 0432/550314

e-mail: [fpudine@libero.it](mailto:fpudine@libero.it)



[www.fvg.fp.cgil.it](http://www.fvg.fp.cgil.it)