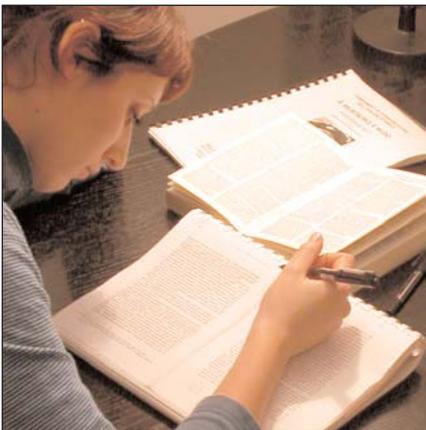
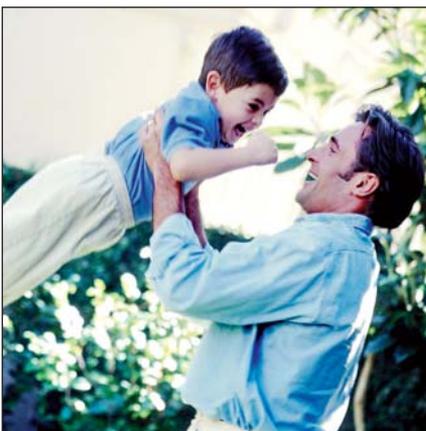




Commissione Pari Opportunità  
Regione Marche



Consigliera Regionale di Parità  
Regione Marche



# GUIDA AI CONGEDI PARENTALI

NUOVI DIRITTI  
PER CONCILIARE TEMPI  
DI VITA E DI LAVORO



Commissione Pari Opportunità  
Regione Marche



Consigliera Regionale di Parità  
Regione Marche

# GUIDA AI CONGEDI PARENTALI

NUOVI DIRITTI  
PER CONCILIARE TEMPI  
DI VITA E DI LAVORO

BIANCA MARIA ORCIANI



Giunta Regionale Marche



---

## PERCHÈ QUESTA GUIDA

---

*La guida che vi presentiamo vuol far conoscere per utilizzare al meglio ciò che prevede un' importante legge: la N. 53 del 2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città", meglio conosciuta come legge sui congedi parentali. La guida è parte di un progetto presentato dalla Sottocommissione C "Donne e interventi mirati" e voluto dalla Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna della Regione Marche, per offrire uno strumento di facile consultazione, dettagliato e nel contempo completo ed aggiornato.*

*La legge 53 intende rendere più agevole ed allo stesso tempo equilibrata la possibilità di curare i figli, affermando ulteriormente il valore sociale della maternità, armonizzandolo e completandolo con quello della paternità che viene così rivalutata. Tenendo presente anche i singles ed i genitori adottivi, questa legge si uniforma ad una visione più articolata e aderente della società italiana che ha subito una profonda mutazione.*

*Crediamo di poter affermare che la legge, nella prima parte, è soprattutto pensata per i bambini, per il bisogno che essi hanno di essere curati e seguiti nelle varie e delicate fasi della loro crescita. I ritmi imposti dal nostro modo di vivere e lavorare possono incidere, come sappiamo, negativamente su di loro. Rivalutare la figura paterna, che rappresenta per il bambino un punto di riferimento ed il contatto con l'esterno, aiuterà, ci auguriamo, a completare la necessaria, ma troppo spesso esclusiva e solitaria, presenza materna nella cura dei figli.*

*La legge contiene altri due aspetti innovativi in termini di congedi per la formazione e formazione continua e i tempi delle città. Il primo risponde ad una reale esigenza e ad una soggettiva necessità di poter concludere gli studi, di perfezionarli e di qualificarsi per accrescere conoscenze e competenze in una fase, economica e sociale, in cui la formazione è uno strumento per stare sul posto di lavoro ed in prospettiva, più in generale, per restare sul mercato del lavoro.*

---

*Il secondo, chiama le Regioni, le Province ed i Comuni a precisi impegni: predisposizione di servizi e piani territoriali degli orari in una logica di integrazione e armonizzazione degli stessi.*

*A tal proposito, va detto che il Consiglio Regionale delle Marche ha approvato la legge regionale n.27 del 13 novembre 2001 "Interventi per il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale", grazie all'iniziativa ed all'impegno delle Consigliere regionali e in particolare di Adriana Mollaroli che è stata relatrice della legge stessa.*

*Ma è soprattutto alle donne di questa Regione a cui noi abbiamo pensato nel decidere di fare la guida. Il tempo, quello per il lavoro, per la cura dei figli, della famiglia, degli anziani, è un bisogno trasversale che può far sentire unite le donne.*

*Crediamo sia necessario che la nostra Regione, il nostro paese sappiano rispondere ad una domanda, da parte delle donne, sempre più complessa di promozione, che non è solo pura e semplice carriera, una giusta e sacrosanta aspettativa, ma è anche tempo per sé e la propria vita .*

*Con questa guida la Commissione Pari Opportunità della Regione Marche spera di contribuire ad aiutare le donne marchigiane, ma anche i padri, a rendere meno pesante e un po' più semplice la loro vita ed il loro bisogno e desiderio di poter essere semplicemente e pienamente se stesse.*

*Un ringraziamento sincero ed affettuoso a Carmela Mattei, che ha contribuito in maniera determinante alla realizzazione di questa guida e all'assessore Ugo Ascoli che ne ha recepito l'importanza, rendendone possibile la pubblicizzazione e la distribuzione ad un alto numero di donne.*

**Marinella Topi**  
*Presidente Commissione  
per le Pari Opportunità  
tra uomo e donna  
della Regione Marche*

**Anna Marinari**  
*Presidente Sottocommissione  
Donne e interventi mirati  
Commissione Pari Opportunità  
Regione Marche*

---

## LE DONNE NELLA REGIONE MARCHE

---

*Parlare di donne significa affrontare un tema che rappresenta il futuro di tutta la società, della sua capacità di riprodursi e di evolversi. Si deve però evidenziare una contraddizione di fondo: rispetto agli uomini, le donne risultano meno inserite nel mondo del lavoro, inoltre la loro presenza in tutti i livelli istituzionali segna un trend negativo.*

*Questa contraddizione rappresenta un deficit di democrazia che influisce negativamente sulla credibilità delle nostre istituzioni e mette in evidenza l'esigenza di riformare le regole di partecipazione delle cittadine e dei cittadini alla vita del paese.*

*In genere le donne svolgono lavori più irregolari e meno tutelati, si devono occupare maggiormente dei bambini e di altre persone a carico. Le disparità nel mondo del lavoro restano assai marcate.*

*I tassi di occupazione femminile restano bassi in numerosi Stati, nelle Marche sono superiori alla media nazionale di oltre sei punti. Il tasso di occupazione femminile diminuisce per le donne che hanno bambini piccoli. Per gli uomini è vero il contrario. I tassi di occupazione maschile nella fascia di età compresa tra venti e quarantaquattro anni sono maggiori per gli uomini sposati con figli.*

*Le donne sono in genere meno retribuite degli uomini che svolgono lo stesso tipo di lavoro o di attività di pari valore. I divari salariali sono maggiori nel settore privato, che in quello pubblico.*

*A livello nazionale, negli anni 2000-2001, con nuove disposizioni, si è aggiornato il sistema di protezione della famiglia estendendo alcuni diritti, propri della lavoratrice madre, anche al lavoratore padre.*

*Infatti la legge n.53 dell'8 marzo 2000, nota come "Legge sui congedi parentali", ha introdotto importanti innovazioni a sostegno delle donne lavoratrici e degli uomini lavoratori che si devono confrontare con situazioni di cura. Nel territorio regionale il tema della conciliazione è stato affrontato anche attraverso la legislazione regionale mediante l'emanazione di una legge regionale del 13 novembre 2001 n.27, che prevede interventi per il coordinamento dei tempi delle città, dove la Regione Marche promuove, in attuazione della legge 8 marzo 2000 n.53, il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto e la cura della famiglia.*

*La legge 53/2000 presenta ancora punti di insufficienza nell'impianto normativo e nella sua attuazione, ma possiamo ritenerci soddisfatte almeno del fatto che, dal punto di vista dell'ordinamento, il nostro Paese sta cercando di introdurre misure volte a favorire la conciliazione tra vita sociale e vita personale, e a rafforzare la redistribuzione dei ruoli familiari.*

*Si deve intervenire sul piano dell'attuazione, soprattutto nel mondo lavorativo pubblico, attraverso concrete azioni positive, l'adozione di strategie basate sulla valorizzazione delle competenze femminili e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

### **Carmela Mattei**

*Presidente Comitato Pari Opportunità*

*Assessore all'Organizzazione, Risorse Umane, Informatica, Sistema Informativo Statistico.*

*Fino al 21.11.2002*

---

## LA PARI OPPORTUNITA' ATTRAVERSO LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

---

*Il difficile connubio fra esigenze di cura e attività lavorativa rappresenta, ancora oggi, una delle determinanti della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, così come fattore segregante che contribuisce ad alimentare il fenomeno della segregazione occupazionale e professionale, ovvero la persistenza dei cosiddetti "soffitti di cristallo" presenti tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.*

*Di fatto, gli elevati costi di partecipazione che le donne devono sostenere per la mancanza di servizi alla famiglia o per l'impossibilità di accedervi laddove esistenti, la rigidità degli orari lavorativi, la difficile gestione della mobilità del lavoro confermano il radicamento culturale e la persistenza, al di là delle profonde trasformazioni sociali, dei tradizionali modelli di divisione sessuale del lavoro e dell'attività di cura.*

*Per tale motivo la proposta di condividere e sostenere un progetto destinato a promuovere le Pari Opportunità all'interno della famiglia, dove le donne da sempre sono chiamate a svolgere il doppio ruolo di madri e lavoratrici non poteva che essere accolta favorevolmente dal momento che compito istituzionale della Consigliera Regionale di Parità è la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di eguaglianza, pari opportunità e non discriminazione fra uomini e donne nel lavoro a livello regionale.*

*Spetta, infatti, alla Consigliera Regionale di Parità intervenire affinché la programmazione delle politiche di sviluppo territoriale sia coerente con gli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di Pari Opportunità, così come sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, nella prospettiva della valorizzazione delle Pari Opportunità fra uomini e donne. Analogamente, la Consigliera Regionale di Parità è chiamata a svolgere funzioni di vigilanza contro le discriminazioni di genere nel lavoro pubblico e privato intervenendo in sede giudiziale e stragiudiziale sia su richiesta delle lavoratrici discriminate, sia agendo direttamente in caso di discriminazioni collettive.*

*Alla luce di quanto detto, ci si augura che la Guida ai Congedi Parentali possa contribuire ad aiutare le donne a ridurre il disagio della doppia presenza e a diffondere la cultura delle Pari Opportunità nel nostro territorio quale segno di civiltà, e strumento di crescita sociale.*

**Paola Catalini**  
Consigliera Regionale di Parità  
Regione Marche

---

## VERSO UNA FORMAZIONE DI QUALITÀ' ATTRAVERSO SISTEMI DI CONCILIAZIONE DI VITA E DI LAVORO

---

*Avendo ricevuto l'incarico di componente dell'attuale Giunta Regionale nella fase già ultimata del presente lavoro vorrei esprimere un sentito ringraziamento e vivo apprezzamento a coloro che hanno contribuito all'elaborazione di questa utilissima guida, necessaria a tutti, alle donne, come agli uomini.*

*Vorrei anche ringraziare chi, prima di me, ha voluto valorizzare il fatto che la pari opportunità debba costituire uno stile di vita ed un impegno da mantenere di fronte ad ogni accadimento.*

*Il prezioso lavoro svolto fino ad oggi costituisce un ottimo punto di partenza per proseguire nella direzione già tracciata da chi mi ha preceduto: si tratta di proseguire verso una formazione di "qualità" che miri all'inserimento e/o mantenimento nel mercato del lavoro soprattutto delle donne.*

*La promozione della pari opportunità nella formazione professionale, infatti costituisce, un canale strategico per affrontare e risolvere il problema della disoccupazione femminile; nella regione Marche i tassi di disoccupazione femminile restano ad un livello elevato rispetto a quelli maschili.*

*Stante la normativa vigente nazionale ed europea che prevede la promozione e la valorizzazione della differenza di genere anche tramite una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, appare fondamentale proporre nuovi strumenti per consentire alle donne di conciliare i tempi di vita e di lavoro, permettendo loro di poter accedere più liberamente alla formazione in qualunque periodo della vita, riducendo il disagio della doppia presenza e quindi acquisendo più tempo per sé.*

*La legge 53/2000, meglio conosciuta come legge sui "congedi parentali", costituisce un grande caposaldo del sistema di conciliazione attraverso la salvaguardia dei diritti parentali; presenta anche aspetti innovativi per quanto concerne i congedi per la formazione e la formazione continua, elementi fondamentali per la crescita professionale della persona. La stessa legge ha il fine primario di accrescere le conoscenze e le competenze professionali riconoscendo ai lavoratori il diritto di proseguire i percorsi di formazione in tutto l'arco della vita.*

*Anche nelle Marche, che pure presentano un quadro del mercato del lavoro ben più positivo rispetto ad altre zone del paese, esistono fasce di popolazione attiva che hanno difficoltà a trovare lavoro. Le differenze rispetto all'occupabilità derivano dal genere così come dall'età e dal grado di istruzione.*

*Le donne sono allo stesso tempo soggetti da sostenere nel mercato del lavoro e risorse da valorizzare. Tale intento non poteva peraltro non tener conto di quelli che sono i*

---

*punti di forza e di criticità del sistema Marche, caratterizzato da una predominanza di piccole e medie imprese.*

*Anche nel contesto dell'imprenditorialità, è crescente la consapevolezza che la valorizzazione della "persona" quale fattore per la creazione di valore per l'impresa – possa rappresentare una strategia di competitività per le imprese stesse in un mercato sempre più esigente e selettivo.*

*E', pertanto, necessario che in tutte le imprese si diffonda una "cultura della formazione" che deve considerarsi elemento fondamentale delle politiche aziendali.*

*La formazione è lo strumento che all'impresa può consentire di attrarre e trattenere le risorse capaci di generare valore per il raggiungimento dei propri obiettivi mentre ai lavoratori può garantire l'opportunità di valorizzare pienamente la propria professionalità.*

*A tal fine però deve cambiare anche il modo di concepire e di fare formazione: essa non deve essere intesa come un mero addestramento; deve "trasferire" agli individui anche competenze che vanno ben al di là di quelle strettamente necessarie in quel determinato contesto.*

*Occorre quindi, guardare alla formazione come ad un percorso che realizzi una piena valorizzazione del soggetto da formare e che contribuisca ad accompagnarne il cambiamento promovendone il pieno inserimento nel lavoro e nel tessuto sociale.*

*Il mio impegno sarà quello di creare le condizioni strumentali per una crescita professionale innovativa e duratura di tutti, e soprattutto delle donne, tramite una formazione continua all'altezza delle sfide in atto.*

**Ugo Ascoli**

*Presidente Comitato Pari Opportunità*

*Assessore alla Formazione Professionale, Immigrazione, Lavoro, Organizzazione, Risorse Umane, Informatica, Sistema Informativo Statistico e Pari Opportunità*

*Dal 21.11.2002*

---

## NOTA DELL'AUTRICE: COME LEGGERE LA GUIDA

---

*L'iniziativa della Commissione Regionale Pari Opportunità di predisporre una "Guida ai congedi parentali" per sensibilizzare ed informare le donne e gli uomini sui nuovi diritti ed opportunità offerte dalla legge n. 53/2000, mi è apparsa fin da subito di grande interesse e utilità, convinta da sempre che condizione per esercitare un diritto sia, innanzi tutto, sapere che tale diritto esiste.*

*Per questo motivo ho accolto con piacere la proposta di redigere il contenuto della Guida con l'obiettivo, in accordo con la Presidente e la Sottocommissione Donne e Interventi Mirati, promotrici del progetto, di creare uno strumento informativo di facile lettura, pratico e completo in cui le persone che lavorano possano trovare un valido riferimento per far fronte al difficile equilibrio fra le esigenze di cura, di sostegno alla famiglia e gli impegni di lavoro che spesso impediscono di essere presenti laddove v'è bisogno, così come strumento di riferimento per coloro che intendono migliorare la loro formazione durante la vita lavorativa.*

*Le pagine che seguono sono suddivise in tre parti dedicate rispettivamente ai **"Congedi parentali"**, **"Congedi familiari"** e **"Congedi formativi"**.*

*Nella prima parte trovano voce i diritti a tutela della maternità e paternità previsti per i **lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico** che a seguito della legge n.53/2000 sono stati rivisitati nell'ottica di una redistribuzione in termini paritari delle responsabilità familiari fra i sessi. Laddove vi è un'eccezione all'applicazione delle disposizioni, questa è stata indicata espressamente (es. lavoratori e/o lavoratrici a domicilio e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari), così come, data la loro specificità, separatamente sono trattate le tipologie speciali dei rapporti di lavoro (part-time, lavoro interinale, etc.). Particolare attenzione si è voluta, inoltre, dedicare alla parte relativa ai diritti dei **genitori con i figli portatori di handicap** in situazione di gravità, i quali, più di altri, esprimono l'esigenza di poter disporre di tempo da destinare alla cura dei propri bambini.*

*Coerentemente con il DLgs. n. 151/01 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) che ha raccolto a sistema tutte le disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità, la Guida si rivolge anche alle **lavoratrici autonome, libere professioniste e/o collaboratrici coordinate e continuative** che, nella parte loro dedicata, possono trovare informazioni sui diritti spettanti durante la gravidanza e nei primi mesi dopo il parto, così come, nell'ottica di una visione il più possibile completa della tutela della maternità, sono indicate le informazioni sui diritti delle **donne casalinghe, donne disoccupate, lavoratrici sospese e/o discontinue** relativamente all'assegno di maternità erogato dai Comuni e dall'INPS, nonché alle prestazioni di maternità in caso di sospensione, cessazione dell'attività lavorativa.*

---

*Ai lavoratori e lavoratrici che hanno bisogno di tempo per la cura dei propri familiari è dedicata la seconda parte della Guida sui **"Congedi familiari"** che contiene tutte le informazioni sulle opportunità che la legge riconosce, per la prima volta, ai dipendenti del settore pubblico e privato in caso di decesso o grave infermità di un familiare, nonché in caso di gravi e documentati motivi familiari quali patologie invalidanti, malattie che richiedono assistenza continua, etc.*

*Coloro che, invece, intendono completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di 2° grado, oppure il diploma universitario e/o la laurea, od ancora partecipare ad attività formative, potranno trovare indicazioni utili nelle pagine dedicate ai **"Congedi per la formazione e formazione continua"** dove sono raccolte le informazioni sulle nuove opportunità previste dalla legge per completare la propria formazione, laddove interrotta, unitamente alla possibilità di poter contare su una formazione continua durante l'intera vita lavorativa.*

*Particolarmente importanti sono, infine, le indicazioni contenute alla voce **"Congedi e disposizioni in materia di recesso e licenziamento e diritti connessi al rientro in azienda"** che si invitano a leggere dal momento che garantiscono ai lavoratori e lavoratrici la possibilità di assentarsi dal lavoro per tutti i congedi e permessi previsti dalla legge senza correre il rischio di essere licenziati o demansionati a seguito di tale richiesta.*

*Chiudono la Guida il **Glossario**, contenente il significato di alcuni termini utilizzati nel testo per una più facile lettura dello stesso, e un **Indirizzario** contenente un elenco parziale di indirizzi e numeri di telefono, che il lettore può utilizzare per avere ulteriori informazioni ai fini del pieno esercizio dei diritti riconosciuti dalla legge alla cui diffusione e conoscenza si spera di aver contribuito con il presente lavoro.*

**Bianca Maria Orciani**

*Esperta in Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali  
Consigliera Regionale di Parità Supplente*

**14** NASCITA DI UN BAMBINO

---

**23** ALLATTAMENTO

---

**27** CRESCONO I FIGLI

---

**34** CONGEDI IN CASO DI MALATTIA DEI FIGLI

---

**38** RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI PORTATORI DI  
HANDICAP GRAVE

---

**50** LAVORATRICI PART-TIME, INTERINALI,  
AGRICOLE, SOCIE DI SOCIETA' COOPERATIVE  
OPPURE SOCIALMENTE UTILI O OCCUPATE  
NEI PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

---

**54** LAVORATRICI AUTONOME, LIBERE  
PROFESSIONISTE O COLLABORATRICI  
COORDINATE E CONTINUATIVE

---

**60** CASALINGHE, DISOCCUPATE,  
LAVORATRICI SOSPESE O DISCONTINUE

---

**66** CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

---

**74** CONGEDI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI

---

---

## CONTINUARE A STUDIARE

---

79

**80** CONGEDI PER LA FORMAZIONE

---

**82** CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

---

## CONGEDI E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO, LICENZIAMENTO E DIRITTI CONNESSI AL RIENTRO IN AZIENDA

---

84

**86** ORARIO FLESSIBILE, AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE  
E TEMPI DELLE CITTÀ NELLA REGIONE MARCHE

---

## PER SAPERNE DI PIÙ

---

89

**90** GLOSSARIO

---

**94** INDIRIZZI, NUMERI TELEFONICI

---



---

## I CONGEDI PARENTALI

NASCITA DI UN BAMBINO

ALLATTAMENTO

CRESCONO I FIGLI

CONGEDI PER MALATTIA DEI FIGLI

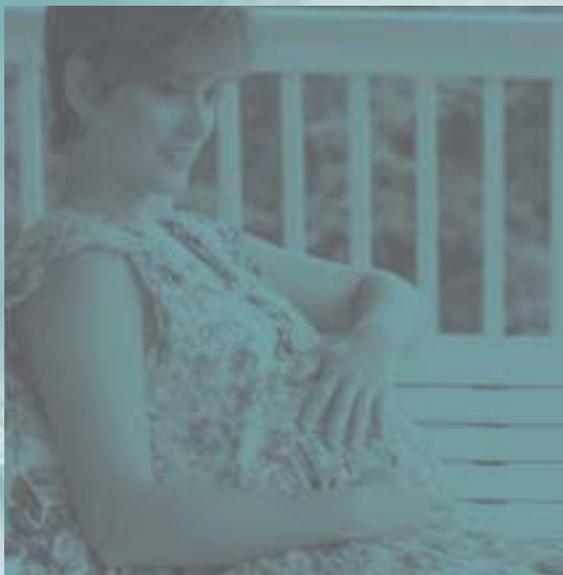
RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI  
PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

LAVORATRICI PART-TIME, INTERINALI,  
AGRICOLE, SOCIE DI SOCIETA' COOPERATIVE  
OPPURE SOCIALMENTE UTILI  
O OCCUPATE NEI PIANI DI INSERIMENTO  
PROFESSIONALE

LAVORATRICI AUTONOME,  
LIBERE PROFESSIONISTE  
O COLLABORATRICI COORDINATE  
E CONTINUATIVE

CASALINGHE, DISOCCUPATE,  
LAVORATRICI SOSPENSE,  
DISCONTINUE





NASCITA  
DI UN BAMBINO

## CONGEDO DI MATERNITÀ

---

Ai fini della tutela della madre e del bambino è vietato far lavorare la lavoratrice in gravidanza:

- durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto.

Tali disposizioni si applicano anche alle ***lavoratrici a domicilio*** e alle ***lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf)***.

### **Anticipazione del congedo di maternità**

Il periodo di congedo di maternità può essere anticipato dall'Ispettorato del lavoro su richiesta della lavoratrice e/o a seguito di accertamenti ispettivi:

- fino a tre mesi dalla data presunta del parto nel caso in cui la lavoratrice risulti occupata in lavori che in relazione allo stato di gravidanza siano da ritenersi gravosi e pregiudizievoli;
- per periodi stabiliti dall'Ispettorato del lavoro:
  - a) quando vi siano gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che possono 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.

La lavoratrice che intende chiedere il congedo di maternità anticipato deve presentare domanda all'Ispettorato del lavoro del luogo di residenza abituale con raccomandata AR, indicando i motivi della richiesta. Alla domanda deve essere allegato il certificato di gravidanza rilasciato dallo specialista convenzionato. Nei casi di richiesta di congedo anticipato per gravi complicanze della gestione o di preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza, la lavoratrice deve allegare anche un certificato medico rilasciato dall'ASL competente, attestante le condizioni di salute.

L'anticipazione del congedo di maternità si applica anche alle

### ***lavoratrici a domicilio e alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf).***

#### **Prolungamento del congedo di maternità**

Il congedo di maternità può essere prolungato fino a sette mesi dopo il parto quando la lavoratrice, addetta a lavori insalubri e nocivi, non possa essere spostata ad altre mansioni. Ai fini del riconoscimento del diritto al prolungamento del congedo di maternità, la lavoratrice deve presentare apposita domanda, con raccomandata AR, all'Ispettorato del lavoro del luogo di residenza.



## **FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ**

---

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (cinque mesi), la lavoratrice può scegliere di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della futura mamma e del nascituro. In attesa del DM con il quale sarà definito l'elenco dei lavori ai quali non si applica il regime dell'astensione obbligatoria flessibile, la futura mamma potrà richiedere al datore di lavoro di lavorare fino alla fine dell'ottavo mese di gravidanza solo nel caso in cui:

- sia regolare la gravidanza al momento della richiesta;
- non vi sia un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- siano venute meno le cause che abbiano in precedenza portato a un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro nelle prime fasi della gravidanza;
- non vi sia pericolo per la gravidanza derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione

dell'orario di lavoro senza possibilità di spostamento o di modifica delle mansioni e/o dell'orario;

- non vi siano controindicazioni derivanti dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro.

### **Adempimenti e comunicazioni**

La lavoratrice che intende avvalersi del congedo di maternità flessibile deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità allegando le certificazioni sanitarie di cui sopra che devono essere acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza. Si fa presente che per le **lavoratrici del settore privato** l'INPS ha predisposto appositi modelli.

## CONGEDO DI MATERNITÀ E PARTO PREMATURO

---

Al fine di garantire un uguale trattamento fra mamme "puntuali" e mamme "impazienti", qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto andranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. La neo mamma è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

## CONGEDO DI MATERNITÀ: MADRI ADOTTIVE E AFFIDATARIE

---

Il congedo di maternità spetta anche alle **madri adottive e/o affidatarie** per i tre mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino a condizione che lo stesso, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età. Nel caso di **adozione e/o affidamento internazionale** il congedo di maternità spetta anche se il minore adottato o affidato ha superato i sei anni di età e fino al compimento della maggiore età.



Per **l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionale** la lavoratrice e il lavoratore hanno, inoltre, diritto di fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e/o l'affidamento. Il periodo di congedo non è nè retribuito, nè indennizzato.

## CONGEDO DI MATERNITÀ: ADEMPIMENTI E COMUNICAZIONI

Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice **dipendente pubblica** deve presentare domanda all'Ufficio di appartenenza allegando il certificato medico di gravidanza redatto su apposito modulo in dotazione all'ASL indicante il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto. La lavoratrice deve, poi, far pervenire all'Ufficio di appartenenza, entro trenta giorni dal parto, il certificato di assistenza al parto o lo stato di famiglia oppure dichiarazione sostitutiva da cui risulti la maternità e le generalità del bambino. In caso di **adozione e/o affidamento** la lavoratrice dovrà allegare copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

In caso di **adozione e/o affidamento internazionale** la lavoratrice dovrà presentare il certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti l'adozione o l'affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.

Se si tratta di lavoratrice **dipendente privata** la domanda deve essere presentata al datore di lavoro e all'INPS utilizzando gli appositi modelli predisposti dall'Ente previdenziale.

### CONTROLLI MEDICI DURANTE LA GRAVIDANZA

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere effettuate durante l'orario di lavoro. La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e la relativa documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

## CONGEDO DI PATERNITÀ

---

Anche il neopapà può assentarsi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio nell'ipotesi di:

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

Il congedo di paternità spetta anche al **padre adottivo e/o affidatario** nei casi sopraelencati e alle stesse condizioni, nonché nell'ulteriore ipotesi in cui la madre vi rinunci.

Tali disposizioni si applicano anche ai **lavoratori a domicilio e ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari**.

### **Adempimenti e comunicazioni**

Il lavoratore padre **dipendente pubblico** che intende richiedere il congedo di paternità deve presentare all'Ufficio di appartenenza apposita domanda allegando il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure dichiarazione sostitutiva.

Il lavoratore dovrà, inoltre, allegare la certificazione relativa all'esistenza delle condizioni sopra elencate che danno diritto al congedo. Se si tratta di abbandono sarà necessaria una dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

In caso di **adozione e/o affidamento** il lavoratore dovrà allegare copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

In caso di **adozione e/o affidamento internazionale** il lavoratore dovrà presentare il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.

Il lavoratore padre **dipendente privato** che intende avvalersi del congedo di paternità, deve presentare la domanda al datore di lavoro e all'INPS utilizzando gli appositi modelli predisposti dall'Ente previdenziale.

## CONGEDO DI MATERNITÀ, PATERNITÀ, TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

---



Il neopapà e/o la neomamma, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, che si avvalgono del congedo di maternità (ordinario, flessibile, anticipato, prolungato) e/o di paternità hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di assenza dal lavoro. L'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia ed è coperta da contribuzione figurativa utile per il diritto e la misura della pensione.

I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione di carriera, come attività lavorativa quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità e/o di paternità.

I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo 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.

Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo di maternità o paternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

## DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIVIETO DI SOSPENSIONE, DIMISSIONI E DIRITTI CONNESSI AL RIENTRO IN AZIENDA

---

### **Divieto di licenziamento**

La lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio

della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione di idonea certificazione da cui risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento dello stato di gravidanza. Se si tratta di **lavoratrice adottiva e/o affidataria**, in caso di fruizione del congedo di maternità, il divieto di licenziamento opera fino a un anno dall'ingresso del bambino in famiglia. Il divieto di licenziamento si applica anche ai **padri lavoratori**, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino se figlio naturale o fino ad un anno dall'ingresso in famiglia del bambino, se adottato o in affidamento.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- colpa grave della lavoratrice o del lavoratore costituente giusta causa di risoluzione del rapporto;
- cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice e/o il lavoratore sono addetti;
- ultimazione della prestazione lavorativa per la quale la lavoratrice e/o il lavoratore sono stati assunti o di scadenza del rapporto di lavoro a termine;
- mancato superamento della prova.

### **Divieto di sospensione dal lavoro**

La lavoratrice madre non può essere sospesa dal lavoro dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (es. sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, per contratti di solidarietà, etc.). La lavoratrice non può essere, inoltre, collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo. Se si tratta di **lavoratrice adottiva e/o affidataria**, in caso di fruizione del congedo di maternità, il divieto di sospensione e di collocamento in mobilità opera fino a un anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Il divieto non opera nei casi di sospensione totale dell'attività aziendale o del reparto a cui la lavoratrice è addetta, sempreché il reparto abbia autonomia funzionale.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai **padri lavo-**

**ratori**, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino, se figlio naturale, o fino ad un anno dall'ingresso del bambino in famiglia, se adottato o in affidamento.



### **Dimissioni**

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza oppure dalla lavoratrice madre, compresa quella **adottiva e/o affidataria**, durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro. Tale disposizione si applica anche ai **padri lavoratori**, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**.

### **Diritti connessi al rientro in azienda**

Al termine del periodo di congedo di maternità o paternità la lavoratrice e/o il lavoratore, compresi quelli **adottivi e affidatari**, salvo che espressamente non vi rinuncino, hanno diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati all'inizio del periodo di congedo, oppure di rientrare in un'altra unità produttiva situata nel medesimo comune, e di restarvi fino al compimento di un anno di età del bambino, se figlio naturale, o fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia, se adottato o in affidamento. Hanno inoltre diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

I divieti di licenziamento, sospensione, collocamento in mobilità, dimissioni e diritti connessi al rientro in azienda si applicano anche ai **lavoratori e lavoratrici a domicilio**. Per i **lavoratori e lavoratrici addetti ai servizi domestici e familiari** il divieto di licenziamento è previsto dal contratto collettivo.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRATTI COLLETTIVI**

Con riferimento al trattamento economico del periodo di congedo di maternità, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore. In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali in quanto più favorevoli. Sono nulle, al contrario, le eventuali disposizioni peggiorative previste dal contratto collettivo e/o individuale rispetto alle disposizioni di legge.



ALLATTAMENTO

## PERMESSI PER ALLATTAMENTO

---



Per favorire l'attività di cura nei confronti del neonato durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre, compresa quella **adottiva e/o affidataria**, ha diritto a due periodi di riposo per allattamento della durata di un'ora ciascuno, cumulabili fra loro. I periodi di riposo si riducono della durata di mezz'ora ciascuno quando la neomamma utilizza l'asilo nido o altra struttura idonea istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

La neomamma deve concordare con il datore di lavoro la distribuzione delle ore di permesso durante la giornata lavorativa, tenendo conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi è determinata dall'Ispettorato del lavoro.

I periodi di riposo non spettano alle **lavoratrici a domicilio** e alle **lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf)**.

### **Adempimenti e documentazione**

La neomamma che intende avvalersi dei riposi deve presentare domanda al datore di lavoro allegando il certificato di nascita da cui risulti la maternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione. In caso di **adozione e/o affidamento** la lavoratrice dovrà allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, mentre se si tratta di **adozione e/o affidamento internazionale** sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano.

## PERMESSI PER ALLATTAMENTO E PARTO PLURIMO

---

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge

possono essere utilizzate anche dal padre. In tale caso il neopapà potrà utilizzare le ore in più durante i periodi di congedo di maternità e parentale della mamma. Poiché la legge fa riferimento al parto plurimo, ne deriva che in caso di parti plurigemellari le ore non si moltiplicano per il numero dei bambini nati, ma si raddoppiano solamente (es. in caso di parto trigemellare, le ore di permesso non saranno sei, ma quattro).

Anche le *lavoratrici adottive e/o affidatarie* hanno diritto al raddoppio dei riposi per allattamento da utilizzarsi alle stesse condizioni delle madri naturali in caso di *adozioni e/o affidamenti plurimi* (es. caso di adozione o affidamento di due bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse a condizione che abbiano meno di un anno). Relativamente alle modalità di richiesta e utilizzo dei permessi, vedi "*Adempimenti e comunicazioni*".

## PERMESSI PER ALLATTAMENTO E PADRI LAVORATORI

---

Anche i neopapà, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, hanno diritto ai periodi di riposo per allattamento, in base al proprio orario giornaliero di lavoro, nei seguenti casi:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o non ne abbia diritto (es. lavoratrice che pur avendo diritto rinuncia ai riposi; lavoratrice domestica e a domicilio, etc.);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma, libera professionista, titolare di contratto di collaborazione coordinata e continuativa etc.);
- in caso di morte o grave infermità della madre.

### **Il diritto ai riposi non è riconosciuto:**

- quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa (es. disoccupata, casalinga, etc.) ad eccezione del caso in cui la stessa sia gravemente inferma;
- durante i periodi in cui la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale, vedi "*Eccezione in caso di parto plurimo*".



### **Adempimenti e documentazione**

Il padre lavoratore che intende avvalersi dei riposi, deve presentare al datore di lavoro e all'INPS, se lavoratore privato, (solo al datore di lavoro se dipendente pubblico), apposita domanda, allegando il certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione. In caso di **adozione e/o affidamento** il lavoratore dovrà allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, mentre se si tratta di **adozione e/o affidamento internazionale** sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano. Alla domanda dovrà, inoltre, essere allegata la documentazione attestante l'esistenza delle situazioni sopraelencate che danno diritto ai riposi, ovvero certificato di morte o grave infermità della madre; provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre; dichiarazione della madre relativa alla rinuncia da parte della stessa delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro; dichiarazione della madre relativa alla sua condizione di lavoratrice non dipendente.

I periodi di riposo non spettano ai **lavoratori a domicilio e ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari**.

## PERMESSI PER ALLATTAMENTO, TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

---

I periodi di riposo per allattamento sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti, pertanto sono retribuiti e sono coperti da contribuzione figurativa calcolata in misura ridotta. Il lavoratore e/o la lavoratrice interessati hanno la possibilità di integrarli tramite riscatto o versamento dei contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.



CRESCONO I FIGLI

## CONGEDI PER LA CURA DEI FIGLI

---

Al fine di garantire l'attività di cura e la presenza materna e paterna durante la fase più delicata della crescita dei figli i genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, durante i primi otto anni di vita del bambino.

Il diritto al congedo è riconosciuto per ogni figlio e spetta al lavoratore e lavoratrice subordinata anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

In particolare:

- la madre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi dopo il congedo di maternità;
- il padre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi, elevabile a sette, vedi "Bonus ai papà", a partire dalla nascita del bambino;
- la somma dei due periodi di astensione dal lavoro non può superare dieci o undici mesi nel caso di utilizzo del *bonus*, vedi "Bonus ai papà".

Il lavoratore e la lavoratrice possono utilizzare il congedo anche contemporaneamente, ovvero assentarsi dal lavoro nello stesso periodo di tempo e il padre può utilizzarlo durante i tre mesi di congedo di maternità della madre, nonché durante l'utilizzo dei permessi di allattamento da parte di quest'ultima.

Il diritto al congedo per la cura dei figli non spetta alle **lavoratrici e lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)**.

## BONUS AI PAPÀ

---

Il padre lavoratore che si avvale del congedo per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi potrà gode-

re di un ulteriore mese di congedo (sette mesi invece di sei) con conseguente aumento del limite complessivo dei periodi di astensione di entrambi i genitori a undici mesi.

## CONGEDI PER LA CURA DEI FIGLI E GENITORE *SINGLE*

---

Qualora vi sia un solo genitore, il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto per un periodo continuativo, o frazionato, non superiore a dieci mesi.

La situazione di genitore *single* si verifica in caso di:

- morte di uno dei due genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da provvedimento formale.

In tale caso ai fini della durata del congedo del genitore divenuto *single* dovranno essere conteggiati tutti i periodi in precedenza utilizzati da entrambi i genitori a titolo di congedo parentale (es. se la somma dei periodi di congedo parentale goduto da entrambi i genitori prima dell'abbandono, morte, o affidamento del bambino da parte di uno dei due è stato pari a sette mesi complessivi, il genitore diventato *single* avrà diritto solo a tre mesi di congedo parentale).

## CONGEDO PARENTALE PER GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI.

---

Anche i **genitori adottivi e/o affidatari** hanno diritto al congedo per la cura dei figli secondo quanto previsto per i genitori naturali. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale spetta nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Da ciò deriva che fino al compimento dell'ottavo anno di età del minore adottato o in affidamento, il congedo spetta alle medesime condizioni e stesse modalità previste per i genitori naturali. Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo può



essere richiesto entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (es. minore che all'atto dell'adozione aveva undici anni e sei mesi ed è entrato effettivamente in famiglia un mese dopo. In questo caso il congedo potrà essere richiesto fino al compimento di quattordici anni e sette mesi del minore). L'INPS ha precisato che il congedo non può comunque essere goduto oltre i quindici anni di età del minore (es. nel caso di prima se il congedo viene chiesto allo scadere dei tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, ovvero quando il minore ha quattordici anni e sette mesi, i genitori potranno assentarsi per una durata complessiva fra loro di soli cinque mesi.).

Tali disposizioni si applicano anche in caso di **adozione e affidamento preadottivo internazionale**.

## OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DOCUMENTAZIONE

Ai fini dell'esercizio del diritto di astensione il genitore che intende avvalersi del congedo è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Fermo restando il termine di preavviso, il lavoratore e la lavoratrice **dipendenti pubblici** devono presentare all'Ufficio di appartenenza apposita domanda allegando:

a) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità o lo stato di famiglia, oppure l'autocertificazione.

In caso di **adozione e/o affidamento** il lavoratore e la lavoratrice dovranno allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia, mentre se si tratta di **adozione e/o affidamento internazionale** sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del pro-

cedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi;

b) la dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente già fruito per lo stesso figlio, oppure la condizione di non avente diritto;

c) la dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già utilizzati per lo stesso figlio;

d) l'impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

La lavoratrice e lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi del congedo parentale devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

## TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Il trattamento economico e previdenziale è diverso a seconda del periodo in cui viene utilizzato il congedo e dell'ammontare del reddito individuale del lavoratore richiedente. In ogni caso l'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

In particolare:

a) **Indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo complessivo di congedo fra i due genitori di massimo sei mesi e a prescindere dal reddito di ciascuno di loro.**

### **Genitori naturali**

L'indennità spetta fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

### **Genitori adottivi e affidatari**

L'indennità spetta:

- fino al compimento del sesto anno di età del minore adottato o in affidamento;
- entro i tre anni successivi all'ingresso del minore in famiglia, se il bambino all'atto dell'adozione o affidamento ha

un'età compresa fra i sei e i dodici anni.  
I periodi di congedo dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa nella misura ordinaria.



***b) Indennità pari al 30% per la durata del periodo di congedo a condizione che il reddito personale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.***

#### ***Genitori naturali***

L'indennità spetta per i periodi di congedo eccedenti i sei mesi complessivamente utilizzati da entrambi i genitori entro il terzo anno di età del bambino, e per tutti quelli utilizzati dopo il terzo anno di età fino all'ottavo.

#### ***Genitori adottivi e affidatari***

L'indennità spetta quando il congedo venga richiesto o prosegua dopo la fruizione dei primi sei mesi complessivamente considerati fra i due genitori, oppure per tutti i periodi spettanti dopo il terzo anno dall'ingresso in famiglia del minore.

Il reddito da prendere in considerazione è quello assoggettabile ad IRPEF, percepito dal lavoratore richiedente il congedo nell'anno in corso, con esclusione dell'indennità per il congedo stesso, del reddito dell'abitazione principale, dei redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

I periodi di assenza, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa calcolata in misura ridotta fermo restando la facoltà del lavoratore e/o lavoratrice interessati ad integrarla tramite il riscatto oppure con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

## **CONGEDO PARENTALE E TRATTAMENTO NORMATIVO**

---

I periodi di congedo dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice e/o lavoratore ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo parentale. I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo 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. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo parentale, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

## CONGEDO PARENTALE E ANTICIPO DEL TFR

---

Oltre che nelle ipotesi già previste per legge, il lavoratore o la lavoratrice, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, che si avvalgono del congedo, possono chiedere un anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR) o di altra indennità equipollente, comunque denominata, per il sostenimento delle spese durante il periodo di assenza da lavoro. Salvo le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, l'anticipo del TFR spetta alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno otto anni;
- misura dell'anticipazione non superiore al 70% del trattamento spettante al lavoratore in caso di cessazione del rapporto;
- possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- accoglimento delle richieste da parte del datore di lavoro nel limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

Con apposito decreto ministeriale verranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di anticipo del TFR per i **pubblici dipendenti**.



CONGEDI IN CASO  
DI MALATTIA DEI FIGLI

## CONGEDI IN CASO DI MALATTIA DEI FIGLI

---

In aggiunta ai congedi di maternità, paternità e parentali, entrambi i genitori, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, hanno diritto, alternativamente fra loro, di assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio dietro presentazione del certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

### **Genitori naturali**

- se il bambino ha meno di tre anni il congedo spetta per tutta la durata della malattia;
- se il bambino ha un'età compresa fra i tre e gli otto anni il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

### **Genitori adottivi e affidatari**

- se il bambino ha meno di sei anni il congedo spetta per tutta la durata della malattia;
- se all'atto dell'adozione o affidamento il bambino ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore e può essere utilizzato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (es. il minore all'atto dell'adozione e dell'ingresso in famiglia ha dieci anni. In questo caso i genitori potranno assentarsi per le malattie del bambino nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno ciascuno fino al compimento del tredicesimo anno del bambino).

Nel caso in cui uno solo dei genitori sia lavoratore subordinato, il diritto al congedo spetta indipendentemente dalla posizione professionale dell'altro (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.). In tal caso il lavoratore che intende utilizzare il congedo dovrà presentare insieme al certificato medico un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non ne ha diritto.

Nel caso in cui i genitori siano tutti e due lavoratori subordinati, colui che intende utilizzare il congedo dovrà presentare una dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante

che l'altro genitore non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il diritto al congedo per la malattia del figlio non spetta alle ***lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)***.



## MALATTIA DEL BAMBINO CHE DIA LUOGO A RICOVERO OSPEDALIERO

La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe su richiesta del ***genitore naturale, adottivo e/o affidatario*** il decorso delle ferie in godimento.

## CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO, TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino non sono retribuiti, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Fino al compimento dei tre anni di età del bambino, i periodi di assenza dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa. Tra i tre e gli otto anni di età del bambino la contribuzione figurativa è riconosciuta in misura ridotta, fermo restando la possibilità per il lavoratore e/o la lavoratrice interessati di integrarla tramite riscatto o versamento dei contributi, secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice e/o lavoratore ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo per malattia del bambino.

I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo

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. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo per malattia del figlio, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

## TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRATTI COLLETTIVI

Con riferimento al trattamento economico del periodo di congedo per malattia dei figli, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore. In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali, in quanto più favorevoli. Rientrano in questo caso i CCNL (contratti collettivi nazionali del lavoro) del settore pubblico che prevedono la copertura retributiva per i primi trenta giorni di assenza per malattia nel corso del secondo e del terzo anno di vita del bambino.

## CONTROLLI FISCALI SULLE ASSENZE PER MALATTIE DEL BAMBINO

In base all'art. 47, comma 5 del Testo Unico sulla tutela e sostegno della maternità le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore non si applicano alle assenze del lavoratore per malattia del figlio. Da ciò deriva che il datore di lavoro non può effettuare controlli sul lavoratore assente per malattia del figlio, il quale, pertanto, non è tenuto a rispettare le tradizionali fasce di reperibilità.



RIPOSI E PERMESSI  
PER FIGLI PORTATORI  
DI HANDICAP GRAVE

## BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ INFERIORE AI TRE ANNI: PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI CONGEDO PARENTALE E PERMESSI MENSILI

---

### **Prolungamento del periodo di congedo parentale fino ai tre anni del bambino**

Fino al compimento del terzo anno di età del bambino portatore di *handicap* in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, hanno diritto al prolungamento del periodo di congedo parentale in aggiunta a quello ordinario, vedi "*Quando crescono i figli*", con un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Il diritto al prolungamento del congedo spetta al genitore lavoratore subordinato, indipendentemente dalla convivenza con il bambino e anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

In base alle istruzioni dell'INPS il prolungamento può iniziare solo dopo il periodo massimo di congedo ordinario teoricamente fruibile (non è necessario che sia stato effettivamente utilizzato prima della richiesta di prolungamento) con la conseguenza che:

*Per persone portatrici di handicap si intendono i soggetti in situazione di gravità accertata, ai sensi della legge n. 104/92, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.*

*Figlio portatore di handicap di madre lavoratrice subordinata: la madre può fruire del prolungamento solo a partire dal giorno successivo alla fine del sesto mese dopo il congedo di maternità.*

*Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre non avente diritto nè al congedo di maternità, nè a quello parentale ordinario (es. casalinga, disoccupata, etc.): il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo la nascita del bambino.*

*Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e*



*madre lavoratrice avente diritto al solo congedo di maternità (es. lavoratrice domestica, lavoratrice a domicilio, collaboratrici coordinate e continuative, libere professioniste):*

il padre può fruire del prolungamento solo a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo il congedo di maternità della madre.

*Figlio portatore di handicap di padre subordinato e madre lavoratrice subordinata avente diritto al congedo parentale:*

il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del sesto mese dopo il congedo di maternità della madre.

*Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre lavoratrice autonoma avente diritto al congedo parentale di tre mesi (es. coltivatrici dirette, artigiane, commercianti):*

il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo il congedo parentale della madre.

*Figlio portatore di handicap di genitore subordinato single:*

il genitore *single* (padre o madre) ha diritto al prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del decimo mese dopo il congedo di maternità.

Il congedo ordinario non utilizzato dal genitore prima della richiesta del prolungamento può essere utilizzato successivamente con i limiti e le modalità stabiliti dalla legge, vedi: "I figli crescono".

Il diritto al prolungamento del congedo non spetta alle lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle **lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)**.

### **Permessi mensili in alternativa al congedo prolungato**

Al posto del congedo prolungato la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, hanno diritto a due ore di permesso giorno-

liero retribuito fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Le ore di permesso sono da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro del genitore richiedente (due ore per orario pari o superiore a sei ore, un'ora in caso contrario).

- Fino al primo anno di vita del bambino le ore di permesso sono quelle previste per l'allattamento e per l'utilizzo delle stesse si applicano le disposizioni generali, vedi "Allattamento".

- Dal secondo al terzo anno di età i riposi sono alternativi al prolungamento del congedo con la conseguenza che il genitore che intende avvalersi dei riposi può utilizzarli anche durante l'eventuale congedo ordinario in godimento da parte dell'altro genitore e/o congedo per malattie del bambino.

Le ore di permesso sono coperte da contribuzione figurativa in misura ridotta salvo la facoltà del lavoratore e/o lavoratrice interessati di integrarla tramite riscatto o versamento dei contributi volontari secondo le norme sulla prosecuzione volontaria.

### **Obblighi di comunicazione e documentazione**

La lavoratrice e il lavoratore **dipendenti pubblici** che intendono avvalersi del prolungamento del congedo o in alternativa dei permessi orari devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza, oppure delle ore di permesso;
- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione, se non già presentati.

In caso di **adozione e/o affidamento nazionale e/o internazionale** dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, da cui risulti anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il bambino si trova in una situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il bambino non è ricoverato in un istituto specializzato;



e) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap;

f) la dichiarazione di rinuncia sottoscritta dalla madre lavoratrice, debitamente certificata dall'Ente datore di lavoro di quest'ultima, nel caso in cui la richiesta di congedo sia presentata dal padre lavoratore, nonché idonea comunicazione circa il trattamento economico corrisposto per i periodi eventualmente già goduti.

La lavoratrice e lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi del prolungamento del congedo devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

Il diritto ai permessi orari non spetta alle **lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)**.

## BAMBINI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ COMPRESA FRA I TRE E I DICHIOTTO ANNI

Successivamente al compimento del terzo anno di età e fino al diciottesimo anno di età la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa. Per i **lavoratori del settore privato** l'INPS ha precisato che i tre giorni di permesso possono essere utilizzati in maniera continuativa oppure frazionati nel corso del mese (es. sei mezzeggiornate al mese). Per i **dipendenti pubblici** l'INPDAP ha precisato che i giorni di permesso possono essere frazionati in permessi orari nel limite di diciotto ore mensili.

Nel caso in cui uno solo dei genitori sia lavoratore subordinato, il diritto ai permessi spetta indipendentemente dalla posizione professionale dell'altro (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

### **Se entrambi i genitori sono lavoratori subordinati:**

- i permessi possono essere ripartiti fra i genitori anche con assenze contemporanee (esempio: un giorno la madre, due giorni il padre, di cui un giorno fruibile insieme) purchè la durata complessiva dei permessi non sia superiore a tre giorni al mese;
- i permessi possono essere utilizzati da un genitore anche durante la fruizione del congedo ordinario da parte dell'altro genitore.

Il diritto ai permessi mensili non spetta alle **lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)**.

### **Obblighi di comunicazione e documentazione**

La lavoratrice e il lavoratore **dipendenti pubblici** che intendono avvalersi dei permessi devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza;
- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione, se non già presentati.

In caso di **adozione e/o affidamento nazionale e/o internazionale** dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria;

- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il bambino si trova in una situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il bambino non è ricoverato in un istituto specializzato;
- e) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice e lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi dei permessi per assistenza al figlio disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

## FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ SUPERIORE AI DICHIOTTO ANNI

---



Successivamente al raggiungimento della maggiore età, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, hanno diritto a tre giorni di permesso lavorativo al mese retribuiti e coperti da contribuzione figurativa per assistere il figlio, a condizione che sussista la convivenza con il figlio, o in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva. Per i **lavoratori del settore privato** l'INPS ha precisato che i tre giorni di permesso possono essere utilizzati in maniera continuativa oppure frazionati nel corso del mese (es. sei mezza giornate al mese). Per i **dipendenti pubblici** l'INPDAP ha precisato che i giorni di permesso possono essere frazionati in permessi orari nel limite di diciotto ore mensili.

Il diritto ai permessi spetta al lavoratore e lavoratrice subordinata anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

### **Genitore di figlio portatore di handicap maggiorenne convivente**

Il genitore lavoratore (padre o madre) ha diritto ai permessi anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore e/o lavoratrice domestica, disoccupato, lavoratore autonomo etc.). A tale proposito l'Inps ha precisato che il lavoratore ha diritto ai permessi anche nel caso in cui siano presenti nella famiglia altri soggetti non lavoratori in grado di prestare assistenza al disabile.

### **Genitore di figlio portatore di handicap maggiorenne non convivente**

Il genitore lavoratore (padre o madre) ha diritto ai permessi solo se:

- l'assistenza è continuativa. La continuità consiste nell'effettiva assistenza al figlio portatore di handicap per le sue necessità quotidiane. Da ciò deriva che non può esservi assistenza continuativa se tra l'abitazione del figlio e del genito-

re che richiede i permessi c'è una oggettiva lontananza sia in senso spaziale che temporale ovvero di tempo di percorrenza (il figlio abita in un luogo che richiede molto tempo per essere raggiunto dal genitore che deve assisterlo).

• Il lavoratore che richiede i permessi è l'unico soggetto che presta assistenza al figlio portatore di handicap. Da ciò deriva che il genitore non avrà diritto ai permessi nel caso in cui il figlio portatore di handicap non convivente con lui, conviva a sua volta in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano degli stessi permessi, oppure soggetti non lavoratori in grado di assisterlo. In tale ultimo caso l'INPS ha precisato che sono considerate cause di impossibilità di assistenza da parte della persona non lavoratrice, purchè non vi siano altri soggetti in grado di prestare assistenza:

- la presenza nel nucleo familiare di più di tre minorenni;
- la presenza nel nucleo familiare di un bambino con meno di sei anni;
- la necessità di assistenza notturna al figlio disabile anche da parte del lavoratore, certificata dal medico dell'INPS;
- l'età del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza inferiore a diciotto anni;
- l'età del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza superiore ai settant'anni con una qualsiasi invalidità riconosciuta;
- una grave malattia, l'infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- il riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici al familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza di pensioni che presuppongono, di per sé, un'incapacità totale al lavoro pari al 100%, o infermità superiore a 2/3;
- la mancanza della patente di guida del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza in caso di necessità di trasporto del disabile (visite mediche, terapie specifiche).

Il diritto ai permessi mensili non spetta alle *lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)*.

### **Obblighi di comunicazione e documentazione**

La lavoratrice e il lavoratore **dipendenti pubblici** che intendono richiedere i giorni di permesso devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:



a) la comunicazione dei giorni di assenza o delle ore di permesso;

b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione se non già presentato. In caso di **adozione e/o affidamento nazionale e internazionale** dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente;

c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il figlio si trova in una situazione di handicap grave;

d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il figlio non è ricoverato in un istituto specializzato;

e) la dichiarazione sostitutiva d'atto notorio da cui risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio disabile;

f) la dichiarazione da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;

g) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice e il lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi dei permessi per l'assistenza al figlio disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

## CONGEDO STRAORDINARIO PER LA CURA DEI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

La lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre, compresi i **genitori adottivi e/o affidatari**, di un figlio sia minorenne che maggiorenne portatore di handicap grave da almeno cinque anni, hanno diritto di richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato della durata di due anni

per la cura del figlio disabile a condizione che gli stessi abbiano titolo a godere dei benefici di cui all'art. 33 comma 1, 2, e 3 della legge 104/92 (prolungamento del congedo di maternità, permessi per assistere il figlio portatore di handicap).

Per ciò che concerne **l'affidamento** l'INPS ha precisato che

- l'affidamento può riguardare soltanto soggetti minorenni (art.2, legge 149/2001);
- l'affidamento è concesso per un periodo massimo di due anni, rinnovabile non oltre la maggiore età dell'affidato;
- gli "affidatari" sono individuabili esclusivamente nei soggetti indicati nel provvedimento di affidamento, da produrre a cura degli interessati alla sede INPS competente;
- non rientra nell'ipotesi di "affidamento" il caso in cui il disabile minorenne, secondo quanto si rileva dal comma 2 dell'art.2 della legge n.149 del 28 marzo 2001 (riguardante disposizioni in materia di adozione e di affidamento di minori), venga "inserito" in comunità di tipo familiare o in un istituto di assistenza pubblico o privato;
- il congedo è fruibile non oltre la scadenza del periodo dell'affidamento (che può essere pari o inferiore ai due anni).

### ***Figlio naturale, adottivo e/o in affidamento, minorenne***

Per i figli minorenni non è richiesto nè il requisito della convivenza, nè quello della continuità ed esclusività dell'assistenza. Il diritto al congedo spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupata, etc.) e anche nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti altri soggetti non lavoratori che possono fornire assistenza al bambino.

### ***Figlio naturale, adottivo e/o in affidamento, maggiorenne convivente***

Il diritto al congedo spetta al genitore lavoratore subordinato anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.) e anche nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti altri soggetti non lavoratori che possono fornire assistenza al portatore di handicap.



### ***Figlio naturale, adottivo e/o in affidamento, maggiorenne, non convivente***

Il diritto al congedo spetta al genitore lavoratore subordinato anche se l'altro genitore non ne ha diritto a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva, vedi "Figli portatori di handicap grave di età superiore ai diciotto anni non conviventi", per la definizione di assistenza continuativa ed esclusiva.

### ***Fratelli e sorelle del portatore di handicap***

In caso di morte dei genitori il diritto al congedo può essere esercitato da uno dei fratelli o delle sorelle, **compresi quelli adottivi**, del portatore di handicap a condizione che gli stessi abbiano titolo a godere dei benefici di cui all'art. 33 comma 1, 2, e 3 della legge 104/92 (prolungamento del congedo di maternità, permessi per assistere il familiare portatore di handicap). In tale caso ai fini del diritto al congedo è richiesta la convivenza con il soggetto disabile.

### **Durata del congedo**

Il congedo che può essere continuativo o frazionato non può superare la durata complessiva di due anni con riferimento a tutti gli aventi diritto nei confronti del familiare portatore di handicap (es. se il lavoratore padre utilizza diciotto mesi di congedo straordinario per il figlio, la madre lavoratrice tre mesi, dopo la scomparsa i fratelli avranno diritto complessivamente fra di loro solo a tre mesi di congedo). Il periodo di congedo straordinario si computa, inoltre, ai fini della durata del periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari spettante al lavoratore (es. il lavoratore che utilizza quindici mesi a titolo di congedo straordinario per assistere il figlio handicappato avrà diritto di utilizzare solo nove mesi a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari).

### **Trattamento economico e normativo**

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo di euro 36,152,00 (70 milioni di lire) annui, rivalutata annualmente. Per quanto riguarda i lavoratori del settore privato l'indennità è anticipata dal datore di lavoro salvo conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, mentre nel settore pubblico è a carico delle relative amministrazioni.

### **Incompatibilità con altri permessi**

Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art.33 della legge 104/92 ovvero dei permessi orari e mensili.

### **Obblighi di comunicazione e documentazione**

La lavoratrice e il lavoratore **dipendenti pubblici** che intendono richiedere il congedo straordinario devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza;
- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione, se non già presentato.

In caso di **adozione e/o affidamento** dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente;

- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il figlio si trova in una situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il figlio non è ricoverato in un istituto specializzato;
- e) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio da cui risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio disabile;
- f) la dichiarazione da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;
- g) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice e il lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi del congedo straordinario per assistenza al figlio disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

Il diritto al congedo straordinario non spetta alle **lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)**.



LAVORATRICI PART-TIME,  
INTERINALI, AGRICOLE,  
SOCIE DI SOCIETA' COOPERATIVE  
OPPURE SOCIALMENTE UTILI  
O OCCUPATE  
NEI PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

## LAVORATRICI PART-TIME

---

Per le lavoratrici e/o lavoratori, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, a part-time orizzontale, verticale o ciclico valgono tutte le disposizioni stabilite dalla legge per le lavoratrici a tempo pieno, ad eccezione dei riposi giornalieri per l'allattamento del bambino che sono solo di un'ora quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore. Le relative indennità per congedo di maternità e/o paternità, congedi parentali e permessi sono riproporzionate sulla base dell'orario ridotto.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno durante il congedo di maternità, ai fini del calcolo dell'indennità di maternità, deve essere considerata la retribuzione più favorevole per la parte a tempo pieno coincidente con il congedo. Si fa inoltre presente che in caso di **part-time verticale annuo**, quando il congedo di maternità inizi durante la fase lavorativa o entro i sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorato, la prestazione di maternità è erogata per tutto il periodo anche se coincidente con la pausa contrattuale. Se invece il congedo di maternità inizia oltre i sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità di maternità spetta solo per i giorni compresi durante le fasi lavorative e non compete durante le pause non lavorate.

## LAVORATRICI INTERINALI

---

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori temporanei, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, si applicano tutte le disposizioni previste dalla legge in materia di tutela della maternità e paternità.

In particolare, ai lavoratori e alle lavoratrici assunti con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo l'indennità di maternità è corrisposta secondo i criteri applicati ai lavoratori del settore terziario in cui sono inquadrati per legge.

## LAVORATRICI AGRICOLE

---



Le prestazioni di maternità e di paternità (congedo di maternità, paternità, congedo parentale, riposi) per i lavoratori e/o lavoratrici agricoli a tempo indeterminato, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, sono corrisposte in base alle disposizioni previste per le lavoratrici e/o lavoratori dipendenti dell'industria.

Le lavoratrici e/o i lavoratori agricoli a tempo determinato hanno diritto alle prestazioni di maternità e/o paternità a condizione che risultino iscritti negli elenchi nominativi per almeno cinquantuno giornate lavorative nell'anno precedente l'evento.

La lavoratrice e/o il lavoratore che non possiedono le cinquantuno giornate previste dalla legge, possono richiedere il certificato d'urgenza per il diritto all'indennità se le cinquantuno giornate lavorative sono state prestate nell'anno dell'evento.

Il diritto all'indennità permane finché sussiste la condizione di lavoratore agricolo riconosciuta con l'inserimento negli elenchi anagrafici.

## SOCIE DI COOPERATIVE

---

Tutte le disposizioni previste dalla legge ai fini della tutela della maternità e paternità si applicano anche alle lavoratrici e lavoratori dipendenti, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, di società cooperative, anche se soci di queste ultime.

Se si tratta di lavoratrici e/o lavoratori dipendenti ai fini del calcolo delle prestazioni di maternità e/o di paternità si applicano le disposizioni generali, mentre per le lavoratrici e/o lavoratori soci di cooperative o di enti cooperativi anche di fatto, di cui al DPR 602/70, l'importo dei trattamenti economici è determinato sulla base del salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del Lavoro.

## LAVORATRICI SOCIALMENTE UTILI

---

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, addetti agli LSU di cui ai DLgs. n. 468/97 e DLgs. n. 81/00 hanno diritto al congedo di maternità (ordinario e anticipato) e di paternità.

In caso di assenza di altra copertura assicurativa hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo di congedo di maternità e in misura pari all'80% dell'assegno, corrisposto dall'INPS a carico del Fondo per l'Occupazione.

Al termine del periodo di congedo hanno diritto, inoltre, di partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità o paternità.

Hanno inoltre diritto ai permessi per allattamento, nonché ai permessi mensili di tre giorni per assistenza al figlio (o familiare entro il terzo grado) portatore di handicap in situazione di gravità, senza riduzione dell'assegno.

## LAVORATRICI OCCUPATE IN PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

---

Ai sensi delle disposizioni della circ. n. 120 del 12 ottobre 98 del Ministero del lavoro le lavoratrici, comprese quelle **adoptive e/o affidatarie**, occupate nei piani di inserimento professionale hanno diritto al congedo di maternità e a percepire un'indennità di maternità pari all'80% di quella spettante alla lavoratrice per l'inserimento.

Nel periodo di gravidanza le lavoratrici interessate non possono, comunque, essere adibite a lavorazioni ritenute insalubri e pericolose.



LAVORATRICI AUTONOME,  
LIBERE PROFESSIONISTE  
O COLLABORATRICI COORDINATE  
E CONTINUATIVE

## LAVORATRICE AUTONOMA COLTIVATRICE DIRETTA, MEZZADRA E COLONA, ARTIGIANA, COMMERCIANTE, IMPRENDITRICE AGRICOLA

*Al fine di permettere alle lavoratrici autonome e titolari di impresa di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli, è destinata una quota fino a 20 milioni di euro del Fondo per l'Occupazione a favore di aziende che realizzano progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo con altro imprenditore o lavoratore autonomo.*

### Indennità di maternità

Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, commercianti, imprenditrici agricole) hanno diritto a un'indennità giornaliera di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'astensione dal lavoro. Se si tratta di lavoratrici **adottive e/o affidatarie** il diritto all'indennità spetta per un periodo di tre mesi dalla data di ingresso in famiglia del bambino adottato e/o affidato a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età o i diciotto anni di età in caso di **adozioni internazionali**.

L'INPS ha precisato che le disposizioni si applicano agli ingressi in famiglia avvenuti dal 24 gennaio 2001 in poi.

Ai fini della corresponsione dell'indennità la lavoratrice deve presentare all'INPS domanda in carta libera, corredata da un certificato di assistenza al parto o certificazione o autocertificazione da cui risulti la maternità.

La misura dell'indennità è pari a:

- 80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone e per le imprenditrici agricole.
- 80% del salario minimo giornaliero per gli impiegati dell'artigianato e del settore commercio, per le lavoratrici autonome artigiane ed esercenti attività commerciale.

In caso di **aborto spontaneo o terapeutico** verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, la lavoratrice ha diritto a un'indennità per la durata di trenta giorni calcolata secondo le modalità sopra indicate.

### Congedo parentale

Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, commercianti, imprenditrici agricole), madri di bambini nati dal 1° gennaio 2000, hanno diritto a un congedo parentale indennizzato della durata di tre mesi, anche fra-



zionabili, da utilizzare entro il primo anno di età del bambino. L'INPS ha precisato che:

- l'indennità spetta nella misura del 30% della retribuzione convenzionale determinata secondo la categoria di appartenenza;
- l'indennità spetta solo nel caso in cui durante il congedo vi sia l'effettiva astensione dal lavoro da parte della lavoratrice, comprovata tramite autocertificazione;
- la lavoratrice deve presentare domanda prima dell'inizio del periodo di astensione con la conseguenza che non sono indennizzati i periodi successivi alla presentazione della domanda.

L'INPS ha precisato che il diritto al congedo e il relativo trattamento economico spetta anche nel caso di **adozioni e/o affidamenti** di minori che al momento dell'adozione o affidamento abbiano fino a dodici anni di età. In tale caso il congedo di tre mesi deve essere richiesto entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Al fine di permettere alla lavoratrice autonoma di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli la legge stabilisce che la stessa può assumere un lavoratore o una lavoratrice a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del **bambino adottato o in affidamento**. In tale ipotesi per i lavoratori e le lavoratrici assunti è previsto uno sgravio contributivo in misura pari al 50% per tutta la durata del contratto a termine.

## LAVORATRICE LIBERA PROFESSIONISTA

---

Le libere professioniste iscritte alle varie casse di previdenza (notariato, avvocati e procuratori, farmacisti, veterinari, medici, geometri, sportivi, dottori commercialisti, ingegneri e architetti liberi professionisti, ragionieri e periti commerciali, consulenti del lavoro, nonché le varie Casse dopo la legge 335/95) hanno diritto a un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'effettiva astensione dal lavoro. Se si tratta di lavoratrici **adottive e/o affidatarie** il

diritto all'indennità spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato e/o affidato a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età.

Ai fini della corresponsione dell'indennità la lavoratrice libera professionista deve presentare a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto apposita domanda in carta semplice alla Cassa di appartenenza, corredata dal certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e la data presunta del parto, e un'autocertificazione attestante che la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità a titolo di lavoratrice autonoma o subordinata. Se si tratta di **libere professioniste adottive e/o affidatarie** la domanda deve essere presentata entro centottanta giorni dall'ingresso del bambino in famiglia e deve essere corredata da un'autocertificazione attestante:

a) il non diritto all'indennità di maternità a qualsiasi altro titolo;

b) la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia.

Alla domanda va inoltre allegata copia autenticata del provvedimento di adozione o di affidamento.

L'indennità è pari all'80% dei 5/12 del reddito percepito dalla lavoratrice e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda. In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

In caso di **aborto spontaneo o terapeutico** la lavoratrice ha diritto:

- all'indennità di maternità nella misura intera nel caso in cui l'interruzione avvenga dopo il sesto mese di gravidanza;
- all'indennità di maternità nella misura pari all'80% di una mensilità del reddito percepito dalla lavoratrice e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda nel caso in cui l'interruzione di gravidanza avvenga tra il terzo e il sesto mese. Comunque l'indennità non può essere inferiore all'80% di una mensilità del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

## COLLABORATRICE COORDINATA E CONTINUATIVA



A partire dal 1° gennaio 1998 anche le lavoratrici iscritte alla gestione separata del 14% presso l'INPS (collaboratrici coordinate e continuative, libere professioniste non iscritte ad altre casse di previdenza, venditrici porta a porta) hanno diritto all'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi al parto, indipendentemente dall'astensione dal lavoro. L'indennità di maternità che è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia non spetta alle lavoratrici iscritte ad altre forme previdenziali obbligatorie e/o alle pensionate. Per avere diritto all'indennità di maternità è necessario che risulti accreditato a favore della futura mamma lo 0,50% di almeno tre mensilità versate nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data del parto.

In caso di **adozione o affidamento** l'indennità spetta, sulla base di idonea documentazione, per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia della lavoratrice del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età. In caso di **adozione o affidamento preadottivo internazionale** l'indennità di maternità spetta per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia della lavoratrice del minore, anche se quest'ultimo, al momento dell'adozione o dell'affidamento, abbia superato i sei anni e fino al compimento della maggiore età (l'Inps ha precisato che l'innalzamento dell'età da sei a diciotto anni rileva solo dal 1° maggio 2000).

**L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno** dall'inizio della gestazione, anche nell'ipotesi di bambino nato morto o deceduto dopo breve lasso temporale, è considerato parto a tutti gli effetti. Da ciò deriva che la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di cinque mesi. **L'interruzione spontanea, terapeutica o volontaria di gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione** è considerato aborto e non dà titolo né all'assegno per aborto, né all'indennità di maternità. La lavoratrice può far valere il diritto all'in-

dennità di malattia secondo le disposizioni previste per tale prestazione (es. degenza ospedaliera).

**Indennità di paternità:** a partire dal 1° gennaio 1998 anche **i padri lavoratori** iscritti alla gestione separata del 14% presso l'INPS ed aventi i requisiti di cui sopra, hanno diritto ad un'indennità di paternità per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice madre, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. In caso di **adozione o affidamento** l'indennità di paternità spetta nell'ulteriore ipotesi in cui la madre lavoratrice non ne faccia richiesta.

**Misura dell'indennità e modalità di erogazione:** l'indennità di maternità e/o paternità è determinata per ciascuna giornata del periodo indennizzabile in misura pari all'80 per cento di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, riferito ai dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia inferiore ai dodici mesi, il periodo di riferimento e l'indennità sono determinati proporzionalmente in relazione alla data di decorrenza dell'anzianità stessa.

### **Obblighi di comunicazione e documentazione**

La lavoratrice e/o il lavoratore interessati devono presentare apposita domanda all'INPS entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile (il termine decorre dalla fine dei tre mesi dopo il parto) corredata da idonea certificazione. Per le prestazioni di maternità relative ai parti avvenuti dal 1° gennaio 1998 l'INPS procederà d'ufficio alla riliquidazione delle prestazioni erogate in conformità dei nuovi criteri. In caso di adozione e/o affidamento, morte o grave infermità della madre o di abbandono, nonché nell'eventualità dell'affidamento esclusivo del bambino al padre avvenuto prima del 12 giugno 2002 (data di entrata in vigore del DM 4 aprile 2002), la lavoratrice e/o il lavoratore interessati possono presentare domanda per ottenere l'indennità di maternità e/o di paternità all'INPS entro il 12 giugno 2003.



CASALINGHE,  
DISOCCUPATE,  
LAVORATRICI SOSPESE  
DISCONTINUE

## ASSEGNO DI MATERNITA' EROGATO DAL COMUNE PER I FIGLI NATI O ADOTTATI O IN AFFIDAMENTO DAL 1° GENNAIO 2001

---

Le madri residenti in Italia, cittadine italiane, o comunitarie o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno hanno diritto per ogni figlio nato e/o per ogni minore adottato in affidamento preadottivo e in adozione senza affidamento dal 1° gennaio 2001 ad un assegno di maternità erogato dai Comuni.

L'assegno, che per il 2002 è pari complessivamente a 1.326,00 euro, spetta per intero se la neomamma non beneficia di alcuna prestazione di maternità (casalinghe, studentesse, disoccupate di lungo periodo, etc). Nel caso in cui la neomamma sia una lavoratrice e percepisca un trattamento di maternità inferiore a 1.326,00 euro può chiedere la differenza fra questo e l'assegno.

Il diritto all'assegno di maternità è soggetto a rivalutazione annuale, ed è riconosciuto a condizione che il reddito del nucleo di appartenenza della madre naturale, adottiva e/o affidataria non sia superiore ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE) pari a euro 27.644,94 (lire 53.528.000) annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.

Per i nuclei familiari con diversa composizione il requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal DM 109/98.

L'assegno non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali ed è cumulabile con il sussidio per le famiglie indigenti con almeno tre figli minori. Al contrario, non può essere cumulato con altri trattamenti economici di maternità.

### ***Obblighi di comunicazione e documentazione***

La domanda deve essere presentata al Comune di residenza entro il termine perentorio di sei mesi dalla nascita del figlio o dalla data di ingresso del minore nella famiglia anagrafica della madre adottiva e/o affidataria.

*L'assegno spetta anche al padre, compreso quello adottivo*

*e/o affidatario, all'adottante non coniugato, nonché al soggetto cui viene affidato con provvedimento del giudice il neonato non riconoscibile o non riconosciuto dai genitori.*

## ASSEGNO DI MATERNITÀ EROGATO DALL'INPS PER LAVORATRICI ATIPICHE E DISCONTINUE

---

Le madri residenti in Italia, cittadine italiane, o comunitarie o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale della maternità, hanno diritto per ogni figlio nato, o per ogni minore adottato in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dopo il 1° luglio 2000:

- a un assegno pari a euro 1.549,37 (lire 3.000.000) nel caso in cui non beneficino di alcuna indennità di maternità;
- alla differenza fra la misura dell'assegno e l'ammontare dell'indennità di maternità eventualmente in godimento se inferiore all'importo dell'assegno.

L'importo dell'assegno è rivalutato annualmente e per il 2002 è pari a euro 1.632,58 (lire 3.161.106).

### ***Il diritto all'assegno spetta nei seguenti casi:***

- quando la lavoratrice beneficia di una forma di tutela della maternità (inferiore alla misura dell'assegno) a condizione che possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i diciotto e i nove mesi precedenti il parto o l'ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato. In tale caso la lavoratrice avrà diritto all'integrazione della prestazione fino alla misura dell'assegno (es. lavoratrici domestiche, lavoratrici parasubordinate, etc.);
- quando la lavoratrice perde il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali (prestazioni erogate per lavori socialmente utili, mobilità, disoccupazione, CIG, malattia e mater-

nità) derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa per almeno tre mesi. In tale caso il diritto all'assegno spetta solo se il periodo intercorrente tra la data di perdita del diritto alle suddette prestazioni e quella della nascita o dell'ingresso del bambino affidato o adottato non sia superiore alla durata delle prestazioni stesse e comunque non sia superiore a nove mesi;

- quando la lavoratrice è stata licenziata o si è dimessa dal lavoro durante la gravidanza a condizione che possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo compreso tra i diciotto e i nove mesi precedenti la nascita o l'ingresso in famiglia del bambino adottato e/o affidato.

#### **Obblighi di comunicazione e documentazione**

La lavoratrice interessata deve presentare domanda in carta semplice all'INPS nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita del figlio o dalla data d'ingresso del minore nella famiglia anagrafica della madre adottiva e/o affidataria. L'assegno spetta anche al padre compreso quello *adottivo e/o affidatario, all'adottante non coniugato*, nonché al *soggetto cui viene affidato con provvedimento del giudice il neonato non riconoscibile o non riconosciuto dai genitori*.

## INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LAVORATRICI SOSPESSE, ASSENTI DAL LAVORO SENZA RETRIBUZIONE, OPPURE DISOCCUPATE DA MENO DI SESSANTA GIORNI DALL'INIZIO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

---

La lavoratrice, che cessa il rapporto di lavoro durante il periodo di congedo di maternità normale o anticipato a causa dell'ultimazione delle lavorazioni per le quali è stata assunta o per scadenza del termine, oppure per cessazione dell'attività dell'azienda a cui la stessa è addetta, ha diritto all'indennità di maternità.

A tal fine è necessario che non siano trascorsi più di ses-

santa giorni tra la data di inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e la data di inizio del congedo di maternità.



Ai fini del calcolo dei sessanta giorni non si tiene conto:

- delle assenze dovute per malattia o per infortunio sul lavoro accertate e riconosciute dagli Istituti assicuratori o Enti competenti;
- degli eventuali periodi di assenza a titolo di congedo parentale o per malattia del bambino utilizzati dalla lavoratrice in seguito ad una precedente maternità;
- dei periodi di assenza concessi dal contratto collettivo per accudire il bambino affidato in preadozione alla lavoratrice.

## INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LAVORATRICI SOSPESSE, ASSENTI DAL LAVORO SENZA RETRIBUZIONE, OPPURE DISOCCUPATE DA OLTRE SESSANTA GIORNI DALL'INIZIO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ'

---

### **Lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e avente diritto all'indennità di disoccupazione**

Qualora il congedo di maternità abbia inizio dopo che siano trascorsi sessanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice disoccupata ha diritto all'indennità di maternità a condizione che alla data di inizio del congedo di maternità abbia diritto al trattamento ordinario di disoccupazione. In tal caso, infatti, il trattamento di disoccupazione viene sostituito dall'indennità di maternità.

### **Lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e non avente diritto all'indennità di disoccupazione**

La lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e che non abbia diritto all'indennità di disoccupazione – per essere stata occupata nell'ultimo biennio in lavorazioni non soggette all'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione - ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purchè:

- al momento del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto;
- nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo risultino versati o dovuti a suo favore almeno ventisei contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità.

Tale disposizione si applica anche alle ***lavoratrici apprendiste***.

***Lavoratrice sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e collocata in CIGO, CIGS, in mobilità, in aspettativa sindacale o per carica pubblica.***

La lavoratrice sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purchè alla data di inizio del congedo di maternità risulti titolare del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.

In tale caso il trattamento di integrazione salariale viene sostituito dall'indennità di maternità.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai casi di ***fruizione dell'indennità di mobilità*** nonché ai casi in cui la lavoratrice sia sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità per ***aspettativa sindacale o per carica pubblica***.

ALTRI CONGEDI



CONGEDI  
PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

## PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ DEL CONIUGE O DI UN PARENTE ENTRO IL SECONDO GRADO O DEL CONVIVENTE

---

La lavoratrice e il lavoratore **pubblici** e **privati** hanno diritto ad un permesso di tre giorni lavorativi complessivi all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità:

- del coniuge, anche legalmente separato;
- di un parente entro il secondo grado anche non convivente;
- di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore e della lavoratrice (per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune).

Il lavoratore che intende avvalersi dei permessi deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso (es. morte del familiare o grave infermità), i giorni in cui intende utilizzarlo e produrre la documentazione attestante l'esistenza delle condizioni sopra indicate.

In caso di grave infermità occorre la certificazione 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 documentazione deve essere presentata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa da parte del lavoratore richiedente.

In caso di decesso il lavoratore richiedente dovrà documentare l'evento con la relativa certificazione oppure nei casi consentiti con un'autocertificazione.

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 (es. moglie che a seguito di un incidente viene sottoposta a un'operazione. In tal caso il marito può chiedere tre giorni di permesso per assisterla).

I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap.

## GRAVE INFERMITÀ E ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

---

In alternativa al permesso di tre giorni, 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 anche per periodi superiori a tre giorni tramite accordo scritto.

Nell'accordo devono essere indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa (es. riduzione dell'orario di lavoro al posto dei tre giorni di permesso).

In tale caso la riduzione dell'orario di lavoro deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità mediante certificazione sanitaria secondo i termini stabiliti nell'accordo scritto.

In caso di accertamento del 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 gli altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap.

## CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI

---

***I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati*** possono richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione:

- del lavoratore;
- della famiglia anagrafica del lavoratore (per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune);
- dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi (si tratta delle persone verso le quali è previsto l'obbligo di corrispondere gli alimenti da parte del lavoratore: coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle);
- 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 sopraelencate;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopraelencate;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali si trovi lo stesso lavoratore;
- d) le situazioni riferite ai soggetti sopraelencati, escluso il lavoratore, derivanti da una delle seguenti patologie:



- patologie acute o croniche che determinano la temporanea o permanente riduzione dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, 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 punti precedenti, o per le quali il programma terapeutico o riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il limite di due anni si calcola secondo il calendario comune con la conseguenza che vanno conteggiati nel periodo di congedo i giorni festivi e non lavorativi. Le frazioni di congedo inferiore al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

## CONGEDO RICHIESTO PER IL DECESSO DI UNO DEI SOGGETTI ELENCATI DALLA LEGGE PER IL QUALE IL RICHIEDENTE NON ABBA LA POSSIBILITÀ DI UTILIZZARE I PERMESSI RETRIBUITI

Il congedo può essere richiesto anche per il decesso di uno dei soggetti elencati dalla legge per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi. Qualora il congedo richiesto non superi tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a

esprimersi sulla richiesta entro ventiquattro ore dalla stessa. Il datore di lavoro può rifiutare il congedo solo sulla base di eccezionali ragioni organizzative, assicurando in ogni caso la fruizione del congedo da parte del lavoratore entro i successivi sette giorni.

### ***Modalità della richiesta e documentazione***

Spetta ai contratti collettivi di lavoro disciplinare il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, del congedo assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro.

Fino alla definizione del procedimento da parte dei contratti si applica la seguente procedura:

- il lavoratore deve presentare la richiesta di congedo al datore di lavoro. Se il congedo è richiesto a causa della malattia del familiare, vedi "*Gravi motivi*", il lavoratore dovrà presentare insieme alla domanda la certificazione 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. Nel caso di richiesta di congedo per motivi legati a situazioni che comportino un impegno particolare del lavoratore e della sua famiglia nella cura o nell'assistenza dei familiari indicati dalla legge, oppure a situazioni di grave disagio personale dello stesso lavoratore, quest'ultimo dovrà dichiarare espressamente l'esistenza delle situazioni indicate. In caso di congedo richiesto per necessità familiari derivati dal decesso di una delle persone indicate dalla legge, il lavoratore richiedente dovrà documentare il decesso con la relativa certificazione oppure, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
- il datore di lavoro è tenuto entro dieci giorni dalla richiesta ad esprimersi sulla stessa e comunicarne l'esito al dipendente;
- l'eventuale rifiuto, la proposta di rinvio ad un periodo suc-

cessivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal regolamento ministeriale che disciplina i congedi e alle ragioni organizzative che non consentono la sostituzione del dipendente;



- su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di **rapporto di lavoro a termine** il congedo può essere negato:

- quando ci sia incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto;
- quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto;
- quando il rapporto sia stato instaurato per sostituire un altro dipendente in congedo per gravi motivi familiari.

## CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI E RIENTRO ANTICIPATO

---

Tranne nel caso in cui sia stata fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di rientrare nel posto di lavoro anche prima della fine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore con un'assunzione a termine, il lavoratore che intende rientrare anticipatamente dovrà preavvisare, compatibilmente con la durata del congedo in corso di godimento, il datore di lavoro almeno sette giorni prima del rientro.

Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche nel caso in cui sia stata fissata una durata minima o il preavviso di rientro sia stato inferiore a sette giorni.

## CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI, ANZIANITÀ DI SERVIZIO E RIFLESSI PREVIDENZIALI

---

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto di percepire la corrispondente retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio neanche ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto oppure al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

## CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI E FORMAZIONE PROFESSIONALE

---

I contratti collettivi di lavoro disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo il congedo per gravi e documentati motivi familiari.

### PERMESSI E CONTRATTI COLLETTIVI

Con riferimento alla durata dei permessi per decesso o grave infermità, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore (es. il diritto ai tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso spetta per ogni familiare).

In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali in quanto più favorevoli.

Sono nulle, al contrario, le eventuali disposizioni peggiorative previste dal contratto collettivo e/o individuale rispetto alle disposizioni di legge.

## ALTRI CONGEDI



## CONGEDI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI



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

---

***Il lavoratore e/o la lavoratrice, con rapporto di lavoro pubblico o privato***, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap in situazione di gravità, anche se non convivente, hanno diritto a tre giorni di permessi lavorativi al mese retribuiti e coperti da contribuzione figurativa per assistere il familiare disabile.

### **Familiare di portatore di handicap convivente**

Il lavoratore può richiedere i permessi solo nel caso in cui nel nucleo familiare non siano presenti altri soggetti non lavoratori che possono fornire assistenza al portatore di handicap (es. genitore o altro familiare del portatore di handicap). In tale ultimo caso l'INPS ha precisato che sono considerate cause di impossibilità di assistenza da parte della persona non lavoratrice, purchè non vi siano altri soggetti in grado di prestare assistenza:

- la presenza nel nucleo familiare di più di tre minorenni;
- la presenza nel nucleo familiare di un bambino con meno di sei anni;
- la necessità di assistenza notturna al familiare disabile anche da parte del lavoratore, certificata dal medico dell'INPS;
- un'età inferiore di diciotto anni del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- un'età superiore ai settant'anni con una qualsiasi invalidità riconosciuta del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- una grave malattia, infermità temporanea per i periodi di

*Per persone portatrici di handicap si intendono i soggetti in situazione di gravità accertata, ai sensi della legge n. 104/92, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.*

ricovero ospedaliero del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;

- il riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici al familiare non lavoratore, che dovrebbe prestare assistenza, di pensioni che presuppongono, di per sé, un' incapacità totale al lavoro pari al 100% o infermità superiore ai 2/3;



- la mancanza della patente di guida del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza in caso di necessità di trasporto del disabile (visite mediche, terapie specifiche).

### **Familiare di portatore di handicap non convivente**

Il lavoratore ha diritto ai permessi solo se:

- *L'assistenza è continuativa.*

La continuità consiste nell'effettiva assistenza al familiare portatore di handicap per le sue necessità quotidiane. Da ciò deriva che non può esservi assistenza continuativa se tra l'abitazione del familiare disabile e del lavoratore che richiede i permessi c'è una oggettiva lontananza sia in senso spaziale che temporale ovvero di tempo di percorrenza (il familiare disabile abita in un luogo che richiede molto tempo per essere raggiunto dal lavoratore che deve assisterlo).

- *Il lavoratore che richiede i permessi è l'unico soggetto che presta assistenza al familiare portatore di handicap.*

Da ciò deriva che il lavoratore non avrà diritto ai permessi nel caso in cui il familiare portatore di handicap non conviva con lui, conviva a sua volta in un nucleo familiare in cui siano presenti lavoratori che beneficiano degli stessi permessi, oppure soggetti non lavoratori in grado di assisterlo. In tale ultimo caso l'INPS ha precisato che sono considerate cause di impossibilità di assistenza da parte della persona non lavoratrice purchè non vi siano altri soggetti in grado di prestare assistenza:

- la presenza nel nucleo familiare di più di tre minorenni,
- la presenza nel nucleo familiare di un bambino con meno di sei anni;
- la necessità di assistenza notturna al familiare disabile anche da parte del lavoratore, certificata dal medico dell'INPS;
- un'età inferiore di diciotto anni del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- un'età superiore ai settant'anni con una qualsiasi invalidità riconosciuta del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- una grave malattia, infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- il riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici al familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza di pensioni che presuppongono, di per sé, un'incapacità totale al lavoro pari al 100% o infermità superiore ai 2/3;
- la mancanza della patente di guida del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza in caso di necessità di trasporto del disabile (visite mediche, terapie specifiche)

### ***Comunicazioni e adempimenti***

La lavoratrice e il lavoratore ***dependenti pubblici*** che intendono avvalersi dei permessi devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza;
- b) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti la condizione di portatore di handicap grave;



c) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il familiare disabile non è ricoverato in un istituto specializzato;

d) la dichiarazione sostitutiva d'atto notorio da cui risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile;

e) la dichiarazione da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;

f) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice e lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi dei permessi per assistenza al familiare disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

## GENITORE O FAMILIARE LAVORATORE ASSISTENTE DI PORTATORE DI HANDICAP E DIVIETO DI TRASFERIMENTO

---

Ai fini del riconoscimento del diritto di scelta della sede lavorativa e del divieto di trasferimento non è più richiesto il requisito della convivenza con il familiare disabile.

CONTINUARE A STUDIARE



CONGEDI  
PER LA FORMAZIONE

CONGEDI  
PER LA FORMAZIONE CONTINUA

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE

---



I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere un periodo di congedo per la formazione, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

In caso di comprovate esigenze organizzative il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo oppure differirne l'accoglimento.

Spetta ai contratti collettivi prevedere:

- le modalità di fruizione del congedo;
- le percentuali massime dei lavoratori che possono avvaltersene;
- le ipotesi di differimento o diniego all'esercizio di tale facoltà;
- i termini del preavviso che comunque per legge non potrà essere inferiore a trenta giorni.

## DEFINIZIONE DI CONGEDO PER LA FORMAZIONE

---

Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE, TRATTAMENTO ECONOMICO E RIFLESSI PREVIDENZIALI

---

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto al corrispondente trattamento economico.

Il periodo di congedo non è inoltre computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Ai fini previdenziali, il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di congedo oppure al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri di prosecuzione volontaria.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE E SOPRAVVENUTA GRAVE INFERMITÀ

---

In caso di sopravvenuta grave e documentata infermità durante il periodo di congedo per formazione professionale e di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, il congedo si interrompe.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

---



Viene riconosciuto ai lavoratori, occupati e non occupati, il diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali.

Spetta allo Stato, alle Regioni e agli Enti locali assicurare un'offerta formativa articolata sul territorio e ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni in materia di riordino della formazione professionale. L'offerta formativa dovrà, inoltre, consentire percorsi personalizzati certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale e europeo.

La formazione potrà corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore oppure essere predisposta dall'azienda attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

---

Spetta alla contrattazione collettiva di categoria nazionale e decentrata definire: il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua; i criteri per l'individuazione dei lavoratori; le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA E FINANZIAMENTI

---

Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali concordati fra le parti sociali potranno essere finanziati attraverso il Fondo interprofessionale per la formazione continua di cui al regolamento di attuazione dell'art. 17 legge 196/97.

Le Regioni potranno finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono

quote di riduzione dell'orario di lavoro nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. A tal fine è riservata una quota di circa quindici milioni di euro (30 miliardi di lire) annui del Fondo per l'Occupazione che verrà ripartita fra le regioni tramite decreto ministeriale.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA, ANTICIPO DEL TFR

---

Oltre che nelle ipotesi già previste per legge, il lavoratore potrà chiedere un anticipo del TFR o di altra indennità equipollente, comunque denominata, per il sostenimento delle spese durante i periodi di congedo per la formazione e congedo per la formazione continua. Salvo le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, l'anticipo del TFR spetta alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno otto anni;
  - ammontare dell'anticipazione in misura non superiore al 70% del trattamento spettante al lavoratore in caso di cessazione del rapporto;
  - possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
  - accoglimento delle richieste nel limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti.
- Con apposito decreto ministeriale verranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di anticipo del TFR per i **pubblici dipendenti**.

## CONGEDI PER LA FORMAZIONE E FORMAZIONE CONTINUA, ANTICIPAZIONE DELLA PENSIONE INTEGRATIVA

---

Gli statuti delle forme di previdenza integrativa di cui al D.Lgs. 124/93 possono prevedere la possibilità di conseguire un'anticipazione della prestazione previdenziale per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione e congedi per la formazione continua.



CONGEDI,  
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO,  
LICENZIAMENTO,  
DIRITTI CONNESSI AL RIENTRO IN AZIENDA

## CONGEDI E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO E LICENZIAMENTO

---

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi previsti dalla legge (congedi di maternità, permessi per allattamento, congedi parentali, congedi per malattia del bambino, congedo ordinario e straordinario per la cura di figli o familiari disabili, congedi per gravi e documentati motivi familiari, congedi per la formazione e per la formazione continua) è nullo.

## DIRITTI CONNESSI AL RIENTRO IN AZIENDA

---

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinunci, hanno diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati al momento della richiesta di congedo, o in un'altra unità produttiva ubicata nel medesimo comune. La lavoratrice e il lavoratore hanno, inoltre, diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

## ORARIO FLESSIBILE, AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E TEMPI DELLE CITTÀ'

*Le seguenti disposizioni appaiono funzionali alla piena valorizzazione della concordanza dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla più ampia applicazione della legge:*

- *Destinazione di una quota di 40 miliardi del Fondo per l'Occupazione nella forma di contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità e in particolare: 1) forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro a favore di lavoratrici madri, lavoratori padri, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo oppure quando abbiano in affidamento o in adozione un minore; 2) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; 3) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo beneficiario del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.*
  
- *Previsione di sgravi contributivi in misura pari al 50% a favore di aziende con meno di venti dipendenti che assumono a tempo determinato lavoratori in sostituzione dei dipendenti in congedo per astensione obbligatoria e facoltativa. La disposizione in questione si applica fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Nelle aziende in cui operano le lavoratrici autonome, in caso di maternità delle stesse, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, sarà possibile assumere un lavoratore a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi con le medesime agevolazioni anzidette.*
  
- *Definizione da parte delle Regioni di norme per il coordinamento da parte dei Comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici, e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale; elaborazione ed emanazione da parte dei Comuni dei piani territoriali degli orari finalizzati all'armonizzazione dei sistemi orari dei servizi urbani; costituzione delle Banche dei tempi per favorire lo scambio di servizi di vicinato e per favorire l'estensione delle solidarietà nelle comunità locali; interventi sugli orari della pubblica amministrazione che dovranno tenere conto delle esigenze dei cittadini anche mediante l'informaticizzazione di alcuni servizi e la semplificazione delle procedure.*

*Le Marche, con la Legge 13 novembre 2001 n.27 “Interventi per il coordinamento dei tempi delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale”, è la prima Regione che attua concretamente la legge 8 marzo 2000 n.53.*

*Le nuove e molteplici attività del lavoro e della vita sociale rendono il tempo una risorsa scarsa e preziosa e sono in stretta relazione con un’organizzazione della società sempre più complessa e permeata da vincoli e rigidità delle città e di bisogni, differenziati e qualificati della popolazione. Una città è vivibile, accogliente e amica di chi vive e ci lavora, se restituisce tempo ai cittadini, ovvero se offre la possibilità a uomini e donne di conciliare il tempo di lavoro, il tempo di cura e il tempo per sé.*

*La legge nazionale prevede una specifica funzione di programmazione e di impulso da parte delle Regioni, chiamate da un lato, a dettare criteri e procedure per la definizione dei piani territoriali di coordinamento degli orari e dall’altro, a premiare sia l’attuazione che la costituzione delle banche dei tempi con specifici incentivi finanziari.*

*Nella legge regionale, dopo aver individuato le finalità e i compiti spettanti alla Regione, si stabiliscono i criteri che i Comuni debbono seguire per l’adozione del piano territoriale degli orari indicati nella legge 53/2000 e, in generale, per il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città.*

*Tali criteri agiscono sia sulla qualità dei tempi di vita dei cittadini, sia sulla qualità urbana. Le politiche temporali si stanno caratterizzando per una migliore accessibilità ai servizi, per una riqualificazione degli spazi pubblici, per una maggiore attenzione alla mobilità urbana e si prefiggono lo scopo di ridurre la congestione del traffico e l’uso dei mezzi di trasporto, in orari particolari e da zone anche periferiche delle aree urbane.*

*Con specifici finanziamenti regionali erogati ai Comuni, in aggiunta a quelli statali previsti dalla legge 53/2000, si promuove l’attuazione del piano territoriale degli orari, e anche la costituzione e la promozione delle banche del tempo. Vengono così incentivate forme innovative di solidarietà che favoriscono la qualità della vita dei singoli e delle comunità locali, attraverso il libero scambio di prestazioni utili, ma senza valore di mercato.*

*Una nuova e ricca realtà associativa è nata dal principio dello scambio alla pari delle ore chieste ed offerte, sulla base dei bisogni e delle capacità di ciascuno, reintroducendo in modo ingegnoso forme di mutuo aiuto tipico delle antiche relazioni di buon vicinato. Si tratta di un'esperienza generalmente promossa da gruppi di donne che conta oggi 284 banche del tempo sparse in Italia di cui 20 nelle Marche.*

*Le banche del tempo costituiscono ormai una rete di cittadinanza attiva e solidale che è interesse della Regione sostenere.*

*La norma corrisponde alla scelta di dar valore ai tempi non monetizzabili di cura, solidarietà, dono e scambio di servizi, assumendo il principio che il tempo è molto più del denaro.*

*Per il perseguimento di tali finalità la legge regionale privilegia nell'erogazione dei contributi ai Comuni tutti quei progetti di adesione alle banche dei tempi o di cooperazione con altri enti locali volti alla costituzione delle banche medesime, a iniziative dirette a disporre in loro favore, locali, attrezzature, strumenti operativi e servizi, che organizzino una costante attività di promozione e informazione.*

*La legge prevede, inoltre:*

*a) l'organizzazione di corsi di formazione professionale destinati al personale utilizzato dai Comuni nella progettazione dei piani degli orari, nei progetti attuativi e di riorganizzazione dei servizi.*

*b) la possibilità offerta ai Comuni con popolazione superiore ai 30.000 abitanti di istituire un Comitato tecnico consultivo sugli orari.*

PER SAPERNE DI PIÙ

GLOSSARIO

INDIRIZZI

NUMERI TELEFONICI

## GLOSSARIO

---

### **Congedo di maternità**

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto.

### **Congedo di maternità flessibile**

Per congedo di maternità flessibile si intende la possibilità per la lavoratrice di scegliersi di assentarsi dal lavoro a partire da un mese precedente la data presunta del parto e per i quattro mesi successivi al parto.

### **Congedo di paternità**

Per congedo di paternità si intende l'astensione dal lavoro da parte del lavoratore padre dopo la nascita del bambino in caso di decesso, grave infermità della madre o di abbandono del bambino.

### **Congedo parentale**

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore per la cura dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di età degli stessi.

### **Congedo per gravi motivi familiari**

Per congedo per gravi motivi familiari si intende la possibilità per i lavoratori di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa per gravi motivi relativi alla situazione personale del lavoratore, della famiglia anagrafica del lavoratore (per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune), dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi (si tratta delle persone verso le quali è previsto l'obbligo di corrispondere gli alimenti da parte del lavoratore: coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle), dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

### **Congedo per la formazione**

Per congedo per la formazione si intende la possibilità per il lavoratore con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di undici mesi nell'arco della vita lavorativa per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

### **Congedo per la formazione continua**

Per congedo per la formazione continua si intende il diritto riconosciuto ai lavoratori occupati e non occupati di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali alla cui disciplina è preposta la contrattazione collettiva.

**Congedo per malattia dei figli**

Per congedo per malattia dei figli si intende il diritto della lavoratrice o del lavoratore di assentarsi dal lavoro in dipendenza della malattia del bambino.

**Congedo straordinario per la cura del figlio portatore di handicap grave**

Si intende il periodo di assenza dal lavoro della durata di due anni riconosciuto dalla legge ai genitori (e in caso di decesso ai fratelli) del figlio portatore di handicap grave da almeno cinque anni sia esso minorenne o maggiorenne.

**Lavoratore, lavoratrice**

Per lavoratore e lavoratrice si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

**Permessi mensili per familiari di soggetti portatori di handicap grave**

Si intendono i tre giorni di permesso mensile riconosciuti dalla legge al lavoratore e/o lavoratrice, familiare di soggetto portatore di handicap grave.

**Permessi mensili per genitori di figli portatori di handicap grave**

Si intendono i tre giorni di permesso riconosciuti dalla legge al genitore lavoratore padre o madre di figlio portatore di handicap grave sia esso minorenne che maggiorenne.

**Permessi per allattamento**

Per permessi per allattamento si intendono le ore di permesso previste dalla legge per l'allattamento o cura del neonato.

**Permessi per decesso o grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente**

Si intendono i tre giorni di permesso mensile riconosciuto ai lavoratori in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado anche non convivente, di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore e della lavoratrice.

**Prolungamento del congedo parentale**

Si intende il prolungamento del congedo parentale della lavoratrice o del lavoratore per la cura del bambino di età inferiore a tre anni, portatore di handicap grave.

**Riposi orari per genitori di figli portatori di handicap di età inferiore a tre anni**

Si intendono le due ore di riposo giornaliero riconosciuti dalla legge al genitore di figlio portatore di handicap grave di età inferiore ai tre anni in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

Sito dell'Unione Europea:  
[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

## PARI OPPORTUNITÀ NAZIONALI

---

### **Ministra per le Pari Opportunità**

On. Stefania Prestigiacomo  
Via Barberini, 38 - 00187 ROMA  
Segreteria particolare - Capo Segreteria Manuela Campisi  
Tel. 06 42153577/8 - Fax 06 42153591  
Segreteria - Tina Passeri, Alessandra Gianni, Laura Ciaralli, Milena Primiani  
E-mail [I.ciaralli@palazzochigi.it](mailto:I.ciaralli@palazzochigi.it)

### **Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna Presidenza del Consiglio dei Ministri**

Presidente - Marina Mauro Piazza  
Uffici - Via Barberini, 38 - 00187 ROMA - Tel. 06 42153388 - Fax 06 42153273  
E-mail [commissione.parita@palazzo.chigi.it](mailto:commissione.parita@palazzo.chigi.it) - <http://www.palazzochigi.it/cmparita>

### **Comitato Nazionale di Parità presso Ministero del Lavoro e delle politiche sociali**

Via Fornovo, 8 - 00192 ROMA - Tel. 06 36754724  
E-mail [comitatonazionaleparita@miniwelfare.it](mailto:comitatonazionaleparita@miniwelfare.it)

## PARI OPPORTUNITÀ REGIONALI

---

### **Assessore alle Pari Opportunità della Regione Marche**

Ugo Ascoli  
Regione Marche - Via Tiziano, 44 - 60125 ANCONA  
Segreteria - Tel. 071 806 3800/3953/3952 - Fax 071 806 3112  
E-mail [piera.bertoni@regione.marche.it](mailto:piera.bertoni@regione.marche.it)

### **Commissione per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione Marche**

Presidente - Marinella Topi  
Via Leopardi, 9 - 60125 ANCONA  
Segreteria - Emilio Radiciotti, Gabriella Giannini - Tel. 071 2298369 - Fax 071 2298345  
E-mail [eradici@consiglio.marche.it](mailto:eradici@consiglio.marche.it)

### **Consigliera Regionale di Parità**

Effettiva: Paola Catalini  
Supplente: Bianca Maria Orciani  
Giunta Regionale - Via Tiziano, 44 - 60125 ANCONA - Tel. 071 8061  
E-mail [biancaorciani@tiscali.it](mailto:biancaorciani@tiscali.it)

### **Comitato Pari Opportunità della Regione Marche**

Presidente: Ugo Ascoli  
Via Tiziano, 44 - 60125 ANCONA  
Segreteria - Susetta Manzotti - Tel. 071 8063589/3590 - Fax 071 8063008  
E-mail [comitato.po@regione.marche.it](mailto:comitato.po@regione.marche.it)

### **Tutela e Valorizzazione delle Pari Opportunità**

Maria Luisa Baroni Dip.  
Programmazione e Bilancio - Giunta Regionale  
Via Tiziano, 44 - 60100 ANCONA - Tel. 071 8063245 - Fax 071 8063215  
E-mail [mluisa.baroni@regione.marche.it](mailto:mluisa.baroni@regione.marche.it)

## PARI OPPORTUNITÀ PROVINCIALI

---

### **Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Ancona**

Donatella Linguiti  
C.so Stamira, 60 - 60100 ANCONA - Tel. 071 5894263/4 - Fax 071 2074914  
E-mail d.linguiti@provincia.ancona.it

### **Commissione Pari Opportunità Provincia di Ancona**

Via Menicucci, 1 - 60100 ANCONA - Tel.071 5894214 - Fax 071 200299  
E-mail cpo@provincia.ancona.it

### **Comitato Pari Opportunità della Provincia di Ancona**

Presidente - Meri Mengoni  
C.so Stamira, 60 - 60100 ANCONA - Tel. 071 5894301 - Fax 071 2071046  
E-mail m.mengoni@provincia.ancona.it

### **Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Ascoli Piceno**

Patrizia Rossini  
P.zza Simonetti, 36 - 63100 ASCOLI PICENO - Tel. 0736 277253 - Fax 0736 25006  
E-mail provinciaap@provincia.ap.it

### **Commissione Pari Opportunità Provincia di Ascoli Piceno**

Presidente - Maria Luisa Vittori Alberti  
P.zza Simonetti, 36 - 63100 ASCOLI PICENO - Tel. 0736 277301 - Fax 0736 277209  
E-mail provinciaap@provincia.ap.it

### **Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Macerata**

Carla Monachesi  
C.so della Repubblica, 28 - 62100 MACERATA - Tel. 0733 248333 - Fax 0733 248335  
E-mail provinciamc@sinp.net

### **Commissione Pari Opportunità Provincia di Macerata**

Presidente - Maria Teresa Carloni  
Segreteria - Maria Luigia Cerolini - Tel. 0733 248278 - Fax 0733 235867  
Corso della Repubblica, 28 - 62100 MACERATA  
E-mail marialuigia.cerolini@sinp.net

### **Assessore alle Pari Opportunità della Provincia di Pesaro e Urbino**

Palmiro Uchielli  
Via Gramsci, 4 - 61100 PESARO - Tel. 0721 359339 - Fax 0721 359441  
E-mail provinciaps@provincia.ps.it

### **Commissione Pari Opportunità Provincia di Pesaro e Urbino**

Presidente - Antonella Amaranti  
Via Gramsci, 4 - 61100 PESARO - Tel. 0721 359347 - Fax 0721 359295  
E-mail r.facondini@provincia.ps.it

## PARI OPPORTUNITÀ COMUNALI

---

### **Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Ancona**

Stefania Ragnetti  
V.le della Vittoria, 39 - 60100 ANCONA - Tel. 071 2222480/1 - Fax 071 2222436  
E-mail stefania.ragnetti@comune.ancona.it

**Comitato Pari Opportunità Comune di Ancona**

Presidente - Stefania Ragnetti  
Viale della Vittoria, 39 - 60100 ANCONA - Tel. 071 2221 - Fax 071 2222104  
E-mail stefania.ragnetti@comune.ancona.it

**Forum delle Donne Comune di Ancona**

Presidente - Maria Cristina Bellardinelli  
Viale della Vittoria, 39 - 60100 ANCONA  
Segreteria - R. A.vo - Eliana Maiolini - Tel. 071 222 2130 - Fax 071 222 2122  
E-mail eliana.maiolini@comune.ancona.it

**Assessora alle Pari Opportunità Comune di Fabriano**

Sidonia Ruggeri  
Via Dante, 270 - 60044 FABRIANO - Tel. 0732 7091 - Fax 0732 709320  
E-mail sonia.ruggeri@libero.it

**Commissione Pari Opportunità Comune di Fabriano**

Presidente - Silvia Conti  
Segreteria - Rita Ascani  
Via Dante, 270 - 60044 FABRIANO - Tel. 0732 709232 - Fax 0732 709320

**Assessora alle Pari Opportunità Comune di Jesi**

Sabrina Priori  
Piazza Indipendenza, 1 - Tel. 0731 5381  
E-mail s.priori@comune.jesi.an.it

**Assessora alle Pari Opportunità Comune di Osimo**

Francesca Triscari  
Piazza del Comune, 1 - 60027 OSIMO - Tel. 071 7249252 - Fax 071 72249238  
E-mail triscari@comune.osimo.an.it

**Consiglio delle Donne Comune di Senigallia**

Presidente - Joelle Garnier  
Piazza Roma, 8 - 60019 SENIGALLIA - Tel. 071 66291 - Fax 071 6629371  
E-mail senigallia@comune.senigallia.an.it

**Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Ascoli Piceno**

Achille Marcucci  
Via Giusti, 1 - 63100 ASCOLI PICENO - Tel. 0736 298577 - Fax 0736 298583  
E-mail servizi.sociali@comune.ascolipiceno.it

**Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Grottammare**

Matilde Menicozzi  
Via Matteotti, 69 - 63013 GROTTAMMARE - Tel. 0735 739230/38 - Fax 0735 753077  
E-mail cultura@comune.grottammare.ap.it

**Assessora alle Pari Opportunità del Comune di S. Benedetto del Tronto**

Gabriella Ceneri  
Viale De Gasperi, 124 - 63039 SAN BENEDETTO DEL TRONTO - Tel. 0735 794589  
Segreteria - Pasqualina Massi - Tel. 0735 794554 - Fax 0735 794243  
E-mail cenerig@comune.san\_benedetto\_del\_tronto.ap.it

**Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Sant'Elpidio a Mare**

Tina Rotili  
Piazzale Marconi, 14 - Tel. 0734 8196364 - Fax 0734 8196229  
63019 SANT'ELPIDIO A MARE  
E-mail tpteticarini@santelpidioamare.it

**Consulta Pari Opportunità Comune di Macerata**

Presidente - Roberta Pallonari  
Segreteria - Barbara Poiaghi - Tel. 0733 256352 - Fax 0733 256353  
Viale Trieste, 24 - 62100 MACERATA

**Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Cingoli**

Ivana Marchegiani  
Piazza Vittorio Emanuele II, 1 - Tel. 0733 601911 - Fax 0733 60296  
E-mail comune@cingoli.sinp.net

**Assessora alle Pari Opportunità del Comune di Pesaro**

Maria Pia Gennari  
Piazza del Popolo, 1 - 61100 PESARO - Tel. 0721 387268 - Fax 0721 33919  
E-mail mpgennari@comune.pesaro.ps.it

**Commissione delle donne elette presso il Comune di Pesaro**

Presidente - Sabrina Pecchia  
Segreteria - Michela Magi  
P.zza Del Popolo, 1 - 61100 PESARO - Tel. 0721 387268 - Fax 0721 387307  
E-mail pubblica.istruzione@comune.pesaro.ps.it

**Forum delle Donne del Comune di Pesaro**

Presidente - Luciana De Angelis  
Segreteria - Michela Magi  
Via G. Della Rovere, 12 - 61100 PESARO - Tel. 0721 387268 - Fax 0721 387307  
E-mail pubblica.istruzione@comune.pesaro.ps.it

**Commissione Pari Opportunità Comune di Urbino**

Presidente - Claudia Pandolfi  
Segreteria - Dianella Perugini  
Via Puccinotti, 3 - 61029 URBINO - Tel. 0722 329121  
E-mail claudia.pandolfi@unife.it

**Assessora Pari Opportunità Comune di Fano**

Rosetta Fulvi  
Via San Francesco, 76 - 61032 FANO - Tel. 0721 8871 - Fax 0721 887203  
E-mail furosy@libero.it

**Centro Documentazione delle Donne Comune di Fano**

Egle Fhervari  
Via San Francesco, 76 - 61032 FANO - Tel. 0721 887378 - Fax 0721 825181  
E-mail centrodoc.donne@libero.it



**Commissione per le Pari Opportunità  
tra uomo e donna della Regione Marche**

**Ufficio di Presidenza**

Presidente

**Marinella Topi**

Vice Presidente

**Tina Maria Fusari**

Vice Presidente

**Ancilla Tombolini**

Segretario

**Emilio Radiciotti**

**Segreteria**

**Emilio Radiciotti**

**Gabriella Giannini**

**Consigliere**

**Anna Maria Amadei**

**Patrizia Bevilacqua**

**Maria Cristina Cetta**

**Maria Michela Ciciretti Antolini**

**Elisa Di Costanzo Cingolani**

**Tina Maria Fusari**

**Mirella Giambartolomei**

**Cinzia Gismondi**

**Anna Marinari**

**Valeria Masè**

**Marina Melappioni**

**Franca Nardi**

**Paola Paolinelli**

**Vincenza Pierleoni**

**Simonetta Romagna**

**Ilva Sartini**

**Grazia Maria Timi**

**Ancilla Tombolini**

**Marinella Topi**

**Carla Virili**

**Sottocommissioni**

*Donne, Pari Opportunità e Istituzioni*

Presidente **Ancilla Tombolini**

*Donne in posizioni decisionali*

Presidente **Tina Maria Fusari**

*Donne e interventi mirati*

Presidente **Anna Marinari**

*Donne in Europa e nel mondo*

Presidente **Maria Cristina Cetta**

---

**Ideazione e progettazione:**

**Graciela Galvani Rocca**

**Studio Aliante, Pesaro**

**Stampa:**

**Tecnoprint s.r.l. - Ancona**

**Coordinamento:**

**Segreteria Commissione Pari Opportunità  
della Regione Marche**

**Finito di stampare:**

**marzo 2003**