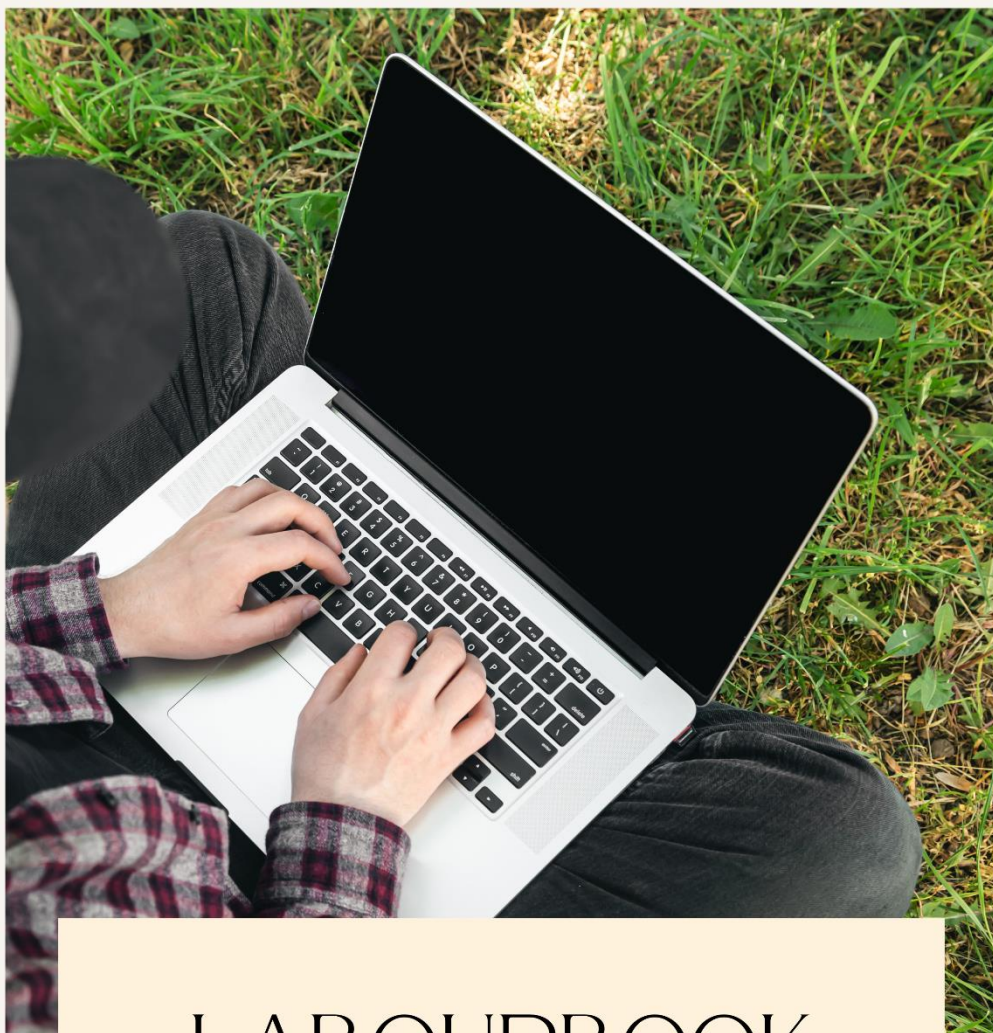




LABOURBOOK

CONGEDI PER IL
LAVORATORE DIPENDENTE

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto ad esaminare i principali congedi che i lavoratori possono richiedere per fronteggiare diverse situazioni personali e familiari, così da permettere e permetterci di gestirli correttamente.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITA' E PATERNITA'
2. CONGEDO PARENTALE
3. CONGEDO PER MALATTIA FIGLIO
4. CONGEDO PER ASSISTENZA AI FAMILIARI DISABILI (L.104/92)
5. CONGEDO STRAORDINARIO
6. CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI E PERSONALI
7. CONGEDO PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

1. CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITA' E PATERNITA'

1.1 Il congedo di maternità obbligatorio

Il congedo di maternità obbligatorio è un periodo di astensione dal lavoro previsto per tutte le lavoratrici in stato di gravidanza e subito dopo il parto. L'obiettivo è tutelare la salute della madre e del nascituro, garantendo allo stesso tempo un sostegno economico.

1.2 Durata del Congedo Obbligatorio

La durata del congedo di maternità obbligatorio è di 5 mesi, distribuiti di norma, come segue:

- **2 mesi prima della data presunta del parto;**
- **3 mesi dopo il parto.**

Esistono, tuttavia, delle varianti flessibili che consentono di modificare questa suddivisione:

- La lavoratrice, previa approvazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e del medico competente aziendale, può scegliere di lavorare fino a 1 mese prima della data presunta del parto, usufruendo di 4 mesi di congedo successivi al parto.
- Per le lavoratrici in buone condizioni di salute è possibile posticipare tutto il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto (5 mesi), lavorando fino al giorno prima del parto, previo consenso medico.

1.3 Indennità Economica del Congedo di Maternità Obbligatorio

Durante il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice ha diritto a una indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera percepita. L'indennità è a carico dell'INPS, solitamente viene anticipata dal datore di lavoro, in base alle modalità previste dal CCNL di riferimento.

In alcuni contratti collettivi nazionali, è prevista un'integrazione dell'indennità fino al raggiungimento del 100% dello stipendio, con la differenza coperta dal datore di lavoro.

1.4 Condizioni per la Fruizione del Congedo Obbligatorio

Il congedo di maternità obbligatorio è accessibile a tutte le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, a tempo determinato e indeterminato. Anche le lavoratrici autonome hanno diritto al congedo obbligatorio, sebbene con modalità di fruizione differenti.

1.5 Il congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio è un periodo di 10 giorni lavorativi che il lavoratore padre può richiedere dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita del bambino. Tale congedo è finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio. I destinatari sono i **padri lavoratori dipendenti**, privati e pubblici.

Questo congedo è retribuito mediante indennità INPS pari al 100% della retribuzione.

Il congedo obbligatorio di maternità e di paternità è riconosciuto anche in caso di adozione o affidamento tenendo come riferimento la data di ingresso in famiglia del bambino.

2. CONGEDO PARENTALE (MATERNITA' FACOLTATIVA)

Il congedo parentale, anche noto come maternità facoltativa, è un diritto che può essere esercitato in aggiunta al congedo obbligatorio. A differenza del congedo obbligatorio, che è vincolante per la lavoratrice, quello facoltativo è a discrezione della madre (o del padre), per assistere il bambino nei primi anni di vita.

2.1 Durata del Congedo Parentale

Il congedo parentale può essere fruito:

- Fino ai 12 anni di vita del bambino;
- Dalla madre lavoratrice dopo il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- Dal lavoratore padre, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 nel caso in cui fruisca del congedo per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi;
- Per un periodo massimo di 11 mesi nel caso di genitore solo o unico affidatario del figlio.

Il periodo di congedo parentale può essere così suddiviso:

- Lavoratrice madre: 3 mesi di congedo ad uso esclusivo della madre e non trasferibili, 3 mesi in comune con l'altro genitore;
- Lavoratore padre: 3 mesi di congedo ad uso esclusivo del padre e non trasferibili, 3 mesi in comune con la madre. I mesi del padre sono elevabili a 7 nel caso di fruizione di 3 mesi consecutivi da parte sua.

Questo periodo può essere utilizzato in modo continuo o frazionato, anche ad ore, in base alle necessità familiari e lavorative.

2.2 Indennità Economica del Congedo Parentale

Fino al 12° anno di età del figlio (o dall'ingresso in famiglia per le adozioni e affidamento) spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. A partire dal 1° gennaio 2024 per i genitori lavoratori che si trovavano in congedo di maternità al 31.12.2023, l'indennità è elevata all'80% per un mese e al 60% per un ulteriore mese (per il solo anno 2024 entrambi i mesi vengono retribuiti all'80%).

L'indennità all'80% e al 60% può essere richiesta da un solo genitore e pertanto sarà necessario dichiarare al proprio datore di lavoro che l'altro genitore non ne usufruirà.

Per le festività cadenti durante il periodo di astensione facoltativa il datore di lavoro deve garantire il 100% della quota giornaliera della retribuzione.

3. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

I genitori hanno diritto a un congedo non retribuito in caso di malattia del figlio, fino al compimento degli 8 anni di età. Per i bambini fino a 3 anni, il congedo è illimitato, mentre dai 3 agli 8 anni è limitato a 5 giorni all'anno per genitore.

4. CONGEDO PER ASSISTENZA AI FAMILIARI DISABILI (L.104/92)

La Legge 104/92 permette la fruizione di permessi retribuiti in favore di:

- Lavoratori con disabilità in situazione di gravità;
- Lavoratori che assistono soggetti con disabilità in situazione di gravità.

Al fine di poter utilizzare tali permessi deve esserci il rispetto del presupposto oggettivo, ovvero che la minorazione fisica, psichica o sensoriale abbia caratteristiche di gravità.

4.1 Durata del congedo

La persona maggiorenne con disabilità in situazioni di gravità può usufruire di permessi pari a:

- 2 ore al giorno di permesso retribuito;
- 3 giorni di permesso mensile retribuito.

In caso di lavoratore part time, il numero di ore richiedibili viene riproporzionato sulla base della percentuale di part time.

Il lavoratore subordinato ha diritto a 3 giorni di permessi mensili quando assiste uno dei seguenti soggetti con disabilità:

- Coniuge;
- Parte dell'unione civile;
- Convivente di fatto;
- Parente o affine entro il 2° grado.

Il diritto a questi permessi può essere esercitato se il soggetto con disabilità non è ricoverato a tempo pieno.

A decorrere dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo dei 3 giorni al mese, i permessi possono essere utilizzati da più familiari in modo alternativo tra loro.

4.2 Indennità economica del congedo

Per i permessi è prevista un'indennità a carico dell'INPS ma anticipata dal datore di lavoro pari all'intero ammontare della retribuzione.

5. CONGEDO STRAORDINARIO (assistenza familiari disabili)

I lavoratori dipendenti possono richiedere per l'assistenza di familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, a condizione che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili che ne assicurino assistenza sanitaria continuativa

Durante tale periodo il dipendente:

- Conserva il posto di lavoro;
- Non ha diritto alla retribuzione;
- Non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il lavoratore che richiedere tale permesso ha diritto a ricevere un'indennità INPS corrispondente alla sua ultima retribuzione. Tale retribuzione non può in ogni caso superare il massimale annuo comunicato dall'INPS.

Se il congedo è fruito in modo frazionato per evitare che vengano conteggiati nel periodo di congedo anche i giorni festivi, i sabati e le domeniche, deve esserci effettiva ripresa dell'attività lavorativa fra un periodo e l'altro (le ferie vengono considerate come ripresa dell'attività).

Durante questo periodo di congedo il lavoratore non matura ferie, mensilità aggiuntive, TFR e anzianità di servizio.

Il congedo può essere richiesto da:

- Coniuge convivente o parte di unione civile convivente;
- Padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile;
- Figlio convivente, nel caso in cui il coniuge e i genitori siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- Un parente entro il 3° grado convivente della persona in situazione di disabilità grave.

In ogni caso il congedo può essere concesso a un solo lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile e il limite temporale del congedo è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave, pertanto, chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i due anni.

6. CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI E PERSONALI

I lavoratori possono richiedere un congedo non retribuito per gravi motivi familiari o personali, come lutti o altre emergenze. La durata varia in base al contratto collettivo nazionale di riferimento.

7. CONGEDO PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici vittime di violenza di genere possono usufruire di un congedo retribuito di massimo 3 mesi per partecipare a percorsi di protezione e assistenza.