

**Servizi agli iscritti**

****

**8 marzo 2016. “I miei DIRITTI”**





|  |  |
| --- | --- |
| **DIRITTO** | **Descrizione -** |
| **Ferie**  **Ferie e Malattia**  **Permessi individuali retribuiti**  **Conto ore individuale**  **Cure termali**  **Festività soppresse**  **Permessi per giustificati motivi**  **Permessi per lavoratrici gestanti**  **Permessi di breve durata**  **Permessi speciali non retribuiti per ragioni personali o familiari**  **Congedo Matrimoniale**  **Permesso per lutto o grave infermità**  **Congedo per gravi e documentati motivi familiari**  **(Aspettativa per motivi di famiglia, o personali)**  **Diritto allo studio**  **Permessi per presenziare cause dinnanzi all’autorità giudiziaria**  **Permessi per donatori di sangue**  **Permessi per donatori di midollo osseo**  **Trasferta, distacchi, missioni**    **Trasferimenti**  **Malattia**  **Malattia e Ferie**  **Congedo per le donne vittime di violenza di genere** | **Dipendenti in servizio alla data dell’11.7.2003**  **Orario** **Ferie**   |  |  | | --- | --- | | 6 gg. settim.li | 30 gg. lavorativi | | 5 gg. settim.li | 25 gg. lavorativi | | meno di 5 gg. alla settimana | Spettanza ridotta sulla base del relativo coefficiente (ad es. per prestazione resa su 4 gg. il coefficiente è 1,5) |   **Dipendenti assunti successivamente alla data dell’11.7.2003**  **Orario Ferie**   |  |  | | --- | --- | | 6 gg. settim.li | 28 gg. lavorativi | | 5 gg. settim.li | 23 gg. lavorativi | | meno di 5 gg. alla settimana | Spettanza ridotta sulla base del relativo coefficiente (ad es. per prestazione resa su 4 gg. il coefficiente è 1,5) |   A questi ultimi colleghi 1 giorno di ferie in più dopo 5 anni di anzianità ed un altro ancora con 10 anni di anzianità**. Maturazione** Le ferie maturano in ragione di 1/12 dei giorni spettanti, per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 gg.. Maturano solo nel caso di prestazione lavorativa ovvero di un’assenza che sia equiparata al servizio effettivo, ai sensi della legge o del contratto. Le assenze dal lavoro che **non** incidono sulla maturazione delle ferie sono:   * malattia o infortunio (nei limiti di cui agli artt. 41 e 50, per la conservazione del posto di lavoro); * congedo di maternità (ex astensione obbligatoria); * svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali; * congedo matrimoniale.   Invece, ad esempio, incidono sulle ferie, **le decurtano in proporzione**, le seguenti assenze:   * congedo parentale (ex astensione facoltativa); * malattia del bambino; * servizio militare di leva; * preavviso non lavorato.   **Fruizione.** Le ferie sono programmate dalla Società tenendo conto delle richieste dei lavoratori. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti. La Società assicura comunque, ogni anno, il godimento di 2 settimane **continuative** di ferie nel periodo 15 giugno – 15 settembre. **In aggiunta la Società assicura, su richiesta del dipendente, un’ulteriore settimana di ferie collocata nel periodo 15 gennaio – 15 aprile.**  Se le ferie programmate **non vengono concesse** è prevista una comunicazione da parte dell’Azienda **con un preavviso di almeno 60 giorni dall’inizio del periodo stesso**. Se il preavviso è inferiore il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese già sostenute (spese di viaggio, di albergo, ecc…) previa presentazione di idonea documentazione.  **Le ferie devono essere godute nell’anno di maturazione.** Per **esigenze** **di servizio** possono essere usufruite **nel primo semestre dell’anno successivo** oppure se ci si trovava in malattia, in infortunio, in maternità e la fruizione si è resa impossibile.  Per necessità motivate di carattere personale le ferie possono essere posticipate fino al massimo al mese di aprile dell’anno successivo.  Le ferie possono essere monetizzate solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di decesso.  **Il decorso delle ferie è interrotto** nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un’infermità di natura tale da comportare un **ricovero ospedaliero** o **day hospital**, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero **di una malattia** regolarmente prescritta **della durata di almeno sei giorni.**  Con decorrenza 01.01.2008 ai lavoratori in servizio alla data dell’11.07.2003 viene riconosciuto un monte ore annuo di **permessi individuali retribuiti** pari a **12 ore** in casi di prestazione resa **su 6 giorni lavorativi** e pari a **14 ore e 24 minuti** in caso di prestazione resa su **5 giorni lavorativi**. Tali permessi potranno essere fruiti a giornata intera ovvero frazionati ad ore. **Devono essere fruiti entro il termine di decadenza del 31 marzo dell’anno successivo a quello di maturazione, altrimenti si perdono. Non verranno piu’ pagati, tassativamente farli entro il 31 marzo!!!.**  Per gli Sportellisti è attivo dal 1° gennaio 2012 il **Conto Ore Individuale** con esclusivo riferimento alla gestione della clientela ancora presente nell’Ufficio al termine dell’orario di apertura al pubblico.  Per ogni lavoratore confluiscono nel conto ore individuale 40 ore annuali che rappresentano la fine del normale orario di lavoro e la timbratura in uscita, la quale non dovrà, comunque, essere superiore al tempo intercorrente tra l’orario di chiusura al pubblico e l’ultima operazione effettuata al servizio del cliente. Tale periodo sarà valorizzato solo se superiore a 5 minuti: dal 6° minuto il tempo viene accantonato per intero, fin dal 1° minuto. Il recupero avverrà entro i quattro mesi successivi alla maturazione. Le ore accantonate per le quali non sia stato possibile il recupero verranno compensate con una maggiorazione del 7%. La maggiorazione inferiore va a bilanciare **il superamento dell’autorizzazione preventiva**, che aveva sempre impedito la corretta retribuzione della prestazione eccedente: basta la **“beggiatura”.**  Devono essere effettuate durante il periodo feriale. Solo in via eccezionale possono essere fruite al di fuori delle ferie e devono ricorrere le seguenti condizioni:   * documentazione del Servizio Sanitario Nazionale dalla quale si evince che le cure termali possano dare un vero beneficio alla patologia in essere prevista dalla legge; * documentazione medica dalle quale risulti l’indifferibilità delle cure termali al periodo delle ferie al fine di una maggiore efficacia terapeutica; * la tempestività della cura termale motivata dall’ASL; * una dichiarazione del datore di lavoro dalla quale risulti che durante il periodo richiesto, secondo quanto previsto dal CCNL, non si possa usufruire delle ferie, in quanto sono già state programmate ferie collettive in altro periodo, oppure che il lavoratore non abbia più nell’anno un numero di ferie sufficienti per le cure necessarie.   La terapia in ogni caso deve iniziare entro trenta giorni dalla prescrizione. I periodi di cure termali, per essere retribuiti, non devono superare i quindici giorni l’anno (art. 13 legge 638/83) e tra il periodo concesso a qualsiasi titolo per le cure termali e l’eventuale fruizione di ferie annuali deve trascorrere un intervallo di almeno quindici giorni.  Sono 4 giornate di permesso retribuito all’anno. Maturano come le ferie. La giornata lavorativa, a tali fini**, per tutto il personale**, è considerata convenzionalmente pari a 6 ore, per un totale di 24 ore complessive. La fruizione delle giornate di permesso per ex festività soppresse avviene nell’anno di riferimento. Nel caso in cui le giornate di permesso non fossero fruite entro l’anno, l’Azienda provvederà ad imputare a tale titolo, i primi giorni di ferie goduti dal lavoratore nell’anno medesimo. E’ consentita la fruizione frazionata delle 4 giornate per ex festività soppresse, a multipli di 30 minuti.  **Per giustificati motivi**, la Società può concedere permessi fino ad un massimo di 30 ore annue (art. 34 comma I). **E’ previsto il trattamento economico intero**. Tali permessi vanno recuperati entro il mese successivo. E’possibile convertire le ore di permesso da recuperare (30 ore annue), in permessi per ex festività. In sostanza il lavoratore che non intenda recuperare le ore di permesso, potrà imputarle a titolo di permessi per ex festività soppresse, “scalandole” dal relativo monte ore (24h annue).Anche in tale ipotesi, la fruizione dei permessi per ex festività è consentita a multipli di 30 minuti.  Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l’effettuazione di **esami prenatali**, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche. Per godere di tali permessi presentare apposita domanda e successivamente la relativa documentazione attestante la data e l’orario degli esami.  **I permessi di cosiddetta breve durata** possono essere concessi, ai sensi del CCNL, art.34, comma XI, per un **massimo di due ore** e **con facoltà di corrispondere la retribuzione**, oppure di consentirne il recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio, al lavoratore che per gravi motivi ne faccia richiesta. Si sottolinea che i permessi in questione vanno accordati avendo riguardo al carattere eccezionale dell’esigenza rappresentata, cui comunque non sia possibile far fronte mediante le altre previste tipologie di permesso.  **I permessi speciali,** possono essere eccezionalmente concessi, al dipendente che ne faccia richiesta per motivi personali o familiari, fino ad un **massimo di 10 giorni** con riferimento all’anno solare.  Tali permessi **non sono retribuiti** (art. 34, comma XI, CCNL 14.04.11) ma utili ai soli fini dell’anzianità di servizio.  **Tali permessi speciali verranno anche concessi per gli eventi luttuosi relativi agli affini di primo grado del lavoratore (Suocero/a, genero, nuora)**  **In occasione del matrimonio**, valido agli effetti civili, il dipendente ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione (art. 34, comma IV). Il periodo di fruizione del congedo si computa con riferimento al giorno di celebrazione del matrimonio se lo stesso è lavorativo. Oppure il primo giorno lavorativo successivo se la data del “SI” coincide con un giorno festivo o con giornata destinata al riposo settimanale. La richiesta di congedo deve essere presentata alla Società almeno 15 giorni prima del matrimonio, mentre entro 60 giorni da tale data il lavoratore dovrà presentare il certificato di matrimonio rilasciato dall’Anagrafe Comunale. Compete la normale retribuzione. I lavoratori che rendono la prestazione con contratto di lavoro part-time orizzontale hanno diritto all’intero periodo di congedo matrimoniale. Per il part-time verticale dipenderà dalla coincidenza o meno con le giornate di effettiva prestazione lavorativa.  In caso di **decesso** o di documentata grave infermità (ART. 34, COMMA V) del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado (*Sono parenti entro il secondo grado: in linea ascendente genitori e nonni, in linea discendente figli e nipoti (figli dei figli), in linea collaterale fratelli, sorelle)*, anche se non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica (*Per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone che coabitano all’interno della stessa dimora, non necessariamente coniugate o legate da vincoli di parentela)*, **il dipendente ha diritto alla fruizione di 3 giorni complessivi di permesso retribuito annuo** (nel computo non si calcolano i giorni festivi o non lavorativi). Nel caso in cui il decesso si sia verificato fuori dalla provincia ove è ubicata la sede di lavoro, oltre ai 3 giorni è possibile usufruire di ulteriori 2 giorni di calendario **non retribuiti.**  **Nell’ipotesi di decesso relativi agli affini di primo grado del lavoratore (suocero/a, nuora, genero) competono i permessi speciali di cui all’art. 34 comma XI CCNL 14.04.2011.**  Nell’ipotesi di **più eventi luttuosi** nel corso dello stesso anno, il dipendente, per ciascun evento, può fruire del numero di giorni di permesso previsti per singolo evento e con le stesse modalità.  I permessi per lutto accordati per le fattispecie sopra descritte **andranno fruiti entro 7 giorni dal decesso o dall’accertamento dell’insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.**  Nel caso di grave infermità ed in alternativa all’utilizzo dei giorni di permesso in una unica soluzione, il dipendente può concordare, con apposita domanda, **(domanda su apposito modulo ns. segreteria)** ferma restando la prevista riduzione complessiva dell’orario di lavoro pari a 3 giorni totali, **una diversa articolazione oraria della prestazione lavorativa** che deve essere formalizzata con accordo in forma scritta che indichi anche i termini dell’articolazione stessa. La riduzione dell’orario di lavoro, conseguente agli accordi di cui sopra, dovrà avere inizio entro 7 giorni dall’accertamento dell’insorgenza della grave infermità o della necessità di interventi terapeutici. Entro 5 giorni dalla ripresa dell’attività lavorativa, il dipendente che ha fruito dei permessi per grave infermità deve fornire idonea documentazione medica. *(La legge intende per idonea documentazione quella rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.)* I permessi in oggetto sono cumulabili con quelli previsti ai sensi dell’art. 33 L. 104/92.  Regolata dall’art. 35 del CCNL. **Aspettativa per motivi famiglia e/o personali** fino a un massimo **di due anni** nell’arco dell’intera vita lavorativa. **L’aspettativa non è retribuita** e può essere continuata o frazionata e può essere richiesta per i soggetti della famiglia anagrafica (p*er famiglia anagrafica si intende un insieme di persone che coabitano all’interno della stessa dimora, non necessariamente coniugate o legate da vincoli di parentela)* ed ai soggetti indicati nell’art. 433 del codice civile, anche non conviventi, (*sono precisamente: il coniuge; i figli legittimi, legittimati, naturali o adottivi, e, in loro mancanza i discendenti prossimi; i genitori e in loro mancanza gli ascendenti prossimi; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o naturali.),* nonché ai portatori di handicap o personali, gravi e documentati (*sono definite persone affette da handicap coloro che presentano una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o emarginazione*).  La legge indica tassativamente le fattispecie da identificare come gravi motivi:   1. **le necessità derivanti dal decesso di uno dei soggetti indicati;** 2. **le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o dei familiari nella cura o nell’assistenza dei soggetti sopra indicati;** 3. **le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;** 4. **le situazioni, riferite ai soggetti indicati – ad esclusione del richiedente - derivanti da patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale (anche affezioni croniche di natura congenita, neoplasica, reumatica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche);** 5. **patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;** 6. **patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;** 7. **patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.**   Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune con le seguenti modalità:   * concorrono al calcolo i giorni festivi e non lavorativi; * le eventuali frazioni di aspettativa fruite per periodi inferiori a trenta giorni si sommano tra loro, considerandosi raggiunto il mese quando la loro somma corrisponde a trenta giorni.   Nel periodo di assenza il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro senza corresponsione dell’intera retribuzione; i periodi di aspettativa fruiti non concorrono alla decorrenza dell’anzianità, né vengono computati a fini previdenziali. **Procedura**Il lavoratore deve presentare una richiesta **(domanda su apposito modulo ns. segreteria)** indicando la durata massima del periodo di congedo. L’Azienda dovrà esprimersi entro 10 giorni dalla richiesta del congedo sulla stessa, comunicando per iscritto l’esito al dipendente. Il diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo vanno motivate. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. **Rientro anticipato** Qualora le parti abbiano indicato una durata minima del congedo il lavoratore non ha diritto a tornare in Azienda prima del termine (l’Azienda può comunque consentire il rientro anticipato su domanda**- domanda su apposito modulo ns. segreteria**). In assenza di una durata minima del congedo invece il lavoratore ha diritto di rientrare prima del termine stabilito dal congedo stesso purché ne dia preventiva comunicazione all’Azienda. Tale informativa, nel caso in cui l’Azienda abbia provveduto alla sostituzione del lavoratore per il periodo di congedo, deve essere resa nota almeno sette giorni prima del rientro in servizio. **Documentazione a supporto** Causale di cui al punto 1 (necessità derivanti dal decesso di uno dei soggetti indicati) Il lavoratore è tenuto a documentare idoneamente il decesso entro 10 giorni al rientro in servizio. Causali di cui ai punti 2 (situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o dei familiari nella cura o nell’assistenza dei soggetti sopra indicati) e 3 (le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo) Il lavoratore deve dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni previste contestualmente alla domanda di congedo. Causale di cui al punto 4 (le situazioni, riferite ai soggetti indicati – ad esclusione del richiedente- derivanti da patologie acute o croniche). Il lavoratore deve presentare, contestualmente alla domanda di congedo, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.  Qualora il lavoratore abbia già beneficiato nell’anno solare dei permessi per lutto, può beneficiare di un periodo di congedo per decesso non superiore a tre giorni a condizione che abbia già utilizzato le altre tipologie di permessi retribuiti e le ferie previste dal CCNL. In tal caso il datore di lavoro dovrà esprimersi entro 24 ore, motivando l’eventuale diniego con eccezionali ragioni organizzative.  Il lavoratore dovrà fruire del permesso entro i successivi sette giorni.  **PERMESSI PER ESAME**  Il diritto allo studio è riconosciuto a tutti i lavoratori studenti che sono iscritti e frequentino:   * scuole di istruzione primaria e secondaria (statali, parificate o legalmente riconosciute); * scuole di qualificazione professionale (statali, parificate o legalmente riconosciute); * corsi di qualificazione professionale * corsi universitari e post universitari ivi compresi master e corsi di specializzazione e perfezionamento post laurea   La legge stabilisce che tutti i lavoratori studenti, anche universitari fuori corso, possono fruire di un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento di ogni esame a prescindere dal suo esito (è sufficiente la documentazione di avvenuta partecipazione).  **PERMESSI STUDIO**  La disciplina si può così schematizzare:  ***monte ore***   * le ore di permesso retribuito sono calcolate nella misura massima di 150 ore biennali pro capite; * le 150 ore di permesso potranno essere utilizzate anche nell’arco di un solo anno a condizione che il corso cui intende partecipare il dipendente comporti la frequenza per un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste a titolo di permesso, quindi con una durata di almeno 300 ore annue; *(tale previsione vale anche nel caso in cui la frequenza si verifichi anche in ore parzialmente non coincidenti con l’orario di lavoro.*);   ***retribuzione***   * la retribuzione spettante in tali fattispecie è esclusivamente la retribuzione fissa;   ***documentazione***   * sono richiesti a documentazione un certificato di iscrizione al corso con indicazione della durata e certificati mensili di frequenza con indicazione delle ore complessive.   La presentazione dell’attestato mensile dà diritto al dipendente di percepire la retribuzione per le ore di permesso relative al mese di frequenza. Qualora nell’attestato mensile di frequenza risultino non frequentate ore di permesso fruite, si procederà alla relativa trattenuta della retribuzione.  L’Azienda procede al recupero della retribuzione anche in caso di rinuncia ai permessi o di abbandono del corso, che non siano dovuti a cause di forza maggiore o a giustificati motivi: in ogni caso le ore di permesso già fruite saranno detratte da eventuali successive concessioni.  **CONGEDO PER FORMAZIONE**  Oltre al regime dei permessi retribuiti di cui al punto precedente il CCNL prevede anche l’ipotesi di congedo per la formazione non retribuito intendendosi per tale quello finalizzato a:   * completamento della scuola dell’obbligo * conseguimento del titolo di secondo grado, del diploma universitario o laurea * attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall’Azienda   Solo i dipendenti con almeno cinque anni di anzianità di servizio in Poste Italiane possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per fruire in modo continuativo o frazionato di tale congedo, la cui durata massima è pari ad 11 mesi con riferimento all’intera vita lavorativa.  La Società ha facoltà di accogliere l’istanza ovvero differirla in presenza di comprovate esigenze di natura organizzativa e produttiva. Per i periodi di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione; tali periodi inoltre non sono computabili nell’anzianità di servizio, non sono cumulabili con le ferie, con la malattia né tanto meno con eventuali periodi di aspettativa. L’istanza deve essere presentata almeno 30 giorni prima della data di inizio del corso.  Il lavoratore produrrà contestualmente il certificato di iscrizione al corso con indicazione della durata, ed in seguito i certificati mensili di frequenza con indicazione delle ore complessive, nonché l’eventuale certificato di avvenuta partecipazione agli esami. Nel caso di interruzione del periodo di congedo è possibile il riscatto del periodo stesso ai soli fini contributivi.  Ai dipendenti che effettuino assenze dal servizio per presenziare cause dinnanzi l’Autorità Giudiziaria si applica il regime dei permessi non retribuiti e dunque la decurtazione della retribuzione. Tale regime si applica nel caso in cui l’assenza riguardi ipotesi di comparizione in controversie giudiziali instaurate dallo stesso dipendente – a prescindere che abbiano connessione con l’attività lavorativa- , nel caso in cui le assenze siano effettuate per presenziare a tentativi obbligatori di conciliazione ai sensi dell’art. 410 c.p.c., nonché qualora il dipendente riceva convocazione da parte della magistratura.  Sarà cura del dipendente esibire al rientro in servizio una certificazione appositamente rilasciata dalla cancelleria degli uffici giudiziari.  Le eventuali ulteriori ipotesi in cui sia necessaria la presenza di dipendenti innanzi l’Autorità Giudiziaria nell’interesse dell’Azienda sono da considerarsi a tutti gli effetti prestazione lavorativa con corresponsione dell’intera retribuzione e dell’indennità di trasferta (art. 40 CCNL).  La legge (L. 584/67; L. 107/90) disciplina il regime da applicare alle assenze dal servizio effettuate dai dipendenti donatori di sangue prevedendo per l’interessato il diritto all’astensione dal lavoro con conservazione della retribuzione.  A tale proposito è utile specificare che la giornata di riposo è di 24 ore che decorrono dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per compiere la donazione; la retribuzione andrà invece accordata per le ore di lavoro effettivamente non prestate. Al rientro in servizio il lavoratore deve presentare un certificato di avvenuta donazione contenente dati anagrafici, quantità di sangue donato (almeno 250 gr.), giorno ed ora della donazione unitamente ad una dichiarazione che attesti la cessione gratuita del sangue.  A norma della legge 6 marzo 2001, n. 52, art. 5, i donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all’espletamento dei seguenti atti:  a) prelievo finalizzato all’individuazione dei dati genetici;  b) prelievi necessari all’approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;  c) accertamento dell’idoneità alla donazione, ai sensi dell’articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.  Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall’equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.  *Per* ***“Sede di lavoro****” si intende la struttura immobiliare nella quale è situato il posto di lavoro in cui viene resa la prestazione.*  *Con il termine* ***“località”*** *e l’espressione* ***“luogo di lavoro”*** *si intende l’ambito territoriale di un Comune.*  Al dipendente impegnato fuori dalla propria sede di lavoro, ma nell’ambito della località ove è ubicata la sede stessa, sono rimborsabili le spese di viaggio debitamente documentate.  Il personale inviato in trasferta fuori della località ove è ubicata la sede di lavoro di provenienza, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio documentate alla indennità di trasferta, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio.  L’indennità e il rimborso spese di vitto non sono dovute per le trasferte di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nella località di abituale dimora, ove questa è diversa da quella in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di trasferte effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.  **A decorrere dal 1° gennaio 2008, qualora, nel corso dello stesso mese, il lavoratore sia chiamato ad effettuare trasferte per un numero di giorni superiore a sei, a decorrere dal settimo giorno l’indennità prevista sarà maggiorata del 95%.**  L’indennità di trasferta è prevista anche per: **visita medico-legale** in località diversa da quella della sede di lavoro; **testimoni in procedimenti penali e civili**, per essere ascoltato su fatti relativi all’esercizio delle proprie funzioni; **per la partecipazione ad iniziative formative** previste dall’Azienda.  Lo spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad altro luogo di lavoro configura ipotesi di trasferimento che **può essere disposto unicamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.** Nel disporre il trasferimento la Società terrà conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore interessato. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, **indicando le motivazioni per le quali è disposto**, con un preavviso rispettivamente non inferiore a 45 giorni, ovvero a 60 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico. Se il preavviso è inferiore la Società può disporre il trasferimento erogando per il restante periodo le indennità previste per la trasferta.  Per i trasferimenti inferiori a 30 KM il preavviso viene ridotto rispettivamente a 10 e 15 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia.  **Il lavoratore di età superiore a 55 anni se uomo o 50 anni se donna (per i Quadri 60 se uomo 55 se donna) può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale. Nel caso di lavoratori portatori di handicap** in situazione di gravità **o di genitori o familiari che assistano un disabile ai sensi della legge 104/92**, **ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all’art. 41, comma 1 del CCNL 14.04.2011**, **il trasferimento**, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non **con il consenso della persona interessata**.  Nel caso di trasferimento il lavoratore ha diritto: **al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco** nonché **dell’indennità di trasferta** per il tempo trascorso in viaggio come da art. 40 del CCNL 14.04.2011; ad una indennità **di prima sistemazione per distanze superiori a 30 KM** e fino a 150 KM che va da 4 a 12 mensilità. Questi ultimi rimborsi ed indennità **competono** se il trasferimento comporta un **effettivo cambio di residenza o di domicilio** del dipendente e del componenti il proprio nucleo familiare. Il lavoratore che trasferisca elusivamente la propria residenza e/o domicilio e non quella della propria famiglia percepirà un importo pari all’85% delle indennità.  Per le operazioni inerenti all’eventuale trasloco il lavoratore ha diritto di richiedere un permesso retribuito fino ad un **massimo di 3 giorni.**  **Nel caso di TRASFERIMENTO non condiviso rivolgetevi sempre alle nostre Segreterie al fine di analizzare compiutamente il delicato provvedimento.**  Il lavoratore assente per malattia ha diritto alla **conservazione del posto** ed **all’intera retribuzione fissa** per un **periodo di dodici mesi**.  I periodi di malattia che intervengono con intervalli inferiori a trenta giorni si sommano ai fini della maturazione dei dodici mesi.  **Nel computo dei dodici mesi non si tiene conto** **delle seguenti patologie di particolare gravità**:  la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza acquisita, il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso.  **In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano fino ad un limite massimo di ventiquattro mesi**, comunque entro l’arco massimo di quarantotto mesi consecutivi.  Il diritto alla conservazione del posto **cessa** quando il lavoratore raggiunge il limite dei ventiquattro mesi di assenza **entro l’arco massimo di quarantotto mesi consecutivi**. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia.  Durante il predetto periodo di conservazione del posto, al lavoratore verrà corrisposto la retribuzione fissa per un periodo complessivo di 18 mesi.  Superati tali periodo al lavoratore che ne faccia richiesta, perdurando lo stato di malattia, **verrà concesso un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi**, senza decorrenza dell’anzianità e senza corresponsione della retribuzione.  **L’assenza per malattia deve essere comunicata immediatamente** e comunque all’inizio dell’orario di lavoro stesso in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.  Il lavoratore è tenuto ad inviare **il relativo certificato medico entro due giorni dall’inizio della malattia** o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.  La Società ha diritto a disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia.  Il lavoratore **DEVE** **farsi trovare**, durante l’assenza per malattia, **nel luogo di residenza** reso noto alla Società, **nelle fasce orarie dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 tutti i giorni, festivi compresi.**  Qualora il lavoratore **si debba assentare** per qualsiasi motivazione anche per andare dal medico, in ospedale, o in ambulatorio, **deve avvisare PRIMA di andarci**, con comunicazione scritta, precisando l’indirizzo di temporanea reperibilità.  Il mancato rispetto di quanto sopra indicato comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con provvedimento disciplinare.  **Il decorso delle ferie è interrotto** nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un’infermità di natura tale da comportare un **ricovero ospedaliero** o **day hospital**, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero **di una malattia** regolarmente prescritta **della durata di almeno sei giorni.**  **Le dipendenti inserite nei percorsi di protezione per episodi di violenza di genere, debitamente certificati dai Servizi Sociali del Comune di residenza o dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio, possono fruire di un congedo della durata massima di 3 mesi**. Il periodo di congedo è indennizzato in misura pari all’ultima retribuzione, coperto da contribuzione figurativa, computato ai fini dell’anzianità di servizio ed utile alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Detto congedo può essere fruito anche su base oraria in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero e deve essere richiesto con un preavviso di 7 giorni. La lavoratrice che si trovi nelle condizioni di poter fruire del congedo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, ove vi sia disponibilità in organico. |
| **Maternità**  **Obbligo di versare all’INPS i contributi**  **Trattamento economico e normativo del congedo di maternità**  **Quando viene corrisposta**  **Maternità e**  **part time verticale**  **Maternità anticipata e part time verticale**  **I Lavoratori padri part time verticale**  **Lo stato di gravidanza: produrre il certificato**  **Divieto dell’attività di recapito**  **Divieto di spostamento senza consenso**  **Controlli Prenatali**  **Divieto di lavoro notturno**  **Divieto di licenziamento**  **Diritto al rientro e alla conservazione del posto**  **Divieto di discriminazione**  **Dimissioni**  **Come chiedere il Congedo di Maternità**  **Congedo di Maternità e di paternità**  **(ex astensione obbligatoria)**    **Congedo obbligatorio per il padre lavoratore**  **Flessibilità del congedo di maternità**  **Interdizione anticipata**  **(maternità anticipata)**  **Certificato di nascita**  **Congedo obbl. di maternità: parto prematuro o ricovero del neonato**  **Interruzione della gravidanza**  **Congedo di maternità in caso di Adozione o Affidamento**  **Congedi Parentali (ex astensione facoltativa)**  **Parto gemellare**  **Modalità di fruizione**  **Preavviso**  **di 5 giorni**  **Congedo parentale e malattia**  **Congedo parentale: sospensioni**  **Congedo parentale:**  **part-time**  **Congedo parentale in forma oraria**  **Trattamento economico e normativo del congedo parentale**  **Anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR)**  **Il congedo parentale:**  **come chiederlo**  **Congedo parentale e Ferie**  **Riposi giornalieri**  **(permessi per allattamento)**  **Riposi per allattamento e buono mensa**  **Riposi giornalieri per il lavoratore padre, parto plurimo**  **Trattamento economico e normativo dei riposi giornalieri**  **Fruizione dei riposi giornalieri**  **Congedo per**  **malattia del figlio**  **Trattamento economico e normativo del congedo per la malattia del figlio**  **Indicazioni operative per la fruizione del congedo per la malattia del figlio**  **Voucher baby sitting**  **Bonus bebe’**  **LA TUTELA DELL’HANDICAP**  **L’handicap grave**  **Come si chiedono**  **La comunicazione dei permessi mese per mese**  **Dove reperire i modelli (oltre che nelle nostre sedi)**  **Benefici**  **al lavoratore stesso**  **Permessi orari giornalieri: il cumulo**  **Permessi mensili**  **Fruizione dei permessi**  **Lavoratori**  **part-time**  **Trattamento economico e normativo**  **Lavoratore con figli portatori di handicap grave minori**  **di 3 anni**  **Prolungamento del congedo parentale in situazione di gravità**  **Permessi orari giornalieri**  **Come chiedere il prolungamento**  **Lavoratore con figli portatori di handicap grave di età compresa tra i 3 e gli 8 anni**  **Trattamento economico**  **Lavoratore con figli portatori di handicap grave maggiori**  **di 8 anni**  **Lavoratori con familiari portatori di handicap grave**  **Congedo straordinario**  **della durata di due anni**  **Trattamento economico**  **Trasferimento**  **Lavoro notturno**  **Come si chiede** | La tutela della maternità e della paternità trova la sua fonte regolamentare nel D. Lgs. 151/2001, che costituisce il Teso Unico delle disposizioni legislative in materia, nel dlgs 80/2015 che lo modifica e nei D. L. 148/2015 – 208/2015 . Il CCNL di Poste Italiane S.p.A. dedica alla tutela della maternità e della paternità l’art. 43. L’art. 20 comma 2 del D.L. n. 112/08, convertito in legge n. 133/08, ha introdotto per Poste Italiane e le Società del Gruppo che applicano il CCNL dell’11/07/2007, **l’obbligo di versare all’INPS**, a far data dal 1° gennaio 2009, i contributi per maternità per tutti i lavoratori dipendenti, ivi compreso il personale dirigente. Ciò comporta che da tale data le indennità economiche relative alle assenze per la fruizione del congedo di maternità/paternità, dei permessi per allattamento e del congedo parentale sono poste a carico dell’INPS. In merito alla misura delle indennità economiche corrisposte dall’INPS si precisa che l’Istituto corrisponde esclusivamente le indennità previste per legge: l’eventuale quota differenziale tra l’importo del trattamento economico previsto dal CCNL e l’importo previsto per legge resta pertanto a carico dell’azienda.  Durante l’intero periodo del congedo di maternità, **il T.U. prevede che alla lavoratrice spetti un’indennità giornaliera pari all’80% della retribuzione media giornaliera** percepita nel periodo di paga relativo al mese precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. **Tale indennità, comprensiva dei ratei di 13^, 14^ e del premio di risultato, a far data dal 1° gennaio 2009 è anticipata dall’Azienda e successivamente posta a carico dell’INPS**.  Il **nostro CCNL** derogando in melius detta previsione,  **all’art**. **43 del CCNL** dell’14 aprile 2011 prevede la corresponsione di un **trattamento economico** (c.d. indennità di maternità) **pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile,** **relativa alla professionalità ed alla produttività dell’unità produttiva di appartenenza**, **con esclusione di quella legata all’effettivo svolgimento dell’attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali**. In ragione di tale previsione contrattuale, a far data dal 1° gennaio 2009, l’azienda provvede a corrispondere alla lavoratrice in congedo di maternità l’indennità dovuta per legge dall’INPS nonché l’eventuale quota differenziale tra l’importo del trattamento economico previsto dal CCNL relativamente al congedo di maternità e l’indennità anticipata per conto dell’INPS, calcolata al lordo dei contributi previdenziali.  I periodi di congedo di maternità sono coperti da contribuzione figurativa e computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, **compresi quelli relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.**  Condizione essenziale per la corresponsione dell’indennità di maternità è la sussistenza di un valido rapporto di lavoro.  Tuttavia, l’indennità di maternità viene corrisposta, anche nelle seguenti ipotesi:   * risoluzione del rapporto di lavoro determinata da cessazione dell’attività dell’azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è assunta, scadenza del termine nel contratto di lavoro a termine, colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione che si determinino durante il periodo di congedo di maternità; * sospensione del rapporto con trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni in godimento all’inizio del congedo di maternità, qualora il congedo di maternità sia iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro; * sospensione, assenza dal lavoro senza retribuzione o disoccupazione, purché tra l’inizio dell’assenza, della sospensione e della disoccupazione e quello dell’inizio del congedo di maternità non siano decorsi più di 60 giorni.   Alle lavoratrici con contratto di lavoro di tipo part time verticale su base annua **l’indennità di maternità spetta**:   * per tutto il periodo del congedo, compreso quello eventualmente coincidente con la pausa lavorativa prevista dal contratto part time verticale, qualora il congedo abbia avuto inizio durante il periodo lavorativo, o entro 60 giorni dall’ultimo giorno di attività lavorativa contrattualmente previsto; * per le sole giornate di congedo coincidenti con quelle in cui la lavoratrice avrebbe dovuto, da contratto di lavoro part time, prestare attività lavorativa, qualora il congedo abbia avuto inizio oltre 60 giorni dall’ultimo giorno lavorativo contrattualmente previsto. In tal caso, quindi, l’indennità di maternità non deve essere corrisposta per le giornate di congedo comprese nella pausa contrattuale.   Il criterio sopra riportato, relativo all’indennizzabilità del congedo di maternità nelle ipotesi di part time verticale, trova applicazione anche per quanto riguarda l’indennità da corrispondersi per il periodo **di interdizione anticipata** eventualmente riconosciuto dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro in favore della lavoratrice gestante.  Quindi in presenza di un certificato di interdizione anticipata disposto durante l’attività lavorativa od entro 60 giorni dall’ultimo giorno lavorato, alla lavoratrice in part time verticale dovrà essere riconosciuta l’indennità di maternità per l’intero periodo di interdizione, anche qualora questo si protragga durante la pausa contrattuale. Diversamente, ove l’interdizione sia stata disposta oltre i 60 giorni dall’ultimo giorno lavorativo contrattualmente previsto, alla lavoratrice dovrà essere riconosciuta l’indennità di maternità per le sole giornate di interdizione anticipata incluse nei periodi in cui la stessa, per contratto, avrebbe dovuto prestare l’attività lavorativa.  Nel caso in cui tra l’interdizione anticipata ed il congedo di maternità non vi sia soluzione di continuità**, il congedo di maternità deve comunque essere considerato come un istituto a sé stante** e, pertanto, lo stesso deve essere indennizzato, per intero o per i soli periodi coincidenti con quelli di prevista ripresa dell’attività lavorativa**, a seconda, rispettivamente, che detto congedo abbia o meno avuto inizio durante il periodo in cui la lavoratrice avrebbe dovuto prestare attività lavorativa o entro 60 giorni da tale ultimo periodo**.  La normativa sopra riportata è inoltre applicabile, ove ne ricorrano i presupposti, **anche ai lavoratori padri con contratto di lavoro part time verticale** che abbiano diritto a fruire del congedo di paternità.  Innanzitutto è indispensabile che la lavoratrice produca al suo Superiore diretto il **“certificato di gravidanza”** rilasciato da un medico del SSN e contenente la data presunta del parto.  Non sono ammissibili comunicazioni verbali o autocertificazioni.  A fronte di ogni certificato o di ogni documentazione prodotta dalla lavoratrice gestante, dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare apposita ricevuta (art. 16 D.P.R. 25 novembre 1976, n.1026).  La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato, si estende **dall’inizio della gravidanza** **fino a sette mesi di età del figlio**.  Durante tale periodo è vietato adibire la lavoratrice al **trasporto** ed al **sollevamento di pesi** nonché a **lavori pericolosi**, **faticosi ed insalubri.** In particolare è vietato adibire la lavoratrice ai lavori che comportano **una stazione in piedi per più di metà dell’orario** o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro; ai lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. **Da ciò discende che l’attività di recapito con automezzo, motomezzo o bicicletta è vietata durante la gestazione e fino al termine dal periodo di interdizione dal lavoro.**  Per i periodi di divieto la lavoratrice deve essere impiegata in altre mansioni, con il mantenimento della qualifica e retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte.  La lavoratrice gestante potrà essere spostata per impiego in mansioni non vietate solo in una sede ubicata nello stesso comune e **previo suo consenso**.  Il nostro CCNL stabilisce il divieto di adibire le lavoratrici madri ai videoterminali nei primi tre mesi di gravidanza.  Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad appositi **permessi retribuiti** per l’effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche che debbano essere eseguiti durante l’orario di lavoro.  Per la fruizione dei suddetti permessi occorre presentare al datore di lavoro apposita istanza (modello a disposizione presso le nostre Segreterie) e, successivamente, la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l’orario di effettuazione degli esami.  I permessi per controlli prenatali sono retribuiti ed utili ai fini dell’anzianità di servizio, della 13^ e 14^ mensilità, delle ferie.  Il divieto di lavoro notturno, anche eccezionale, dalle ore 24 alle ore 6, opera dall’accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.  Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:   * la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa (il diritto del padre è solo alternativo: esso può essere fatto valere solo qualora la madre convivente sia titolare dello stesso diritto e rinunci ad esercitarlo); * la lavoratrice o il lavoratore che sia l’unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; * la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.   Il divieto al lavoro notturno non è esteso al lavoratore padre.  Andando ad integrare quanto già previsto in materia (art. 53 del T.U. 151/2001), si prevede che tra le lavoratrici o lavoratori non obbligati a prestare lavoro notturno ci sia anche *“la lavoratrice* **madre adottiva o affidataria di un minore***, nei primi tre anni dall’ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa”.*  La legge prevede una particolare tutela del posto di lavoro legata alla maternità, stabilendo il **divieto assoluto di licenziamento** (pena la nullità dello stesso) **dall’inizio della gravidanza** e **fino al compimento di un anno di età del bambino** (l’inizio della gestazione si presume avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza).  Il divieto è esteso anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.  La lavoratrice durante il periodo di divieto di licenziamento non può essere sospesa dal lavoro e non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni.  Al termine del periodo di congedo di maternità (e dell’eventuale periodo di interdizione), o del congedo di paternità, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto, salvo espressa rinuncia, al rientro nella stessa unità produttiva (o in altra situata nel medesimo comune) ove erano occupati, rispettivamente, all’inizio della gravidanza e al momento di assentarsi per la fruizione del congedo, e di rimanervi fino al compimento di un anno di vita del bambino.  Lo stesso diritto spetta, salvo espressa rinuncia, negli altri casi di congedo, di permesso o riposo disciplinati dal Testo Unico. In ogni caso il genitore ha diritto di essere adibito alle **mansioni da ultimo svolte** o a **mansioni equivalenti**.  E’ vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione - a tutti i livelli di inquadramento professionale - attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.  E' altresì vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di formazione, aggiornamento professionale, retribuzione, classificazione professionale, attribuzione di qualifiche e mansioni e sviluppo professionale.  In caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice o il lavoratore - che abbia usufruito del congedo di paternità - hanno diritto alle indennità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per l’ipotesi di licenziamento. Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità durante il primo anno di vita del bambino, devono essere convalidate dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro. In caso di dimissioni non è dovuto il preavviso.  La lavoratrice che si trova in stato interessante per accedere al **congedo di maternità, dal 1° ottobre 2011,** deve avvalersi esclusivamente del canale telematico.  Dovrà essere utilizzato uno dei seguenti canali:  1. Patronati, attraverso i servizi telematici da loro offerti;  2. Web, con accesso tramite PIN al servizio di “Invio on line Domande di prestazioni a Sostegno del Reddito” presente sul portale dell’INPS [www.inps.it](http://www.inps.it).  3. Contact Center Integrato, attraverso il numero verde 803164 per i lavoratori in possesso di PIN.  Il lavoratore per inoltrare correttamente la domanda attraverso i canali che richiedono l’utilizzo del PIN (nn. 2 e 3) dovrà essere in possesso di un PIN “dispositivo”, ottenuto convertendo il PIN “non dispositivo” rilasciato in sede di prima registrazione. Tale conversione potrà essere effettuata avvalendosi dell’apposita procedura predisposta sul sito dell’INPS oppure recandosi personalmente muniti del PIN “non dispositivo” e di un valido documento di identità alla sede INPS territorialmente competente, che provvederà direttamente alla trasformazione.  La trasmissione telematica della domanda produrrà una ricevuta di avvenuta acquisizione da parte dell’INPS, che dovrà essere stampata insieme a copia della domanda inviata e presentata dal lavoratore all’azienda.   * **la matricola INPS dell’Azienda è 7042458431 sede di Roma EUR (cod. 7001);** * **il settore di appartenenza è CSC 20102 Enti pubblici esercenti attività del ramo industriale.**   Le nostre Sedi sono a disposizione degli Iscritti e Colleghi che fossero nella necessità.  Con il termine **congedo di maternità** si intende il periodo di **astensione obbligatoria** dal lavoro della lavoratrice **per un periodo complessivo di 5 mesi,** di cui due precedenti la data presunta del parto - cui si aggiunge eventualmente, ove il parto avvenga oltre tale data, il periodo tra la data presunta e quella effettiva - e tre successivi al parto ai quali si sommano, nell’ipotesi in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione non goduti prima del parto.  In alternativa alla madre, iI diritto al congedo di maternità si estende al padre lavoratore (congedo di paternità) per tutta la durata spettante alla lavoratrice madre o per la parte residua che sarebbe spettata alla stessa, al ricorrere delle seguenti ipotesi:  - morte o grave infermità della madre;  - abbandono del bambino da parte della madre;  - affidamento esclusivo del bambino al padre.  In caso di parto gemellare non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.  **ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE (legge 28 giugno 2012 n. 93)(legge 208/2015 com. 205)**  **In via sperimentale per tutto il 2016** il padre lavoratore dipendente, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per due giorni (godibili anche in via non continuativa); il diritto può essere fruito anche durante il periodo di astensione obbligatoria post partum della madre. Il permesso è retribuito. Inoltre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, questi invece fruibili solo in sostituzione della madre, sono anch’essi retribuiti. Preavviso della richiesta 15 giorni. Nel caso le giornate siano richieste in relazione alla nascita il preavvviso dovrà essere dato con riferimento alla data presunta del parto.  La legge, ferma restando la durata complessiva di cinque mesi del congedo di maternità, riconosce alla lavoratrice **la facoltà di differire la fruizione del congedo di maternità, riducendo quello “ante partum” non oltre l’inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso ed ampliando, in misura corrispondente, quello post partum,** mediante la presentazione di apposita domanda da esercitarsi attraverso la compilazione del **modulo INPS MAT Cod. SR01** e la presentazione degli allegati previsti.  La lavoratrice, a seguito di complicanze della gravidanza, preesistenti forme morbose che possono aggravarsi in ragione dello stato di gravidanza, condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino, può chiedere al competente Ufficio di Medicina legale del SSN l’interdizione anticipata dal lavoro. **La durata dell’interdizione è disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro.** La domanda di interdizione anticipata da parte della lavoratrice al Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro deve essere corredata **del certificato medico di gravidanza**, **del certificato di “stato di servizio”** (rilasciato dall’azienda **o autocertificato dalla lavoratrice**) e del **certificato specialistico** attestante le gravi complicanze della gravidanza o le preesistenti condizioni che possano aggravarsi in ragione dello stato di gravidanza.Il Servizio Ispettivo è tenuto a **rilasciare entro sette giorni dalla domanda** il provvedimento di diniego o accoglimento dell’istanza prodotta dalla lavoratrice. Trascorsi sette giorni senza l’emissione di alcun provvedimento la domanda si intende accolta.Copia del provvedimento di interdizione (o, in caso di più provvedimenti, copia di tutti i provvedimenti di interdizione, siano essi relativi a periodi di astensione anticipata o prorogata) dovrà essere consegnato da parte della lavoratrice alla **sede INPS competente in occasione della presentazione della domanda di congedo di maternità.**  Successivamente al parto, **la lavoratrice è tenuta ad inviare all’INPS** ed all’azienda, entro il trentesimo giorno successivo all’evento, il certificato di nascita del bambino (o dichiarazione sostitutiva di certificazione) o il certificato di assistenza al parto da cui risultino le generalità del bambino e lo stato di genitore.  Si prevede una fruizione più flessibile in caso di parto prematuro o di ricovero del neonato. Nel primo caso le lavoratrici possono beneficiare dei giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto nel periodo di congedo di maternità post partum sommandoli anche quando il totale dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi. Nella seconda fattispecie le lavoratrici possono invece usufruire di una sospensione del congedo di maternità, da riprendere in parte o in tutto dalla data di dimissione del proprio bambino, ma solo dietro presentazione di idonea certificazione medica che attesti il buono stato di salute della madre- lavoratrice e la compatibilità con la ripresa dell’attività lavorativa. Talediritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. (Art.2)  L’ interruzione della gravidanza (sia spontanea, volontaria che terapeutica) avvenuta entro il 180° giorno di gestazione è considerata a tutti gli effetti **come malattia**, ed il relativo periodo non è computabile agli effetti del comporto. Qualora l’interruzione di gravidanza avvenga invece **dopo il 180° giorno** di gestazione, **è considerato parto a tutti gli effetti** e, pertanto, determina il diritto della lavoratrice alla fruizione del periodo di congedo di maternità e al relativo trattamento.  In attuazione delle nuove disposizioni introdotte dalla legge Finanziaria per il 2008 (L. 244/07), il diritto alla fruizione del congedo di maternità è riconosciuto, per un periodo pari a cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato (ai sensi degli artt. 6 e ss. della legge 184/1983 e successive modificazioni) un minore. **In particolare,** il diritto al congedo è riconosciuto a prescindere dall’età del minore all’atto dell’adozione **(ovvero anche che se il minore, all’atto dell’adozione, abbia superato i sei anni di età)** e spetta per l’intero periodo, anche nell’ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età**. Le modalità di fruizione di tale periodo sono differenti a seconda che si tratti** di adozione nazionale **oppure di** adozione internazionale**. Per i dettagli rivolgiti alle nostre Segreterie.**  **Il congedo parentale** (ex astensione facoltativa) è riconosciuto dalla legge ad entrambi i genitori, i quali, per ogni figlio, e fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino (sino al giorno, compreso, del dodicesimo compleanno), hanno diritto a fruire del congedo secondo i limiti e le modalità di seguito riportate.  **Il limite di durata dei congedi parentali, complessivamente fruiti da entrambi i genitori, é di 10 mesi. La durata complessiva del congedo parentale è elevata ad 11 mesi** nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, con il riconoscimento in tal caso a quest’ultimo del diritto di astenersi dal lavoro fino ad un massimo di 7 mesi**.** Nell’ambito dei predetti limiti, il diritto a fruire del congedo parentale, in maniera continuativa o frazionata, spetta:   * **alla lavoratrice madre**, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi (ovvero a 4 nell’ipotesi in cui la durata complessiva del congedo parentale sia pari ad 11 mesi)**; * **al lavoratore padre**, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi**, **o fino a 7** nel caso in cui lo stessolavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;in tal caso, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi; * **al genitore solo**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **10 mesi**, **o 11 mesi in caso di padre, genitore solo**, che eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi**.**   Nel caso **di parto plurimo il periodo di congedo parentale spettante a ciascun genitore è moltiplicato in ragione del numero dei gemelli.**  In merito alle **modalità di fruizione del congedo parentale** si precisa che :   * **i genitori possono fruire del congedo parentale** **contemporaneamente**; * **il padre può fruire del congedo parentale anche durante il congedo di maternità *post partum* della madre e durante i periodi in cui questa fruisce dei riposi giornalieri** (c.d. permessi allattamento).   Il diritto al congedo parentale compete pertanto a ciascun genitore, anche quando l’altro non ne abbia diritto, perché ad esempio non è lavoratore dipendente o vi abbia rinunciato.  Ai fini dell’esercizio del diritto in questione, **i lavoratori interessati sono tenuti, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il proprio Responsabile del periodo richiesto a titolo di congedo parentale con un periodo di preavviso di almeno 5 giorni rispetto all’inizio del congedo stesso**.  Per quanto riguarda la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che **per aversi frazionabilità è necessario che tra due distinti periodi di congedo vi sia l’effettiva ripresa del servizio**.  Pertanto, qualora tra **due distinte frazioni di congedo parentale non vi sia l’effettiva ripresa del servizio il congedo deve considerarsi continuativo, ed i giorni festivi e non lavorativi immediatamente successivi al primo periodo di congedo e precedenti al secondo periodo di congedo devono conteggiarsi come giornate di congedo parentale**.  Di contro, nell’ipotesi in cui la/il lavoratrice/lavoratore, a seguito di **un solo** periodo di congedo parentale, fruisca, immediatamente dopo di giorni di ferie o di malattia, riprendendo solo successivamente a questi l’attività lavorativa, le giornate festive ed i sabati (in caso di settimana corta) cadenti tra il periodo di congedo parentale e il periodo di ferie o di malattia non devono essere computate come giornate di congedo parentale.  **In caso di insorgenza della malattia** del lavoratore/della lavoratrice **durante la fruizione** da parte dello/a stesso/a **del congedo parentale, il genitore può richiedere la sospensione del congedo**.  In tal caso il lavoratore dovrà produrre al proprio Ufficio un’apposita dichiarazione in tal senso, accompagnata dal certificato di malattia. Al riguardo, si evidenzia che **al termine del periodo di malattia il lavoratore non potrà riprendere automaticamente a fruire del congedo parentale non utilizzato e dovrà pertanto o rientrare in servizio o giustificare la propria assenza ad altro titolo.**  Per fruire del congedo parentale non utilizzato il lavoratore dovrà pertanto presentare una **nuova domanda**. In tale nuova domanda, nella sezione “periodo di congedo richiesti” del modello AST/FAC – cod. SR23 dovrà essere riportato il periodo di congedo effettivamente fruito la volta precedente ed inserita un’annotazione a margine, volta ad informare l’INPS che il congedo richiesto nella precedente domanda è stato interrotto, in data xx/xx/xx (da specificare), a causa dell’insorgenza di malattia, o di altra causa .  **E’ altresì possibile sospendere la fruizione del congedo parentale, su specifica domanda del lavoratore interessato, anche nell’ipotesi in cui lo stesso voglia fruire, sussistendone i requisiti, di altro tipo di assenza**. In particolare, è possibile da parte del genitore che fruisca del congedo parentale richiedere di sospendere la fruizione del beneficio in esame nei casi di insorgenza della malattia del bambino anche qualora da tale mutamento del titolo di assenza discenda un trattamento economico di peggior favore per il lavoratore (è il caso in cui il congedo parentale sia indennizzato e il lavoratore richieda, a causa della malattia del figlio, di fruire invece del congedo per malattia bambino non indennizzato).  In luogo del congedo parentale, viene concessa al genitore, per una sola volta, la possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time per un periodo corrispondente al congedo spettante e con una riduzione d'orario non superiore al 50%. D.Lgs. n. 81/2015  Per i lavoratori full time l’assenza per il congedo parentale ad ore è pari a:  - 3 ore e 36 minuti, per tutti coloro che hanno l’orario articolato su 5 giorni;  - 3 ore, per i lavoratori con orario di lavoro articolato su 6 giorni.  Indipendentemente dalla durata dell’orario giornaliero (es. 3 ore anche il sabato per l’orario su sei giorni). Per il personale part- time la durata del congedo parentale ad ore è determinata in funzione della specifica articolazione oraria. Per richiedere il congedo occorre compilare il previsto modello Inps. Il termine di preavviso per la richiesta è di 2 giorni.  Il trattamento economico previsto per il congedo parentale dall’art. **43 del CCNL** dell’14 aprile 2011 riconosce a ciascun lavoratore che fruisca del congedo parentale la seguente indennità, differenziata a seconda della durata del congedo e dell’età del bambino:   |  |  | | --- | --- | | **PERIODI** | **Misura indennità** | | primi due mesi fruiti entro i 3 anni di vita | 80% della retribuzione | | ulteriori quattro mesi fruiti entro i 3 anni di vita | 30% della retribuzione | | periodi fruiti entro il sesto anno di vita non superiori a sei mesi complessivi tra i genitori | 30% della retribuzione | | periodi fruiti dal sesto all’ottavo anno di vita del bambino o periodi ulteriori rispetto al punto che precede | 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l’importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell’assicurazione generale obbligatoria | | periodi fruiti tra gli otto e i dodici anni di vita | nessuna indennità |   I periodi di congedo parentale sono coperti da **contribuzione figurativa**. Al riguardo, si precisa che solo i periodi di assenza fruiti **per un massimo di 6 mesi complessivi** entro i primi 6 anni di vita (o di ingresso in famiglia) del bambino danno titolo all’accredito figurativo ordinario dei contributi.  Per i periodi di assenza goduti oltre i sei mesi (anche se collocati entro il sesto anno di vita del bambino) e per quelli fruiti fra il sesto e l’ottavo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa è attribuita in misura proporzionale ai periodi di riferimento sulla base del 200% del valore massimo dell’assegno sociale, con facoltà per gli interessati, di integrare il valore figurativo mediante riscatto o contribuzione volontaria. I **periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.**  Per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione del congedo parentale, il lavoratore interessato può richiedere l’anticipazione del trattamento di fine rapporto. L’anticipazione, che può essere richiesta una sola volta, è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Quanto sopra si applica anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, eventualmente spettanti ai dipendenti.  **Vedi come chiedere il congedo di maternita**’ a pagina 9 del presente documento.  Poiché ai fini dell’esercizio del congedo in questione, **i lavoratori interessati sono tenuti a fornire al datore di lavoro un preavviso di almeno 5 giorni rispetto all’inizio del congedo** stesso, si **precisa che tale preavviso dovrà considerarsi rispettato oltre che nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice produca, entro detto termine, la ricevuta di avvenuta acquisizione da parte dell’INPS, anche nel caso in cui il lavoratore/la lavoratrice presenti esclusivamente il c.d. “foglio notizia”, riportando in esso la propria volontà di richiedere il congedo con la specifica del periodo di interesse**.  Si ricorda, infine, che non essendo i periodi di congedo parentale utili ai fini della maturazione delle ferie, **qualora la fruizione del congedo parentale non determini, per ciascun mese**  **solare di riferimento,  una presenza in servizio superiore a 15 giorni di calendario, il lavoratore/lavoratrice non maturerà il rateo di ferie ed ex festività relativo a quel mese**.  Durante il primo anno di vita del bambino alla lavoratrice madre spettano due periodi di riposo giornaliero (c.d. permessi per allattamento), ciascuno della durata di un’ora, anche cumulabili durante la giornata. Qualora l’orario di lavoro sia inferiore a sei ore il periodo di riposo si riduce ad un’ora.  Detti periodi di riposo sono di mezz’ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell’asilo nido aziendale. Tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e pertanto la prestazione della lavoratrice che ne usufruisca costituisce prestazione lavorativa giornaliera ordinaria. Per usufruirne la lavoratrice madre deve presentare apposita domanda alla propria struttura.  Ciò comporta anche l’assoggettamento alla disciplina aziendale in materia di refezione, per cui l’eventuale riduzione della durata della prestazione giornaliera in virtù della fruizione dei riposi in esame **non** incide sulla titolarità al trattamento di refezione che è determinata con riguardo all’orario teorico giornaliero. Al riguardo, si segnala che qualora la lavoratrice fruisca dei riposi per allattamento in uscita potrà, **a fronte di sua esplicita richiesta**, fruire dell’intervallo “mensa” nella mezz’ora immediatamente precedente l’inizio del permesso in esame, senza rientrare in servizio al termine dell’intervallo stesso, procedendo così direttamente all’attestazione dell’uscita dal servizio (ad es. permesso per allattamento dalle 14:00 alle 16:00 con uscita alle 13:30).  La lavoratrice può fruire dei suddetti riposi anche durante il congedo parentale del padre.  Il diritto ai riposi giornalieri è esteso al padre, il quale deve presentare domanda all’INPS (diversamente dalla madre che fa domanda all’azienda) la quale domanda, vistata dall’INPS, va consegnata in azienda.  Nell’ipotesi di **parto plurimo**, a prescindere dal numero dei figli, **i periodi di riposo sono raddoppiati** (ad es., nel caso di prestazione lavorativa giornaliera superiore a 6 ore, anche in caso di parto trigemellare, le ore di riposo giornaliero sono sempre pari a 4).  Le ore di riposo sono indennizzate in misura pari al **100% della retribuzione** spettante.  A far data dal 1° gennaio 2009 detta indennità è anticipata dall’azienda e successivamente posta a carico dell’INPS. I periodi di riposo sono coperti da contribuzione figurativa attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell’assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, ferma restando salva la facoltà di integrazione del predetto valore da parte dell’interessato tramite il riscatto, ovvero la prosecuzione volontaria.  Per la fruizione dei riposi in esame da parte della **lavoratrice madre** deve essere presentata **apposita domanda al proprio Ufficio con modello a disposizione presso le nostre Sedi.** Tale domanda, siglata per presa visione dal Responsabile dell’interessata, dovrà riportare la distribuzione oraria dei riposi nell’arco della giornata ed essere corredata dal certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva, qualora detto certificato non sia già in possesso dell’Azienda.  **Per la fruizione da parte della lavoratrice madre non è necessario presentare domanda all’INPS: in tal caso, i riposi per allattamento fruiti dalla lavoratrice madre saranno infatti indennizzati dall’Istituto pur in assenza di una specifica domanda di fruizione rivolta all’Istituto stesso.**  Diversamente, qualora la richiesta sia fatta da parte del **lavoratore padre** (sia in caso di fruizione in alternativa alla madre che in caso di richiesta delle ore aggiuntive per parto plurimo) questi **deve presentare domanda,** anche in carta semplice, corredata della necessaria documentazione**, all’INPS** in duplice copia, proseguendo la copia della domanda vistata per ricevuta dall’INPS al proprio Ufficio.  A tal fine, il lavoratore interessato può utilizzare un apposito modulo a disposizione nelle nostre sedi.  Entrambi i genitori hanno diritto**, alternativamente,** di assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio:   * **fino a tre anni di età** (ovvero sino al giorno del terzo compleanno, compreso) **senza limiti temporali**, e quindi per tutta la durata della malattia del bambino; * **dai 3 agli 8 anni di età** (ovvero dal giorno successivo al terzo compleanno e sino al giorno,compreso, dell'ottavo compleanno) **nel limite** **di cinque giorni** **lavorativi annui**.   Per fruire dei suddetti congedi, il genitore deve presentare al proprio Ufficio apposita domanda (*in possesso presso le nostre Sedi*) allegando in certificato di malattia del figlio rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.  Si segnala che la nozione di malattia del bambino generalmente accolta non comprende la sola fase patologica, **ma anche quella successiva di convalescenza**. Non si applicano in tale fattispecie le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.  Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l’altro non ne abbia diritto.  La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento nei periodi in questione.  I periodi di congedo per la malattia del figlio, per i quali **non è prevista la corresponsione di alcuna indennità**, sono computati nell’anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alla ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.**  I periodi di congedo per la malattia del figlio sono **coperti da contribuzione figurativa** ordinaria **fino al compimento del terzo anno di vita del bambino** per i genitori naturali e fino al sesto anno di età del bambino**,** per i genitori adottivi o affidatari**.**  Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, per i genitori naturali, e dal sesto al dodicesimo anno di età del bambino per i genitori adottivi o affidatari che esercitino tale diritto nei primi tre anni dall’ingresso nel nucleo familiare, è dovuta la copertura contributiva calcolata attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.  Il genitore che voglia fruire del congedo per malattia bambino dovrà darne immediata comunicazione all’Azienda entro il primo giorno in cui ha necessità di assentarsi, producendo, tempestivamente e comunque non appena disponibile, al proprio Ufficio apposita domanda (Allegato presso le nostre Sedi) corredata del certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.  Alla domanda di congedo per malattia dovrà altresì essere allegato:   * il certificato di nascita del figlio oppure dichiarazione sostitutiva (ove non sia stato già prodotto); * la dichiarazione attestante che l’altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (da prodursi o con documento a parte o con la compilazione congiunta del modulo di richiesta).   **CONTRIBUTO PER L’ACQUISTO DI SERVIZI PER L’INFANZIA O VOUCHER BABY SITTING**  per le madri lavoratrici al termine del congedo di maternità e negli undici mesi successivi in alternativa al congedo parentale (importo massimo 600 euro). Riferimenti legislativi: legge 208/2015 art. 1, comma 282. **Valido per tutto il 2016.**  Bonus Bebè, circolare Inps n. 93 dell’8 maggio 2015. **L’assegno spetta ai nuclei familiari per ogni figlio nato, adottato o anche in affidamento preadottivo tra il 1/1/2015 e il 31/12/2017** e l’entità del contributo è pari a 80 euro mensili, fino al compimento del terzo anno di vita oppure fino al terzo anno di ingresso del minore nel nucleo familiare, per coloro che sono in possesso di Isee non superiore a 25.000 euro annui. Raddoppia a 160 euro per i nuclei con Isee non superiore a 7000 euro l’anno. La presentazione delle domande va fatta entro 90 giorni dalla nascita, o ingresso in famiglia, del bambino tramite Pin per via telematica utilizzando i modelli predisposti dall’Inps.  La tutela dell’handicap trova le sue fonti nella legge 104/92, nelle leggi 80/2015 - 148/2015, nel nostro Contratto agli art. 35 e 44 del CCNL del 14 aprile 2011.  La legge riconosce ai lavoratori la possibilità di avvalersi di specifiche agevolazioni in ragione della situazione personale di handicap in cui gli stessi si trovino o per la necessità di prestare assistenza a familiari disabili (parenti ed affini entro il secondo grado, genitori-figli-nonni-fratelli-sorelle-nipoti-suoceri-nuora-genero-cognati). I benefici (permessi e congedi) sono riconosciuti esclusivamente in presenza di **handicap grave** (**art. 3 comma 3 legge 104/92**).  Tale condizione è accertata da un’apposita Commissione medica istituita presso le ASL.  Dal 1/1/2010 le richieste di riconoscimento di handicap devono essere presentate per via telematica presso il nostro Patronato INAS CISL o all’INPS territorialmente competente.  Le Commissioni dovranno fissare la visita entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda o entro 15 giorni in caso di patologia oncologica; se entro 90 giorni il lavoratore non è ancora in possesso della certificazione di disabilità grave, lo stesso può presentare domanda all’ufficio competente per la concessione dei permessi, allegando una certificazione provvisoria rilasciata dal medico, in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata, specialista della patologia della quale è affetta la persona disabile; detta certificazione ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertamento. Come per la maternità, anche i permessi previsti dall’art. 33 della legge 104/92, **sono poste a carico dell’INPS**. L’INPS diventa pertanto l’Istituto di riferimento al quale richiedere i benefici.  Il provvedimento di riconoscimento del diritto alla fruizione dei **permessi non ha più un limite di scadenza temporale** (prima invece ogni 12 mesi bisognava rinnovarli), con l’eccezione di quelli concessi temporaneamente i quali però hanno una data iniziale e finale.  Il lavoratore deve **compilare in duplice copia la domanda di permessi per assistenza ad un familiare**  **disabile**, predisporre tutta la documentazione prevista e consegnarla all’INPS. L’INPS trattiene un modulo e consegna al lavoratore l’altra copia, **protocollata** per ricevuta; la copia della domanda protocollata, corredata di tutta la documentazione allegata (ed in particolare, della certificazione attestante l’handicap in situazione di gravità), deve essere consegnata al proprio Ufficio che rilascerà attestazione di ricevuta consegna. L’INPS, verificata la regolarità della documentazione e la presenza dei requisiti di legge, emette il provvedimento di riconoscimento o di diniego dei permessi ed invia una copia dello stesso all’azienda ed al lavoratore. **In attesa del provvedimento di accoglimento del beneficio il lavoratore può comunque cominciare a fruire dei benefici richiesti**. In caso di diniego da parte dell’INPS, le assenze già effettuate dovranno essere giustificate ad altro titolo.  Il lavoratore è obbligato a comunicare all’INPS ogni eventuale variazione delle notizie e delle situazioni dichiarate nella domanda di permessi per assistenza ad un familiare disabile entro e non oltre 30 giorni dall’avvenuto cambiamento. Le dichiarazioni false, oltre a determinare la decadenza dei benefici, hanno anche una rilevanza penale. In caso di perdita del diritto l'INPS invierà al lavoratore e al datore di lavoro le comunicazioni di cessazione che indicheranno la data di fine autorizzazione**.**  Come previsto dal comma III dell’art. 44 del CCNL del 14 aprile 2011, il lavoratore deve comunicare **mese per mese** al proprio Ufficio competente la modalità di fruizione (continuativa o frazionata, a giorni o ad ore) e il relativo calendario delle giornate/ore di permesso che intende fruire. Tale comunicazione, da redigersi per iscritto utilizzando l’apposito stampato in nostro possesso (allegati circ. Inps 45 3/2011) deve essere inoltrata **entro il mese precedente a quello di utilizzo dei permessi**. Per sopravvenute esigenze che devono essere preventivamente (ossia prima della fruizione) comunicate dal lavoratore al proprio Responsabile, la variazione della modalità di fruizione e/o del relativo calendario può avvenire anche nell’ambito dello stesso mese.  **I modelli INPS richiamati sono disponibili nel sito INPS, all’indirizzo** [**http://www.inps.it/Modulistica/homepage.asp**](http://www.inps.it/Modulistica/homepage.asp)**.**  **I lavoratori portatori di handicap** grave possono chiedere di fruire in via alternativa dei seguenti permessi.   * permessi orari giornalieri di **due ore**, in caso di prestazione lavorativa avente durata pari o superiore alle sei ore, o di **un’ora**, in caso di prestazione lavorativa inferiore alle sei ore; * **3 giorni** di permesso mensile, frazionabili anche ad ore;   E’ consentito al lavoratore con disabilità che fruisca dei permessi per se stesso richiedere anche i permessi mensili previsti dalla legge 104/92 per assistere un proprio familiare**, cumulando i due benefici**. Le due ore di permesso giornaliero (o l’ora di permesso, qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle 6 ore) sono riconosciute **per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata**.  Il mancato godimento, in tutto o in parte, dei permessi orari giornalieri non determina la possibilità di fruire nei giorni successivi dei permessi non goduti, né dà diritto alla monetizzazione dei permessi non fruiti. Il beneficio può essere fruito in maniera continuativa (2 ore consecutive) o frazionata a ore (ciascuna frazione non può essere inferiore ad un’ora). Qualora il dipendente fruisca dei benefici in argomento per assistere un familiare disabile lavoratore, è necessario che l’assistito non lavori nel giorno della richiesta. I tre giorni di permesso mensile possono essere fruiti in modo continuativo (tre giorni lavorativi consecutivi) o meno, e possono essere frazionati ad ore. Nel caso in cui il lavoratore scelga di fruire i permessi mensili frazionandoli ad ore, non potrà superare il tetto massimo di **18** ore mensili (messaggio INPS 15995 18/06/07 - art. 46, comma II, del CCNL dell’11 luglio 2007) riferito ad un lavoratore **con orario settimanale articolato su 6 giorni**  Per orari di lavoro articolati settimanalmente su un numero di giorni inferiore a 6, il tetto massimo di ore si calcola con la seguente formula: orario normale settimanale diviso il numero dei giorni lavorati alla settimana, il risultato moltiplicato per 3. Arrotondare poi per difetto o eccesso.  Nel caso in cui il richiedente intenda fruire dei permessi in forma oraria frazionata, la collocazione delle ore di permesso dovrà essere preventivamente concordata dallo stesso con il proprio Responsabile (art. 46, comma II, del CCNL dell’11 luglio 2007).  La fruizione dei permessi mensili è consentita per intero (senza riproporzionamenti) anche qualora la richiesta sia stata presentata nel corso del mese. I giorni di permesso devono essere fruiti esclusivamente nel mese di riferimento e le giornate non fruite non potranno essere riportate nei mesi successivi e non potranno essere monetizzate.  In caso di contratto di lavoro **part-time verticale** con prestazione limitata in alcuni giorni del mese i permessi **mensili** di tre giorni devono essere proporzionalmente ridimensionati in relazione al numero dei giorni in cui il beneficiario presta attività lavorativa secondo la seguente formula: X: A = B : C dove “A” corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi; “B” corrisponde ai tre giorni previsti dalla legge; “C” corrisponde al numero dei giorni lavorativi del lavoratore in full-time, pari convenzionalmente a 26. Il risultato numerico va arrotondato all’unità inferiore o a quella superiore, a seconda che la frazione sia uguale o minore a 0,50 o maggiore a 0,50.  Ai lavoratori in **part time orizzontale e verticale con prestazione solo in alcuni mesi dell’anno** i benefici sono riconosciuti in misura analoga ai lavoratori in full time.  Nel caso di fruizione oraria i permessi spettano in misura della riduzione dell’orario di lavoro nel caso di part-time orizzontale, mentre nel caso di part-time verticale spettano per intero (18 ore mensili).  Sia i permessi mensili sia i permessi orari giornalieri sono indennizzati in misura pari alla retribuzione, sono utili ai fini dell’anzianità di servizio, della 13^ e 14^ mensilità, delle ferie e sono coperti da contribuzione figurativa. I permessi orari giornalieri ed i permessi mensili fruiti in forma oraria sono validi ai fini del diritto al trattamento di refezione previsto dalla vigente normativa aziendale.  **I genitori,** anche adottivi o affidatari, di minori di anni tre portatori di handicap grave possono richiedere in via alternativa i seguenti istituti:   * prolungamento del congedo parentale retribuito; * tre giorni interi di permesso al mese * permessi orari giornalieri di **due ore**, in caso di prestazione lavorativa avente durata pari o superiore alle sei ore, o di **un’ora**, in caso di prestazione lavorativa inferiore alle sei ore   L’alternatività della fruizione comporta che:   * se i benefici spettano ad entrambi i genitori (in quanto lavoratori dipendenti), solamente uno di essi può richiederne la fruizione (alternatività tra i genitori); * non è possibile la fruizione cumulativa dei benefici in esame e pertanto il richiedente è tenuto a scegliere tra l’una o l’altra tipologia di agevolazione (alternatività tra i benefici).   ***Il ricovero a tempo pieno***  Per la fruizione dei benefici è necessario che il minore non sia **ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso istituti specializzati** (Circolare INPS 90/2007).  Fa eccezione, e quindi consente il riconoscimento e la fruizione del beneficio richiesto:   * il ricovero a tempo pieno finalizzato ad un intervento chirurgico oppure a scopo riabilitativo del bambino di età inferiore ai tre anni con handicap in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai medici della struttura sanitaria il bisogno di assistenza da parte di un genitore o anche di un familiare parente o affine entro il 3° grado; * il ricovero a tempo pieno del minore che si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale, su valutazione della struttura sanitaria presso la quale il minore si trova ricoverato. * Interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie.   ***La presenza di altri familiari***  I benefici in questione sono riconosciuti indipendentemente dalla convivenza con il minore. Inoltre, spettano in capo al genitore anche quando l’altro non ne abbia diritto (perché non svolge attività lavorativa o è lavoratore autonomo) e anche qualora, nel nucleo familiare, vi siano parenti o affini non lavoratori potenzialmente in grado di prestare assistenza al minore. Ai fini del riconoscimento dei benefici, è irrilevante il fatto che il minore sia assistito da strutture pubbliche o private, da strutture del settore cosiddetto “no profit” o da personale badante.  **IL PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE retribuito** può essere fruito, in maniera continuativa o frazionata, alternativamente tra i genitori fino al compimento del dodicesimo anno di vita del figlio per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale è corrisposta al lavoratore un’indennità pari al 30% della retribuzione e la copertura previdenziale figurativa. Domanda all’INPS.  Le due ore di permesso giornaliero (o l’ora di permesso, qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle sei ore) sono riconosciute per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale è corrisposta al lavoratore un’indennità pari al 30% della retribuzione. Il periodo di prolungamento del congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13ma e 14ma mensilità.  Domanda all’INPS con mod. INPS SR07 con modalità analoghe a quelle già descritte in questo documento per gli altri istituti.  **Dopo il compimento del terzo anno di vita del minorenne** portatore di handicap grave, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre (anche adottivi o affidatari), possono chiedere:   * **3 giorni** di permesso mensile, frazionabili anche ad ore; nel caso in cui il lavoratore scelga di fruire i permessi mensili frazionandoli ad ore, che non potranno superare il tetto massimo di **18** ore mensili (messaggio INPS 15995 18/06/07 - art. 46, comma II, del CCNL dell’11 luglio 2007) riferito ad un lavoratore **con orario settimanale articolato su 6 giorni.** * **oppure il prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo del congedo parentale ordinario, non superiore ai tre anni**   ***Il ricovero a tempo pieno***  Per la fruizione dei benefici è necessario che il minore non sia **ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso istituti specializzati**  (Circolare INPS 90/2007).  Fa eccezione, e quindi consente il riconoscimento e la fruizione del beneficio richiesto:   * Il ricovero a tempo pieno presso istituti specializzati del minore che si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale nel caso in cui la Struttura sanitaria presso la quale il medesimo è ricoverato valuti che vi sia necessità di assistenza.   ***La presenza di altri familiari***  I benefici in questione sono riconosciuti indipendentemente dalla convivenza con il minore (es.figli di separati). Inoltre, i permessi spettano in capo al genitore anche quando l’altro non ne abbia diritto (perché non svolge attività lavorativa o è lavoratore autonomo) e anche qualora, nel nucleo familiare, vi siano parenti o affini non lavoratori potenzialmente in grado di prestare assistenza al minore. Ai fini del riconoscimento del beneficio, è irrilevante il fatto che il minore sia assistito da strutture pubbliche o private, da strutture del settore cosiddetto “no profit” o da personale badante.  Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale è corrisposta al lavoratore un’indennità pari al 30% della retribuzione. Il periodo di prolungamento del congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla 13ma e 14ma mensilità.  **Domanda all’INPS con mod. INPS SR07 con modalità analoghe a quelle già descritte in questo documento per gli altri istituti.**  Dal compimento dell’ottavo anno di età del figlio portatore di handicap in situazione di gravità, la madre o, in alternativa, il padre (anche adottivi o affidatari) possono richiedere:   * **3 giorni** di permesso mensile, frazionabili anche ad ore, che non potranno superare il tetto massimo di **18** ore mensili (messaggio INPS 15995 18/06/07 - art. 46, comma II, del CCNL dell’11 luglio 2007) riferito ad un lavoratore **con orario settimanale articolato su 6 giorni.** * **oppure il prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo del congedo parentale ordinario, non superiore ai tre anni e fino ai dodici anni di età del figlio.**   ***Il ricovero a tempo pieno***  Per la fruizione dei benefici è necessario che il figlio non sia **ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso istituti specializzati**. (Circolare INPS 90/2007).  Fa eccezione, e quindi consente il riconoscimento e la fruizione del beneficio richiesto:   * Il ricovero a tempo pieno presso istituti specializzati del figlio che si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale. In tal caso, al fine di poter fruire dei benefici durante il ricovero, è necessario che la Struttura sanitaria presso la quale il disabile è ricoverato attesti la necessità di assistenza.   I benefici spettanti ai genitori permessi mensili, permessi giornalieri e prolungamento del congedo parentale) sono alternativi tra loro, con la conseguenza che:   * Il richiedente è tenuto a scegliere tra l’una o l’altra tipologia di agevolazione nell’arco del mese – alternatività tra i benefici (vale comunque il cumulo con il congedo straordinario). * per l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto ai permessi mensili può essere riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente (alternatività tra i genitori). I giorni restano tre. Il diritto all’assistenza congiunta spetta indipendentemente dall’età del figlio e dalla convivenza; il lavoratore mese per mese deve attestare il numero dei giorni fruiti anche dall’altro coniuge e dichiarare che nei suoi giorni di assenza l’altro non ha usufruito del beneficio.   **L’esclusività dell’assistenza,** si realizza quando non vi sono altre persone (l’altro genitore o altri familiari) che beneficiano per lo stesso soggetto dei permessi in esame nello stesso periodo. Ciò significa che anche in caso di non convivenza, i due genitori - o il genitore ed altro familiare - possono ripartirsi i tre giorni per assistere il disabile. In tali casi è però necessario che la fruizione dei permessi tra i beneficiari non sia contemporanea. In tali casi di ripartizione dei permessi entrambi i richiedenti devono presentare preventivamente, di volta in volta sia alla competente sede INPS che al datore di lavoro ,unitamente alle rispettive domande, indicazione, circa le modalità di fruizione mensile dei permessi, nonché reciproca dichiarazione di rinuncia alla fruizione dei permessi da parte dell’altro soggetto per la medesima causale nello stesso periodo. Ai fini dell’esclusività dell’assistenza, a nulla rileva che nel nucleo familiare nel quale vive il disabilevi siano altri soggetti (parenti o affini entro il terzo grado) non lavoratori in grado di prestargli assistenza.  I lavoratori, parenti o affini entro il secondo grado di un soggetto portatore di handicap grave, possono chiedere di fruire i seguenti permessi:   * **3 giorni** di permesso mensile, frazionabili anche ad ore, le quali ore non potranno superare il tetto massimo di **18** ore mensili (messaggio INPS 15995 18/06/07 - art. 46, comma II, del CCNL dell’11 luglio 2007) riferito ad un lavoratore **con orario settimanale articolato su 6 giorni.**   La parentela può essere in linea retta o in linea collaterale. I gradi di parentela in linea retta si computano conteggiando le generazioni dal capostipite (da escludersi) al parente considerato; quelli in linea collaterale, risalendo, generazione per generazione, dalla persona considerata al capostipite comune (da escludersi) per poi ridiscendere alla persona interessata.  L’affinità è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell’altro coniuge. Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente. Alcuni esempi:  Sono parenti in linea retta le persone di cui l’una discende dall’altra e in linea collaterale quelle che, pur avendo uno stipite comune, non discendono l’una dall’altra, ad esempio:  in 1° grado in linea retta, il padre col figlio;  in 2° grado in linea retta, il nonno col nipote ed in linea collaterale i fratelli tra loro;  in 3° grado in linea collaterale lo zio col nipote.  Sono affini, ad esempio:  in 1° grado: i suoceri; i generi; le nuore;  in 2° grado: i cognati;  in 3° grado: lo zio del coniuge.  Il vincolo di affinità non cessa con la morte del coniuge, né con la separazione o il divorzio, mentre cessa se il matrimonio viene dichiarato nullo.  Le agevolazioni possono essere estese ai parenti e affini di 3° grado delle persone da assistere solo quando il coniuge o i genitori della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto 65 anni, siano affetti da patologia invalidante, siano deceduti o mancanti.  ***Il ricovero a tempo pieno***  Per la fruizione dei benefici è necessario che il disabile non sia **ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso istituti specializzati[[1]](#footnote-1)** (Circolare INPS 90/2007).  Fa eccezione, e quindi consente il riconoscimento e la fruizione del beneficio richiesto:   * Il ricovero a tempo pieno presso istituti specializzati del disabile che si trovi in coma vigile e/o in situazione terminale. In tal caso, al fine di poter fruire dei benefici durante il ricovero, è necessario che la Struttura sanitaria presso la quale il disabile è ricoverato attesti la necessità di assistenza.  *Il referente unico* Il diritto ai permessi può essere riconosciuto ad un solo lavoratore dipendente per l’assistenza ad un **soggetto. Lo stesso principio** trova applicazione anche quando per l’assistenza ad un medesimo disabile si vogliano alternare l’utilizzo dei permessi con il congedo straordinario o con altri benefici previsti dalla legge (fanno eccezione i genitori).  ***La convivenza***  I permessi sono riconosciuti indipendentemente dalla convivenza con il disabile; non pregiudica il diritto nemmeno la presenza di altri familiari nel nucleo potenzialmente in grado di prestare assistenza al soggetto o che lo stesso, non ricoverato, sia assistito da personale badante o strutture pubbliche o private.  ***Lontananza tra il lavoratore ed il soggetto da assistere***  Il lavoratore che assiste una persona residente in un comune situato a una distanza superiore a 150 km rispetto alla sua residenza deve attestare con titoli di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell’assistito. Può essere considerata anche la dimora temporanea dell’assistito che però dovrà risultare dall’iscrizione nello schedario della popolazione temporanea.  La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, i figli anche adottivi o affidatari, e dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli/sorelle o come ultimi il parente o l’affine di terzo grado conviventi con il soggetto con handicap in situazione di gravità, nonché, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti, il coniuge convivente del medesimo (sentenza della Corte Costituzionale n.158 del 18.04.2007), hanno diritto a un congedo, anche frazionato, della durata massima di due anni nell’arco dell’intera vita lavorativa. Per lo stesso portatore di handicap non possono essere richiesti più di due anni. A seguito di un ulteriore intervento della Corte Costituzionale, con sentenza n. 19 del 26 gennaio 2009, tra i soggetti legittimati a fruire del congedo è stato inoltre incluso anche il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.  **Al fine del riconoscimento del beneficio è necessario che il richiedente abbia titolo a fruire (ovvero possegga i requisiti per fruire) dei benefici di cui alla legge 104/92 e che sia convivente con il soggetto da assistere.** Con riferimento al concetto di **convivenza** l’INPS con messaggio del 2 settembre 2009 n. 19583 ha precisato che per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla **residenza**, luogo in cui la persona ha la dimora abituale, ai sensi dell’art. 43 c.c., non potendo ritenersi conciliabile con la necessità di un’assistenza continuativa la condizione di domicilio né la mera elezione di domicilio speciale previsto per determinati atti o affari dall’art. 47 c.c..  ***I beneficiari***  Alla luce delle sentenze della Corte Costituzionale sopra citate, il congedo spetta agli aventi diritto secondo il seguente **ordine di priorità:**   * al coniuge della persona gravemente disabile qualora convivente con la stessa * ai genitori, naturali o adottivi e affidatari, del portatore di handicap grave in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente con il disabile da assistere. Qualora il figlio da assistere sia minorenne, si evidenzia che il congedo in esame spetta comunque anche in caso di assenza di convivenza * ad uno dei figli conviventi con il genitore portatore di handicap grave qualora il coniuge convivente, il padre e la madre dello stesso siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti. * ad uno dei fratelli o sorelle, purché conviventi con il soggetto portatore di handicap grave, qualora il coniuge convivente , i suoi genitori ed i figli siano deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti * il parente o l’affine di terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti indicati nei quattro punti precedenti.   L’ordine di priorità è tassativo.  Si precisa inoltre, durante il periodo richiesto da parte di uno dei beneficiari non è consentito agli altri soggetti fruire a loro volta del congedo straordinario per il medesimo soggetto. Ciò vale anche per i genitori di un soggetto portatore di handicap grave, sia esso maggiorenne o minorenne, i quali non possono utilizzare contemporaneamente il beneficio (referente unico, unica eccezione per i genitori che potranno fruire alternativamente)  Il congedo straordinario può essere riconosciuto, limitatamente alla durata del rapporto di lavoro, anche ai lavoratori a tempo determinato.  ***Il ricovero a tempo pieno***  Per la fruizione del congedo è necessario che il disabile non sia **ricoverato a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso istituti specializzati**, o che si trovi ricoverato a tempo pieno nella situazione di coma vigile e/o in situazione terminale. In quest’ultimo caso, al fine di poter fruire del congedo durante il ricovero, è necessario che la Struttura sanitaria presso la quale il disabile è ricoverato attesti la necessità di assistenza.  **I due anni costituiscono il limite massimo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di congedo straordinario per l’assistenza a figli, coniuge o fratelli portatori di handicap grave o di aspettativa per “motivi di famiglia e/o personali” di cui all’art. 37 del CCNL dell’11 luglio 2007.**  I periodi di congedo straordinario possono essere fruiti in modo continuativo (2 anni di calendario presi consecutivamente) o frazionato, a periodi distinti. Si evidenzia che nei casi in cui tra **due** periodi di congedo non vi sia ripresa del lavoro, il sabato (in caso di prestazione resa su 5 giorni lavorativi) e la domenica compresi tra i due periodi fruiti devono essere conteggiati come giornate di congedo.  Il verificarsi, durante la fruizione del congedo straordinario, di eventi che di per sé potrebbero giustificare una astensione dal lavoro, non determina l’interruzione nel congedo straordinario.  In caso di malattia o di maternità è però fatta salva una diversa esplicita volontà da parte del lavoratore o della lavoratrice volta ad interrompere la fruizione del congedo straordinario. In tal caso la possibilità di godimento, in un momento successivo, dei giorni di congedo non fruiti è subordinata alla presentazione di nuova domanda. Infine, qualora il congedo straordinario sia fruito da un lavoratore in **part time verticale**, si evidenzia che non devono essere inclusi nel computo i periodi nei quali non è prevista l’attività lavorativa.  ***La compatibilità con altri permessi***  La fruizione del congedo straordinario è compatibile con la fruizione da parte dell’altro genitore del congedo di maternità o del congedo parentale per il medesimo figlio.  Durante il congedo straordinario il lavoratore ha diritto a percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione (ovvero quella relativa all’ultimo mese di lavoro che precede il congedo), entro un limite massimo che è rivalutato annualmente sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.  In tale indennità non sono ricompresi i ratei degli emolumenti relativi alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità.  Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa, computato nell’anzianità di servizio ma non determina la maturazione delle ferie.  Il dipendente che assiste un familiare disabile ed il lavoratore portatore di handicap che fruisce dei benefici per sé stesso non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede di lavoro.  Il dipendente che abbia a proprio carico un soggetto disabile a cui presti assistenza non è obbligato a prestare lavoro notturno. I lavoratori portatori di handicap, saranno esonerati dal lavoro notturno solo se il Medico Competente riterrà la situazione di handicap incompatibile col lavoro notturno.  **La domanda deve essere presentata all’Inps (dal 1 gennaio 2012) attraverso i canali già in precedenza indicati; l’Inps provvede ad emettere il provvedimento di accoglimento ed invia lo stesso all’azienda ed al lavoratore. La copia della domanda presentata all’Inps deve essere consegnata anche in azienda la quale rilascerà apposita ricevuta di acquisizione. Alla presentazione del protocollo e conseguentemente al controllo della documentazione prodotta l’azienda potrà consentire la fruizione del beneficio nell’attesa della comunicazione ufficiale dell’Inps. Resta inteso che nel caso di esito negativo le assenze dovranno essere recuperate in altro modo.**  C:\Users\Giacomo\Desktop\Loghi SLP\SLP Copertina Social_Logo SLP.jpg |

1. [↑](#footnote-ref-1)