 I PERMESSI 

* **PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI (PIR)**

Ai lavoratori assunti prima dell’11.07.2003 spettano annualmente **permessi individuali retribuiti** pari a **12 ore** lavorando  **6 giorni**  e **14 ore e 24 minuti** lavorando **5 giorni**. Tali permessi possono essere fruiti a giornata intera o frazionati ad ore(scadono a marzo dell’anno successivo).

* **CONTO ORE INDIVIDUALE**

Per gli Sportellisti è attivo dal 1° gennaio 2012 il **Conto Ore Individuale**. Il recupero avviene entro i quattro mesi successivi alla maturazione.

* **CURE TERMALI**

Devono essere effettuate durante il periodo feriale. Solo in via eccezionale possono essere fruite al di fuori delle ferie.

* **FESTIVITÀ SOPPRESSE**

Sono 4 giornate di permesso retribuito all’anno. Ne è consentita anche la fruizione frazionata a multipli di 30 minuti.

* **PERMESSI PER GIUSTIFICATI MOTIVI**

**Per giustificati motivi**, la Società può concedere permessi fino ad un massimo di 30 ore annue. **E’ previsto il trattamento economico intero**. **Tali permessi vanno recuperati entro il mese successivo.**

* **PERMESSI DI BREVE DURATA**

**I permessi di cosiddetta breve durata** possono essere concessi per un **massimo di due ore** (**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.

* **PERMESSI SPECIALI NON RETRIBUITI PER RAGIONI PERSONALI O FAMILIARI**

**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**.

* **CONGEDO MATRIMONIALE**

**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. I lavoratori che rendono la prestazione con contratto di lavoro part-time orizzontale hanno diritto all’intero periodo di congedo matrimoniale.

* **PERMESSO PER LUTTO O GRAVE INFERMITÀ**

In caso di **decesso** o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche se non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica **il dipendente ha diritto alla fruizione di 3 giorni complessivi di permesso retribuito annuo**. 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. 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, 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.

* **CONGEDO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI (ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA, O PERSONALI)**

**L’aspettativa per motivi di famiglia e/o personali è pari ad** un massimo **di due anni** nell’arco dell’intera vita lavorativa. **L’aspettativa non è retribuita**, può essere continuata o frazionata e può essere richiesta per se stessi o per i soggetti della famiglia anagrafica conviventi e non. Nel periodo di assenza il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. La richiesta va documentata.

* **DIRITTO ALLO STUDIO**

ll diritto allo studio è riconosciuto ai lavoratori studenti. La legge stabilisce:

* tutti i lavoratori studenti (anche universitari fuori corso) possono fruire di un giorno di permesso retribuito, permessi per esame, per lo svolgimento di ogni esame;
* le ore di permesso retribuito, permessi studio, sono calcolate nella misura massima di 150 ore biennali pro capite.
* **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:** la sospensione del rapporto di lavoro può essere continuativa o frazionata con la durata massima di 11 mesi con riferimento all’intera vita lavorativa.

* **PERMESSI PER PRESENZIARE CAUSE DINNANZI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA**

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.

* **PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE**

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.

* **PERMESSI PER DONATORI DI MIDOLLO OSSEO**

I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all’espletamento dei seguenti atti:

* prelievo finalizzato all’individuazione dei dati genetici;
* prelievi necessari all’approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
* accertamento dell’idoneità alla donazione, ai sensi dell’articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.



 LA MATERNITÀ 

**I PERMESSI (PRIMA) -** Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l’effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche.

**IL CONGEDO DI MATERNITÀ e PATERNITA’**

Il nostro CCNL prevede la corresponsione di un trattamento economico 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 alla presenza ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali. 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.

**MATERNITA’ E PATERNITA’ PER IL PART TIME VERTICALE -** 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.

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.

**I DIVIETI -** 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. L’attività di recapito con automezzo, motomezzo o bicicletta è vietata durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione. Per i primi tre mesi di gravidanza è vietato adibire le lavoratrici madri ai videoterminali. 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.

Vi è inoltre il divieto di licenziamento dall’inizio della gravidanza e fino ad un anno di età del bambino

 

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.

**I DIRITTI -** 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.

**COSA DEVO CERTIFICARE -** 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. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare apposita ricevuta.

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.

**COME LO CHIEDO -** 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:

* Patronati, attraverso i servizi telematici da loro offerti;
* 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.
* Contact Center Integrato, attraverso il numero verde 803164 per i lavoratori in possesso di PIN.

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.

**COM’E’ FORMULATO -** 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.

**ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE -** Il padre lavoratore dipendente, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno. Il permesso è retribuito. Inoltre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, in sostituzione della madre, anch’essi retribuiti.

 

**L’INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO** - La lavoratrice, a seguito di complicanze della gravidanza può chiedere al competente Ufficio di Medicina legale del SSN **l’interdizione anticipata dal lavoro**.

**INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA** - **L’interruzione della gravidanza** (sia spontanea, volontaria sia 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.**

**CONGEDO PARENTALE**

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) è riconosciuto dalla legge ad entrambi i genitori, i quali, per ogni figlio, e fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino 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. 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;
* al lavoratore padre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi
* al genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

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.

**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:

* fino al compimento del terzo anno di età del bambino, (e cioè fino al giorno, compreso, del terzo compleanno) al dipendente spetta un’indennità pari all’80% della retribuzione, per i primi due mesi e pari al 30% della retribuzione medesima per l’ ulteriore periodo di 4 mesi;
* oltre il terzo anno e fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino al dipendente viene corrisposta un’indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale dell’interessato/a sia inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione a carico dell’assicurazione obbligatoria.

**IL TFR**: 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.



**IL CONGEDO PARENTALE** va chiesto con le stesse modalità del congedo di maternità. Ai fini dell’esercizio del diritto in questione, i lavoratori interessati sono tenuti anche, 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 15 giorni rispetto all’inizio del congedo stesso.

**I PERMESSI (DOPO) -** Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio:

* fino a tre anni di età senza limiti temporali, e quindi per tutta la durata della malattia del bambino;
* dai 3 agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi annui.

Per fruire dei suddetti congedi, il genitore deve presentare al proprio Ufficio apposita domanda allegando in certificato di malattia del figlio rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. I giorni di assenza non sono retribuiti.

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).

**I RIPOSI -** 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. Per usufruire dei permessi la lavoratrice madre deve presentare apposita domanda alla propria struttura. 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. **Il diritto ai riposi giornalieri è esteso al padre**, il quale deve presentare domanda all’INPS (diversamente dalla madre che fa domanda all’azienda)che, una volta vistata dall’INPS, va consegnata in azienda. Le ore di riposo sono indennizzate in misura pari al 100% della retribuzione spettante.

 

 LA TUTELA DELL’HANDICAP 

**L’HANDICAP GRAVE**

La tutela dell’handicap trova la sua fonte nella legge 104/92. 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. I benefici (permessi e congedi) sono riconosciuti esclusivamente in presenza di handicap grave (art. 3 comma 3 legge 104/92).

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. Il provvedimento di riconoscimento del diritto alla fruizione dei permessi non ha più un limite di scadenza temporale, con l’eccezione di quelli concessi temporaneamente i quali però hanno una data iniziale e finale.

**I PERMESSI: COME SI CHIEDONO**

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. In attesa del provvedimento di accoglimento del beneficio il lavoratore può comunque cominciare a fruire dei benefici richiesti.

**LA COMUNICAZIONE DEI PERMESSI MESE PER MESE**

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 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.

**FRUIZIONE DEI PERMESSI**

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.

**TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO**

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



**LAVORATORE CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE MINORI DI 3 ANNI**

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, permessi orari giornalieri di due ore, tre giorni interi di permesso al mese. Per la fruizione dei benefici è necessario che il minore non sia ricoverato a tempo pieno. I benefici in questione sono riconosciuti indipendentemente dalla convivenza con il 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, fino al compimento dell’ottavo 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. Domanda all’INPS.

**LAVORATORE CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE DI ETÀ COMPRESA TRA I 3 E GLI 8 ANNI**

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 (18 ore complessive) o ppure il prolungamento del congedo parentale. Per la fruizione dei benefici è necessario che il minore non sia ricoverato a tempo pieno. I benefici in questione sono riconosciuti indipendentemente dalla convivenza con il minore (figli di separati). Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale è corrisposta al lavoratore un’indennità pari al 30% della retribuzione. Domanda all’INPS.

**LAVORATORE CON FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE MAGGIORI DI 8 ANNI**

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**.** Per la fruizione dei benefici è necessario che il figlio non sia ricoverato a tempo pieno.

**LAVORATORI CON FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE**

I lavoratori, parenti o affini entro il secondo grado di un soggetto portatore di handicap grave, possono chiedere di fruire di 3 giorni di permesso mensile, frazionabili anche ad ore. 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.

 Per la fruizione dei benefici è necessario che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno.

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 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.

**CONGEDO STRAORDINARIO DELLA DURATA DI DUE ANNI**

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 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. Al fine del riconoscimento del beneficio è necessario che il richiedente possegga i requisiti per fruire dei benefici di cui alla legge 104/92 e che sia convivente(residenza) con il soggetto da assistere.

Si precisa che 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. Per la fruizione del congedo è necessario che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno.

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.

Come si chiede

La domanda deve essere presentata all’Inps 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.

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 anche 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. I dipendenti interessati non devono presentare domanda all’INPS bensì solo all’azienda.

