



infobussola di dottor Lex

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

maggio 2010

- scheda riepilogativa
- domande ricorrenti
- fonti normative

Aggiornamenti su www.dottorlex.it

infobussola di dottor Lex

**le assenze dal lavoro dopo
la nascita del figlio**

- congedo parentale - permessi giornalieri
- malattia del bambino

Se stai fruendo di questa pubblicazione in forma di ebook ricorda che non puoi riprodurla.

▣	Presentazione	4
▣	Lavoro dipendente.....	5
■	Congedo parentale.....	5
◆	<i>Scheda riepilogativa</i>	5
◆	<i>Domande ricorrenti</i>	7
◆	<i>Fonti Giuridiche</i>	16
■	Riposi giornalieri (i c.d. permessi per allattamento).....	28
◆	<i>Scheda riepilogativa</i>	28
◆	<i>Domande ricorrenti</i>	30
◆	<i>Fonti Giuridiche</i>	33
■	Congedo per malattia del figlio.....	37
◆	<i>Scheda riepilogativa</i>	37
◆	<i>Domande ricorrenti</i>	39
◆	<i>Fonti Giuridiche</i>	41
▣	Lavoro a progetto.....	42
■	Congedo parentale.....	42
◆	<i>Scheda riepilogativa</i>	42
◆	<i>Domande ricorrenti</i>	44
◆	<i>Fonti Giuridiche</i>	47
▣	Lavoro autonomo (artigiane, commercianti, ecc.)	54
■	Congedo parentale.....	54
◆	<i>Scheda riepilogativa</i>	54
◆	<i>Domande ricorrenti</i>	56
◆	<i>Fonti Giuridiche</i>	58
▣	Libera professione (esclusione)	67

▣ Presentazione

Le norme per i genitori che lavorano sono generalmente affrontate a partire dalla maternità¹. Ma è dopo la nascita del figlio che entrambi i genitori si trovano spesso nella necessità di decidere se e come assentarsi dal lavoro.

Il testo affronta con uno stile agile e pragmatico le norme che regolano le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio. Copre il tema dei congedi parentali, dei permessi giornalieri e della malattia del bambino, articolati in comode schede riepilogative e domande ricorrenti, con l'indicazione delle fonti giuridiche.

Utile per i consulenti del lavoro e i responsabili del personale, questa infobussola è scritta in un linguaggio accessibile ai genitori e non si limita ai casi relativi al lavoro dipendente. Sviluppa, infatti, il tema delle assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio anche nei casi del contratto a progetto e del lavoro autonomo, oltre che della libera professione.

Tenendo conto, inoltre, degli sviluppi della nostra società, il testo contiene le applicazioni delle norme ai genitori adottivi.

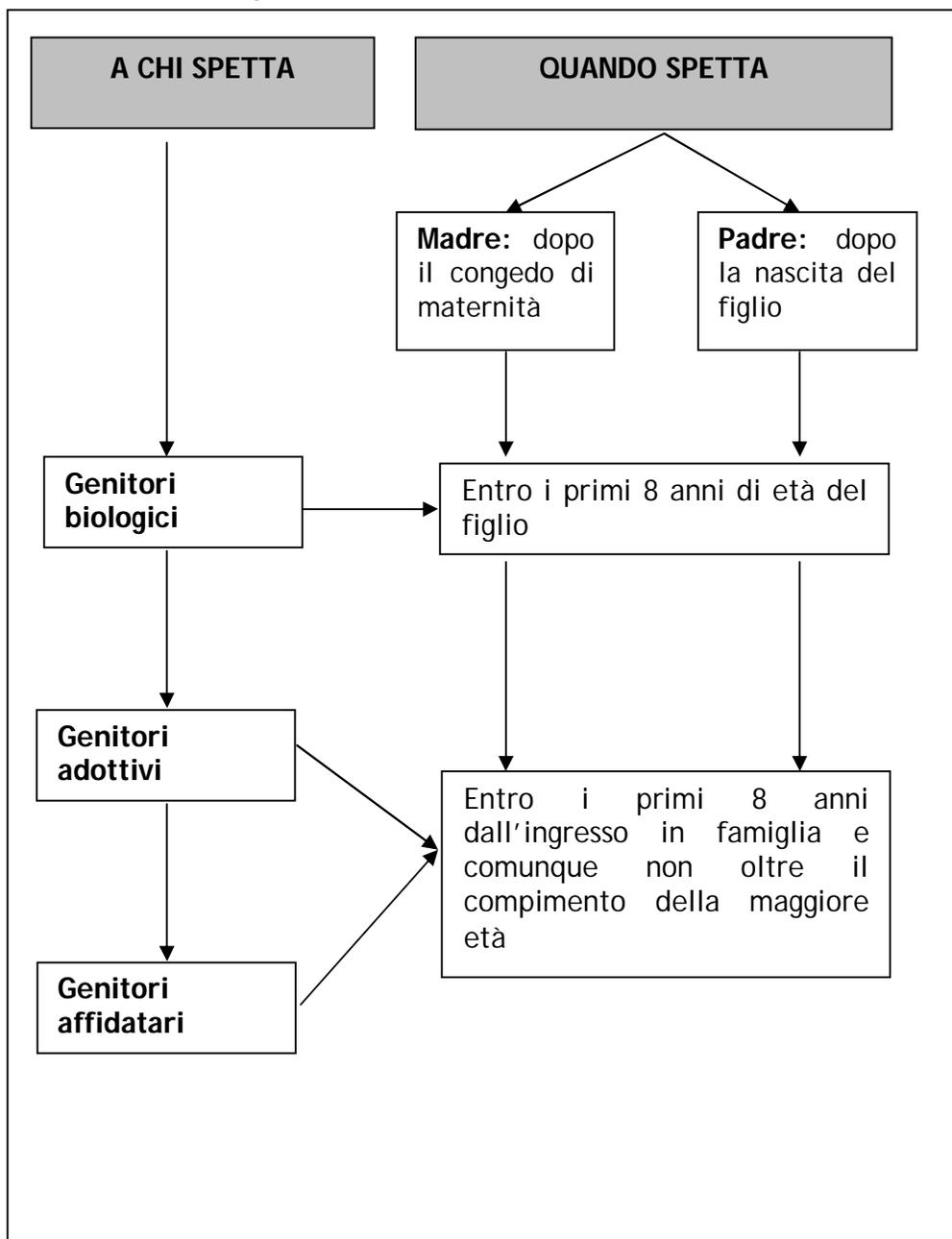
¹ È stato pubblicato per Buffetti il primo **libro di dottor Lex “Maternità. Le norme per i genitori che lavorano”**. Il testo, uscito all'inizio del 2009, vuole essere un vademecum per quanti hanno a che fare con l'istituto della maternità: genitori, ma pure associazioni, sindacati, consulenti del lavoro e responsabili del personale. La pubblicazione con allegato un CD ROM, si articola in FAQ giuridiche, approfondimenti dottrinali, fonti normative e guida agli adempimenti.

A settembre 2010 sarà disponibile la seconda edizione

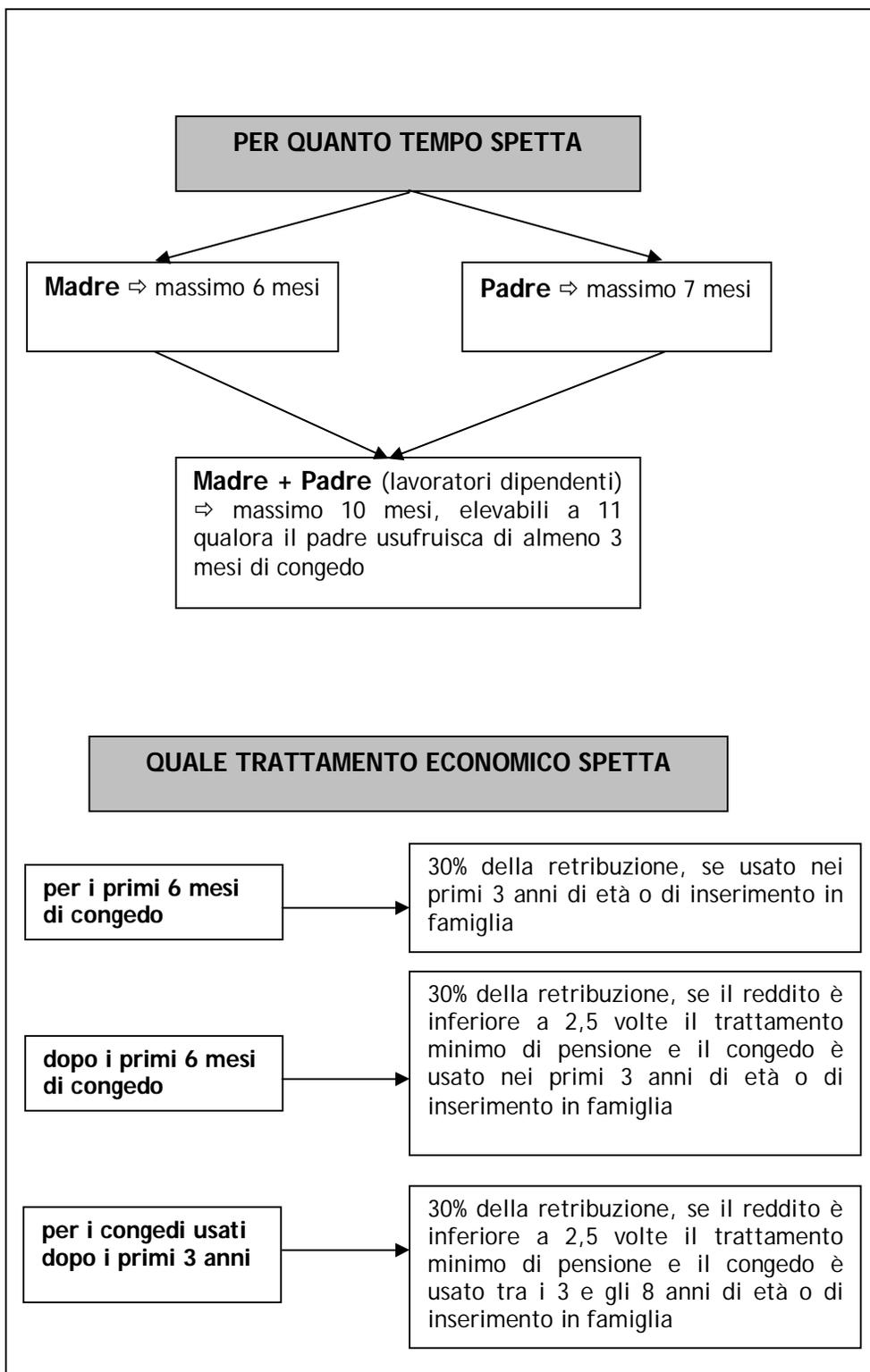
▣ Lavoro dipendente

■ Congedo parentale

◆ Scheda riepilogativa



le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio



◆ **Domande ricorrenti**

➤ **Cos'è il congedo parentale e in quale periodo può essere utilizzato?**

È un periodo di astensione facoltativa dal lavoro che può essere utilizzato dai lavoratori dipendenti (*) entro:

- i primi otto anni di vita del bambino, per i figli biologici;
- i primi otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il compimento della maggiore età, per i figli adottivi o dati in affidamento.

(*) per il periodo del congedo parentale spettante ai lavoratori a progetto e alle lavoratrici autonome (artigiani, commercianti ecc) vedi le FAQ specifiche.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 artt. 32 e 36;
- INPS circolare 04-02-2008, n. 16.

➤ **Il padre, lavoratore dipendente, può usufruire del congedo parentale anche nel caso in cui la madre non lavori?**

Sì, in quanto la legge consente di usufruire del congedo parentale a prescindere dalla circostanza che l'altro genitore lavori oppure no. È però richiesto, da un lato, l'esistenza in vita del bambino, e, dall'altro che il rapporto di lavoro sia attivo e produttivo di effetti.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32, co. 4.

➤ **Da quando il padre può utilizzare il congedo parentale?**

Il padre lavoratore può utilizzare il congedo parentale sin dalla nascita del figlio; non è cioè necessario che siano trascorsi i primi tre mesi di vita del bambino, durante i quali la madre è obbligata ad astenersi dal lavoro.

Analogamente, preavvisando debitamente dell'assenza, se il padre lo ritiene, può godere dell'astensione facoltativa anche contemporaneamente alla madre oppure in concomitanza del periodo durante il quale la madre fruisce dei permessi giornalieri per allattamento.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32, co. 1 e 3;
- INPS circolare 06-06-2000, n. 109.

➤ Qual è il periodo massimo complessivo del congedo parentale a cui hanno diritto i due genitori, lavoratori dipendenti?

I congedi parentali dei due genitori non possono avere un periodo massimo complessivo superiore ai 10 mesi, oppure agli 11 mesi qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi.

Nell'ambito dei predetti limiti, il congedo parentale può essere utilizzato per un periodo massimo di 6 mesi dalla madre e per un periodo massimo di 6 mesi dal padre, elevabile a 7 mesi nel caso si avvalga di un'astensione facoltativa dal lavoro uguale o superiore ai 3 mesi.

Il periodo di congedo può essere utilizzato sia dalla madre che dal padre in modo continuativo oppure frazionato.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32.

➤ Qual è la durata massima dell'astensione facoltativa per il padre lavoratore dipendente nel caso in cui la madre non lavori?

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche nel caso in cui l'altro genitore non lavori e questa circostanza di fatto non incide minimamente sulla durata del periodo di astensione.

Pertanto, anche qualora la madre non lavori, il congedo parentale del padre lavoratore dipendente potrà avere una durata massima di 6 mesi, elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre si assenti dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32.

➤ Qual è la durata del congedo parentale nel caso in cui solo la madre possa usufruirne?

L'astensione facoltativa dal lavoro è di 6 mesi per le madri lavoratrici dipendenti e di 3 mesi per le madri lavoratrici autonome; non è prevista un'estensione del periodo al congedo per il caso in cui il padre non abbia diritto all'astensione, ad esempio perché lavoratore autonomo.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Discorso diverso invece va fatto per l'ipotesi in cui la madre sia l'unico genitore, ossia "il solo genitore" cui fa riferimento il Testo Unico sulla maternità e per il quale prevede un'astensione facoltativa massima di 10 mesi. In questo caso, infatti, la madre può fruire di un congedo più ampio (fino a 10 mesi), ma solo perché rientra nel caso di unico genitore previsto dalla legge.

N.B. Va però tenuto presente che per "genitore solo" il Testo Unico sulla maternità intende il genitore che si trova da solo in quanto l'altro genitore è morto, ha abbandonato il figlio oppure non lo ha riconosciuto ovvero ancora perché a seguito di un provvedimento della competente autorità il figlio è stato affidato ad uno solo dei genitori.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 69;
- INPS circolare 06-06-2000, n. 109.

➤ **La rinuncia al congedo parentale da parte del padre consente alla madre di godere di un periodo più ampio di astensione facoltativa?**

No, la rinuncia al congedo parentale di un genitore non consente il prolungamento dello stesso congedo in favore dell'altro. Nell'ambito del limite di 10 mesi (ovvero 11 mesi qualora il padre usufruisca di almeno 3 mesi di congedo), il diritto di astenersi dal lavoro compete: alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo non superiore a sei mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi (elevabile a sette nel caso in cui usufruisca di almeno 3 mesi di congedo); qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32.

➤ **Il congedo parentale può essere utilizzato contemporaneamente dai genitori?**

La madre ed il padre lavoratori dipendenti possono utilizzare contemporaneamente i periodi di astensione facoltativa dal lavoro loro spettanti, sempre - ovviamente - rispettando il limite massimo complessivo dei 10 mesi, elevabile ad 11, nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astensione dal lavoro per non meno di tre mesi.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- INPS circolare 06-06-2000, n. 109.

➤ **Quanti mesi può durare il congedo parentale per la lavoratrice, madre di due gemelli?**

La lavoratrice, madre di due gemelli, ha diritto di fruire per ogni figlio del numero di mesi di congedo previsto dalla legge (ossia 6 mesi per ciascun figlio); pertanto la sua astensione facoltativa dal lavoro può durare complessivamente 12 mesi.

Anche in questo caso, si può utilizzare tutto il congedo in un'unica soluzione oppure in più periodi distinti, intervallati da una ripresa effettiva del lavoro.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- INPS circolare 17-01-2003, n. 8.

➤ **In caso di gemelli, qual è il periodo massimo di astensione facoltativa riconosciuto alla coppia di genitori lavoratori dipendenti?**

In caso di parto plurimo, il numero di mesi di congedo parentale previsto dalla legge a favore dei genitori si moltiplica per ciascun figlio e - seguendo la stessa logica - anche il limite massimo di mesi di congedo di cui può fruire complessivamente la coppia viene rapportato al numero di figli nati.

Di conseguenza, nel caso di lavoratori dipendenti, genitori di due gemelli:

- la madre avrà diritto al massimo a 12 mesi di congedo parentale;
- il padre potrà esercitare il diritto all'astensione facoltativa per un periodo massimo di 14 mesi;
- l'astensione complessiva della madre e del padre non potrà comunque essere superiore a 20 mesi (elevabili a 22).

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- INPS circolare 17-01-2003, n. 8.

➤ I genitori adottivi possono avvalersi del congedo parentale ed entro quale periodo?

In analogia ai genitori biologici, i genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Il diritto di avvalersi del congedo non è subordinato ad un limite di età del minore adottato o in affidamento, ma cessa al raggiungimento della maggiore età da parte dello stesso.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 36;
- INPS circolare 04-02-2008, n. 16.

➤ Qual è la durata del congedo parentale nel caso di un solo genitore?

Nel caso in cui vi sia un solo genitore, il periodo di astensione facoltativa dal lavoro può avere una durata massima di 10 mesi.

A tal proposito l'INPS ha precisato che la situazione di "genitore solo" può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da un provvedimento formale.

Per l'elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata dopo aver fruito del periodo massimo spettante al richiedente, ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- INPS circolare 06-06-2000, n. 109.

➤ Il congedo parentale può essere utilizzato in più periodi diversi?

Il congedo parentale può essere utilizzato tutto in un'unica soluzione ovvero in più periodi distinti. Per fare un ricorso frazionato al congedo, però, è necessario che tra l'uno e l'altro periodo di congedo vi sia una effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32.

➤ **Durante il congedo parentale si può intraprendere una nuova attività lavorativa?**

No, perché il congedo parentale è stato previsto per rispondere ad un'altra esigenza, e cioè quella di assicurare al genitore che lavora un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino.

Pertanto, il lavoratore dipendente che durante il congedo parentale intraprenda una nuova attività lavorativa (dipendente, parasubordinata o autonoma) non solo non ha diritto all'indennità economica prevista per il congedo parentale, ma è anche tenuto a restituire all'INPS quanto già eventualmente percepito a questo titolo. Ovviamente la restituzione è limitata alle somme corrisposte durante i periodi di congedo parentale per i quali risulta verificato il contemporaneo svolgimento della nuova attività lavorativa.

L'incompatibilità tra il congedo parentale e la nuova attività lavorativa si configura anche quando il congedo parentale non è indennizzabile. In tali casi, infatti, al lavoratore non può essere riconosciuta la copertura figurativa per i periodi di congedo impropriamente utilizzati.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- INPS circolare 29-04-2010, n. 62

➤ **In caso di due rapporti di lavoro a part-time, si può utilizzare il congedo parentale solo per uno dei due lavori?**

Sì, il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro a part-time orizzontale può esercitare il diritto al congedo parentale rispetto ad uno solo dei rapporti di lavoro in atto, proseguendo l'attività lavorativa nell'altro o negli altri rapporti di lavoro.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- INPS circolare 29-04-2010, n. 62

➤ **Cosa occorre fare per usufruire del congedo parentale?**

Il genitore che intende avvalersi del congedo parentale deve:

- salvo il caso di oggettiva impossibilità, darne notizia al datore di lavoro secondo le modalità previste dal contratto collettivo che si applica e comunque con un preavviso non inferiore a 15 giorni;
- presentare la domanda, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'INPS (Mod. AST/FAC - Cod. SR23), sia al proprio datore di lavoro che all'INPS stesso.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Se il modello viene presentato agli uffici INPS dopo l'inizio del congedo, l'indennità viene pagata solo per i periodi successivi alla data di presentazione.

Il modello AST/FAC - Cod. SR23 è utilizzato anche in caso di adozione o di affidamento e ad esso va allegato il certificato di nascita del figlio (o l'autocertificazione), sostituito nel caso di adozione o affidamento dai documenti attestanti l'adozione o l'affidamento e la data di effettivo inserimento in famiglia.

Nel caso di genitore solo, invece, oltre al certificato di nascita, va allegata anche la documentazione che attesti la situazione di "genitore solo" (es. certificato di morte dell'altro genitore).

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32, co. 3.

Note:

Il Mod. AST/FAC - Cod. SR23 da compilare è reperibile sul sito dell'INPS o presso le sedi territoriali dell'Istituto.

➤ Il datore di lavoro si può rifiutare di concedere il congedo?

Il datore di lavoro si può opporre al congedo parentale qualora la richiesta non sia stata presentata entro i 15 giorni previsti, a meno che il lavoratore o la lavoratrice possa far valere un'oggettiva impossibilità alla comunicazione tempestiva.

Di fronte però ad una richiesta formulata nei termini prescritti e conforme ai criteri e modalità indicate dal contratto collettivo, il datore di lavoro non può opporre decisioni unilaterali di rifiuto.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32, co. 3.

➤ Quale trattamento economico spetta per i primi 6 mesi di congedo parentale?

Per il periodo di assenza per congedo parentale fino al terzo anno del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Questa indennità viene corrisposta per un massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori.

Se il congedo parentale inizia senza soluzione di continuità subito dopo il congedo di maternità, la retribuzione di riferimento è quella del mese precedente a quello di inizio dell'assenza obbligatoria per maternità.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Se invece la lavoratrice chiede di usufruire del congedo parentale dopo aver ripreso il lavoro successivamente all'assenza obbligatoria per maternità, la retribuzione di riferimento è quella del periodo in cui la lavoratrice ha ripreso il lavoro.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 34.

➤ **Il trattamento economico è dovuto anche dopo i primi 6 mesi di congedo parentale?**

Per i periodi di assenza per congedo parentale successivi ai primi 6 mesi l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta solo a condizione che il beneficiario non posseda un reddito individuale superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 34.

➤ **Quale trattamento economico spetta al padre lavoratore in congedo parentale?**

Il padre lavoratore ha diritto allo stesso trattamento spettante alla madre lavoratrice.

Pertanto, per il congedo parentale fino al terzo anno del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Questa indennità viene corrisposta per un massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori.

Per i periodi di assenza successivi ai primi tre anni, l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta solo a condizione che il beneficiario non posseda un reddito individuale superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 - art. 29.

➤ **La madre che si ammala durante il periodo di astensione facoltativa, può chiedere la sospensione del congedo?**

Presentando la documentazione necessaria, la lavoratrice madre ammalata può avvalersi della sospensione del congedo parentale e di conseguenza i giorni di malattia non influiscono sul periodo complessivo di astensione facoltativa spettante. Infatti, solo quando la malattia sarà

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

terminata, la lavoratrice tornerà ad utilizzare i giorni di congedo parentale.

Va inoltre tenuto presente che i giorni di malattia che hanno comportato la sospensione del congedo parentale sono indennizzabili come malattia.

Quanto detto sopra con riferimento alla madre lavoratrice vale anche per il padre lavoratore che si ammali durante il periodo di astensione facoltativa.

Fonti:

- INPS. circolare 17-01-2003, n. 8.

➤ **Quando viene erogata l'anticipazione del TFR richiesta per congedo parentale?**

Se la domanda viene presentata in tempo utile e sussistono le condizioni richieste, l'azienda è tenuta ad erogare l'anticipazione con la busta paga del mese precedente a quello in cui ha inizio il congedo parentale.

Fonti:

- Legge 08-03-2000, n. 53 art. 7.

◆ **Fonti Giuridiche**

➤ **T.U. Maternità/Paternità (articoli estratti)**

Art. 29 (*Trattamento economico e normativo*)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 32 (*Congedo parentale*)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 (*Prolungamento del congedo*)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazioni di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 (*Trattamento economico e normativo*)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

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

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 36 (*Adozioni e affidamenti*)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia. (1)

(1) Il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 2, comma 452, L. 24 dicembre 2007, n. 244 (G.U. 28 dicembre 2007, n. 300, S.O. n. 285), con decorrenza dal 1° gennaio 2008. Si riporta di seguito il testo previgente:

«(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.»

Art. 37 (*Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali*)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale (1)

(1) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 2, comma 452, L. 24 dicembre 2007, n. 244 (G.U. 28 dicembre 2007, n. 300, SO n. 285), con decorrenza dal 1° gennaio 2008.

Art. 69 (*Congedo parentale*)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini a decorrere dal 1 gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di età del bambino. (1)
1 bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. (2)

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003. Si riporta di seguito il testo previgente:

«1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1 gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.»

(2) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003.

➤ INPS circolare 29-04-2010, n. 62 (stralcio)

Oggetto:

Prestazioni economiche di maternità - Varie

Sommario:

1. *Assegno di maternità dello Stato in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata - Chiarimenti*
2. *Svolgimento di una nuova attività lavorativa durante la fruizione del congedo parentale - Precisazioni*
3. *Parto anticipato ed interdizione prorogata: nuove istruzioni*
4. *Documentazione amministrativa: certificati medici redatti dai medici convenzionati con il SSN*

[...]

2) Svolgimento di altra attività lavorativa durante la fruizione di congedo parentale

Sono stati chiesti chiarimenti in merito alla riconoscibilità o meno del diritto all'indennità per congedo parentale (di cui agli artt. 32 e ss. del D.Lgs.151/2001) in favore di lavoratori dipendenti che, durante la fruizione del congedo stesso, intraprendono una nuova attività lavorativa.

A tale riguardo è stato interpellato il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali che, nel rendere il proprio parere, ha sottolineato che il congedo parentale risponde alla precipua funzione di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino e non può, quindi, essere utilizzato dal lavoratore stesso per intraprendere una nuova attività lavorativa che, ove consentita, finirebbe col sottrarre il lavoratore dalla specifica responsabilità familiare verso la quale il beneficio in esame è orientato.

In applicazione delle indicazioni ministeriali sopra richiamate, si forniscono, quindi, le seguenti precisazioni.

Il lavoratore dipendente che, durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale, intraprenda un'altra attività lavorativa (dipendente, parasubordinata o autonoma) non ha diritto all'indennità a titolo di congedo parentale ed, eventualmente, è tenuto a rimborsare all'Inps l'indennità indebitamente percepita (art. 22 del d.p.r. 1026/1976).

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Pertanto, le Sedi dovranno respingere la relativa domanda e, nel caso in cui sia in corso la fruizione del beneficio e del correlativo trattamento economico, dovrà essere attivato il relativo recupero secondo le modalità ordinariamente previste.

L'incompatibilità appena evidenziata si configura anche nei casi in cui il lavoratore dipendente intraprenda una nuova attività lavorativa durante periodi di congedo parentale non indennizzabili per superamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge (artt. 32 e 34 del D.Lgs. 151/2001); in tale ipotesi, infatti, al lavoratore non può essere riconosciuta la copertura figurativa per i periodi di congedo impropriamente utilizzati.

Ovviamente, la reiezione della domanda di indennità, con eventuale recupero di quanto già corrisposto, dovrà limitarsi a quei periodi di congedo parentale relativamente ai quali risulti verificato il contemporaneo svolgimento della nuova attività lavorativa intrapresa.

Si precisa, inoltre, che l'ipotesi sopra considerata è differente rispetto all'ipotesi in cui il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale), ed eserciti il diritto al congedo parentale relativamente ad uno dei rapporti di lavoro, proseguendo l'attività nell'altro o negli altri rapporti. In tale caso, infatti, il lavoratore non si avvale dell'assenza per congedo parentale per intraprendere una nuova attività lavorativa, ma si limita a proseguire l'attività o le attività già in essere al momento della richiesta di congedo.

I lavoratori iscritti alla Gestione Separata aventi diritto al congedo parentale (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A. e titolari di assegno di ricerca) e le lavoratrici autonome non possono proseguire l'attività lavorativa nel periodo in cui fruiscono dell'indennità per congedo parentale, né possono intraprendere, durante il periodo medesimo, una nuova attività (sia essa dipendente, parasubordinata o autonoma); anche in tal caso, infatti, l'eventuale trattamento indebitamente concesso a titolo di congedo parentale dovrà essere recuperato.

[...]

➤ INPS circolare 04-02-2008, n. 16 (stralcio)

Oggetto:

art. 2, commi 452-456, Legge 24 dicembre 2007 n. 244 (Finanziaria 2008). Congedo di maternità/paternità e congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti: sostituzione degli artt. 26, 31, 36 ed abrogazione degli artt. 27 e 37 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. della maternità/paternità).

Sommario:

5. *In caso di adozione di minore, il congedo di maternità di cui al Capo III del D.Lgs. 151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative a tutela e sostegno della maternità/paternità) spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il congedo può essere fruito anche durante il periodo di permanenza all'estero. Nell'ipotesi di*

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

affidamento il congedo spetta per un periodo di tre mesi e può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento.

6. *Il padre lavoratore può fruire del congedo di cui sopra alle medesime condizioni previste per la lavoratrice, qualora la stessa non se ne avvalga.*
7. *Il congedo parentale di cui al Capo V del D.Lgs. 151/2001 (TU. delle disposizioni legislative a tutela e sostegno della maternità/paternità) può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore adottato o affidato.*

[...]

3. Congedo parentale in caso di adozione nazionale e internazionale e di affidamento

Per effetto dei commi 455 e 456 dell'art. 2 della Legge Finanziaria per il 2008, gli artt. 36 e 37 T.U. sono stati, rispettivamente, sostituito e abrogato.

Si riporta di seguito il novellato art. 36 T.U.

“Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità di cui all'art. 34, comma 1, è dovuta, per il massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia”.

In attuazione delle nuove disposizioni, i genitori adottivi e affidatari, analogamente ai genitori biologici, possono fruire del congedo parentale entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Fermi restando i predetti limiti temporali (oltre i quali non spettano né il congedo né la relativa indennità) il trattamento economico pari al 30% della retribuzione è riconoscibile per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i due genitori entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia; viceversa, qualunque periodo di congedo richiesto oltre i tre anni dall'ingresso (anche, ad esempio, il primo mese) nonché i periodi di congedo ulteriori rispetto ai sei mesi (settimo, ottavo e così via), ancorché fruiti entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, potranno essere indennizzati a tale titolo subordinatamente alla verifica delle condizioni reddituali previste dal comma 3 dell'art. 34 T.U.

Si fa presente che, anche relativamente agli ingressi in famiglia verificatisi nell'anno 2007, il congedo parentale è fruibile ed indennizzabile, dal 1° gennaio 2008, entro i limiti temporali sopra illustrati; ovviamente, dovranno essere tenuti in considerazione, ai

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

fini del computo del periodo complessivamente spettante a tale titolo, eventuali periodi di congedo già fruiti dai genitori interessati antecedentemente al 1° gennaio 2008.

Considerate le modifiche normative introdotte dalla Legge Finanziaria 2008, devono considerarsi superate le istruzioni precedentemente fornite in materia, da ultimo con messaggio n. 22913 del 20.09.2007. Si fa riserva di fornire la nuova modulistica, congrua con le disposizioni di cui alla presente circolare.

[...]

➤ INPS circolare 17-01-2003, n. 8 (stralcio)

Oggetto:

Prestazioni economiche di maternità di cui al D.Lgs. n. 151 del 26/03/2001 (T. U. sulla maternità). Chiarimenti.

Sommario:

1. La situazione di "genitore solo" è riscontrabile anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore.
2. Il padre non ha diritto ai riposi giornalieri (c.d. per allattamento) se la madre non è lavoratrice.
3. Distinzione tra "affidamento" e "inserimento" dei minori ai fini delle prestazioni economiche di maternità e di paternità.
4. La domanda di flessibilità è accoglibile anche se presentata oltre il 7° mese di gravidanza, purché le previste attestazioni del medico specialista siano state acquisite dalla lavoratrice nel corso del 7° mese di gravidanza.
5. La malattia insorta durante il congedo parentale o dopo la fine dello stesso è indennizzabile secondo le regole ordinarie. La malattia insorta durante il congedo di maternità non è indennizzabile. I periodi di malattia che si verificano durante il congedo parentale vanno considerati neutri ai fini del complessivo periodo di congedo parentale spettante.
6. Carattere ordinario del termine di 30 giorni previsto per la presentazione del certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva.
7. L'indennità per congedo parentale è erogabile, in caso di adozione e affidamento, entro 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore.
8. La norma secondo cui, in caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire del congedo parentale, per ogni nato, è applicabile anche in caso di adozioni/affidamenti plurimi.
9. Non è richiesta la verifica della convalida delle dimissioni volontarie, ai fini della corresponsione dell'indennità di maternità/paternità.
10. Il congedo di paternità con indennità all'80% spetta anche quando la madre, nelle ipotesi di cui all'art. 28 del T.U., non sia (o non sia stata) una lavoratrice.
11. Retribuzione di riferimento ai fini della determinazione dell'indennità per congedi parentali.
12. Il licenziamento per giusta causa intervenuto durante il congedo per maternità non esclude l'indennizzabilità del congedo stesso.
13. Requisito dei 26 contributi settimanali in mancanza di assicurazione contro la disoccupazione.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Con la circ. n. 109 del 6.6.2000 sono state date disposizioni attuative della legge n. 53 del 8 marzo 2000 in materia di maternità, con particolare riguardo alla astensione facoltativa, ai riposi orari, e alla astensione obbligatoria (flessibilità, parto prematuro, astensione del padre con indennità all'80%). Com'è noto, successivamente alla legge 53/2000, al fine di conferire omogeneità e sistematicità alle norme in materia di sostegno della maternità e della paternità, come previsto dall'art. 15 della stessa legge, è stato emanato il D.Lgs. 26.3.2001, n. 151 ("Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"...), entrato in vigore il 27.4.2001.

Con la presente si forniscono ulteriori precisazioni sull'argomento (per quanto riguarda le lavoratrici autonome si rinvia alla circ. n. 136 del 26.7.2002).

[...]

5) Malattia, congedo parentale, congedo di maternità.

a) Malattia e congedo parentale.

In merito alla sussistenza o meno del diritto all'indennità di malattia nell'ipotesi di malattia insorta durante il congedo parentale o dopo la conclusione dello stesso si fa presente quanto segue.

L'assenza dal lavoro per cause (come il congedo parentale) legate non ad una "sospensione" del rapporto di lavoro ma ad una semplice inesigibilità della relativa prestazione lavorativa non configura, agli effetti erogativi della indennità di malattia, una sospensione del rapporto di lavoro.

Tanto comporta che il periodo di protezione assicurativa (60 gg. o 2 mesi), previsto per le prestazioni di malattia dall'art. 30 del C.C.N. 3.1.1939, decorre dal giorno immediatamente successivo al termine finale del periodo di assenza dal lavoro correlato ad una delle cause di cui trattasi.

Ne consegue che per la malattia della lavoratrice madre (o del lavoratore padre) insorta durante la fruizione del congedo parentale, anche oltre 60 gg. dall'inizio del congedo stesso (che, come è noto, è frazionabile), il periodo di protezione assicurativa non inizia a decorrere e la malattia stessa, debitamente notificata e documentata, deve essere indennizzata (in misura intera), ove ne ricorrano i presupposti, secondo i limiti e le modalità previsti dalla relativa normativa, ovviamente nella presunzione, salvo diversa indicazione del genitore interessato, che quest'ultimo intenda sospendere la fruizione del congedo parentale.

Per la malattia della lavoratrice madre (o del lavoratore padre) insorta dopo la conclusione del periodo di congedo parentale, a cui faccia seguito una mancata ripresa dell'attività, configurabile quale "sospensione del rapporto di lavoro", il periodo di protezione assicurativa decorre, secondo le regole ordinarie, dal giorno successivo alla fine del congedo parentale, da considerare periodo neutro.

Le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Per quanto riguarda il diritto al congedo parentale, si precisa che anche i periodi di malattia indennizzati o indennizzabili, che si verificano durante il congedo parentale, devono essere considerati neutri ai fini del complessivo periodo di congedo parentale spettante.

Terminata la malattia, quindi, la fruizione del congedo parentale, salvo diverse indicazioni e comunicazioni del genitore interessato, può riprendere con o senza erogazione dell'indennità del 30% che, com'è noto, compete per complessivi 6 mesi entro 3 anni di età del bambino.

Ai fini del calcolo del periodo massimo di congedo parentale (6 mesi per la madre, 7 mesi per il padre, 11 mesi fra i due genitori), durante il quale si siano verificati periodi di malattia, vanno tenute presenti le indicazioni fornite per i casi in cui frazioni di congedo siano intervallate da ferie (v. circ. n. 82 del 2.4.2001, punto 1, ultimo capoverso).

Pertanto, ad esempio, se la malattia è iniziata il lunedì immediatamente successivo al venerdì del congedo parentale, ed è terminata il venerdì immediatamente precedente il lunedì in cui è ripreso il congedo, le domeniche ed i sabati della settimana corta, cadenti subito prima e subito dopo la malattia, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

[...]

8) Congedo parentale in caso di parto gemellare o plurigemellare

Come già precisato nel messaggio n. 569 del 27/06/2001, che ad ogni buon conto si allega, in caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del T.U..

La norma suddetta trova applicazione anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

[...]

11) Calcolo dell'indennità per congedi parentali.

Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità per congedo parentale si prende a riferimento la retribuzione media globale giornaliera del mese o del periodo di paga quadrisettimanale immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione dal lavoro.

Tuttavia, nell'ipotesi in cui la lavoratrice fruisca del congedo parentale immediatamente dopo il congedo di maternità (ipotesi praticabile anche senza ripresa dell'attività lavorativa prima del congedo parentale), la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità per congedo parentale è quella del periodo mensile o quadrisettimanale scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità (senza conteggiare i ratei di mensilità aggiuntive).

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Laddove, invece, dopo il congedo di maternità, la lavoratrice riprenda l'attività lavorativa (anche per un solo giorno), si prende a riferimento, trattandosi di prestazioni diverse, la retribuzione relativa a tale periodo di ripresa dell'attività, ancorché questo cada nello stesso mese in cui ha avuto inizio il congedo parentale.

In caso di fruizione frazionata del congedo parentale, invece, si prende a riferimento la retribuzione del mese precedente, nonostante le frazioni siano intervallate da giorni di ripresa dell'attività.

Ovviamente la retribuzione va divisa per il numero dei giorni lavorati o retribuiti, eventualmente ridimensionati in caso di "settimana corta".

[...]

All. 1.

MESSAGGIO n. p. 2001/0005/000569 del 27 giugno 2001

Oggetto: *Ulteriori periodi di congedo parentale in caso di parto gemellare o plurigemellare.*

Il D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 contenente il T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità (inviato a codeste Sedi, per una immediata conoscenza con il Msg. n. 485 del 1.6.2001), stabilisce, all'art. 32, che ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Di conseguenza, in caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dallo stesso art. 32 (in sintesi, per ciascun figlio, fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori).

Le modalità di fruizione dei periodi ed i criteri relativi al trattamento economico restano, quindi, quelli stabiliti in applicazione della Legge 53/2000 e riportati nella circ. 109 del 6.6.2000.

Il genitore che intenda avvalersi di ulteriori periodi di congedo parentale per la presenza di due o più figli gemelli dovrà presentare separate domande sul nuovo Mod. AST. FAC. (v. circ. n. 103 del 11.5.2001), predisposto per l'acquisizione delle informazioni necessarie al completo esame delle domande.

Con l'occasione si precisa che per il parto plurimo non è previsto, invece, il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità (astensione obbligatoria).

➤ INPS circolare 06-06-2000, n. 109 (stralcio)

Oggetto: Congedi parentali.

Legge 8 marzo 2000, n. 53. "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Sommario:

- 1. I genitori naturali hanno diritto alla astensione facoltativa per 6 mesi (7 per il padre) nei primi 8 anni di vita del bambino; se entrambi chiedono l'astensione il periodo complessivo tra i due è di 10 mesi (o 11, se il padre fruisce di periodi tra 5 e 7 mesi); per le adozioni o affidamenti avvenuti entro il 12° anno di età del bambino, il periodo di astensione è il medesimo, con possibilità di richiedere l'astensione entro 3 anni dall'ingresso in famiglia per i bambini tra i 6 e i 12 anni.*
- 2. L'indennità, pari al 30% della retribuzione, è erogabile fino al 3° anno di età del bambino per un periodo di 6 mesi tra i due genitori. L'indennità per gli ulteriori periodi eventualmente spettanti è subordinata a determinati requisiti di reddito.*
- 3. Il padre ha diritto ai riposi orari anche se la madre non è lavoratrice dipendente. I riposi sono raddoppiati in caso di parto plurimo.*
- 4. Le lavoratrici autonome (commercianti, artigiane, CD-CM) hanno diritto a 3 mesi di astensione facoltativa entro il 1° anno di vita del bambino.*
- 5. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro in determinate situazioni può iniziare anche un mese prima del parto e terminare di conseguenza quattro mesi dopo il parto.*

Sulla G.U. n. 60 del 13.3.2000 è stata pubblicata la Legge 8 marzo 2000, n. 53 -entrata in vigore il 28.3.2000 - contenente, tra l'altro, modifiche della Legge 1204/71 (artt. 1, 4, 7, 10, 15), della Legge 903/77 (art. 6), della Legge 104/92 (art. 33); i testi coordinati della Legge 1204, con le innovazioni evidenziate in corsivo, sono riportati in allegato.

Con la presente circolare si forniscono disposizioni applicative - su cui il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale concorda - in materia di astensione facoltativa dal lavoro, riposi orari (c.d. per allattamento), flessibilità dell'astensione obbligatoria e astensione (con indennità all'80%) riconosciuta al padre lavoratore. La relativa disciplina è introdotta rispettivamente dagli artt. 3, 12 e 13 della legge.

1. Astensione facoltativa

1.1 Genitore naturale

Il comma 1 dell'art. 3 della Legge n. 53/2000, modificativo dell'art. 1 della Legge 1204/71, stabilisce che il diritto del genitore di astenersi dal lavoro ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Sul piano applicativo, tale disposizione è da intendersi riferita ai padri lavoratori dipendenti, considerato che alle madri lavoratrici dipendenti - escluse le lavoratrici a domicilio e quelle addette ai servizi domestici e familiari (esclusione confermata anche dalla presente legge, al comma 5 dell'art. 3) - è già riconosciuto, in base alla normativa

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

precedente, un proprio diritto all'astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto del padre. In sostanza, anche i padri lavoratori dipendenti - esclusi quelli a domicilio e quelli addetti ai servizi domestici - hanno ora un proprio diritto alla astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto della madre, la quale, pertanto, può essere anche non lavoratrice.

La ristrutturazione integrale dell'istituto relativo alla astensione facoltativa ha comportato l'abrogazione (v. art. 17 della legge) dell'art. 7 della Legge 903/77 riguardante, appunto, il diritto del padre lavoratore (anche se adottivo o affidatario).

Di conseguenza, le disposizioni di cui alla circolare n. 182 del 4.8.97 che si riferiscono alla derivazione del diritto del padre alla astensione facoltativa da quello della madre sono da intendere superate.

1.2 Genitori adottivi o affidatari

[...]

1.3 Durata

Il comma 2 del citato art. 3, nel sostituire l'art. 7 della Legge 1204/71, introduce nuovi limiti riguardanti sia l'età del bambino che la durata dei periodi di astensione facoltativa fruibile dal padre lavoratore e fissa limiti temporali complessivi per la fruizione dell'astensione da parte di entrambi i genitori.

La madre e il padre, infatti, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino per un periodo complessivo continuativo o frazionato, di 10 mesi, elevabili ad 11, come meglio precisato in appresso, periodo non sempre integralmente indennizzabile (v. punto 1.4).

In particolare, la madre lavoratrice, trascorso il periodo previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto, può fruire entro l'8° anno di età del bambino (e, cioè, fino al giorno, compreso, dell'8° compleanno) di un periodo di astensione facoltativa, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi ed il padre lavoratore di una astensione facoltativa, continuativa o frazionata non superiore a 6 mesi, elevabili a 7, sempre entro l'8° anno di età del bambino.

La madre e il padre possono utilizzare l'astensione facoltativa anche contemporaneamente e il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art. 10 della Legge 1204/71.

Il periodo complessivo di astensione tra i genitori non può eccedere, come detto, i 10 mesi, salvo quanto precisato nel successivo capoverso.

Se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionati, e intenda fruire di ulteriori periodi, fino a 7 mesi, i mesi complessivi tra i genitori possono arrivare a 11.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

I periodi possono essere ripartiti tra madre e padre secondo le proprie necessità fermo restando:

- la madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- l'elevazione a 7 mesi del padre è possibile solo se la madre non supera i 4 mesi.

Il genitore solo ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato fino a 10 mesi, entro l'8° anno di età del bambino. In proposito si precisa che la situazione di "genitore solo" può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale. Per la elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

[...]

1.6 Contribuzione figurativa, volontaria, riscatti

Per i periodi di astensione facoltativa è prevista, a seconda dei casi, la contribuzione figurativa, la facoltà di riscatto e il versamento dei contributi volontari.

Sulla materia saranno impartite istruzioni a parte.

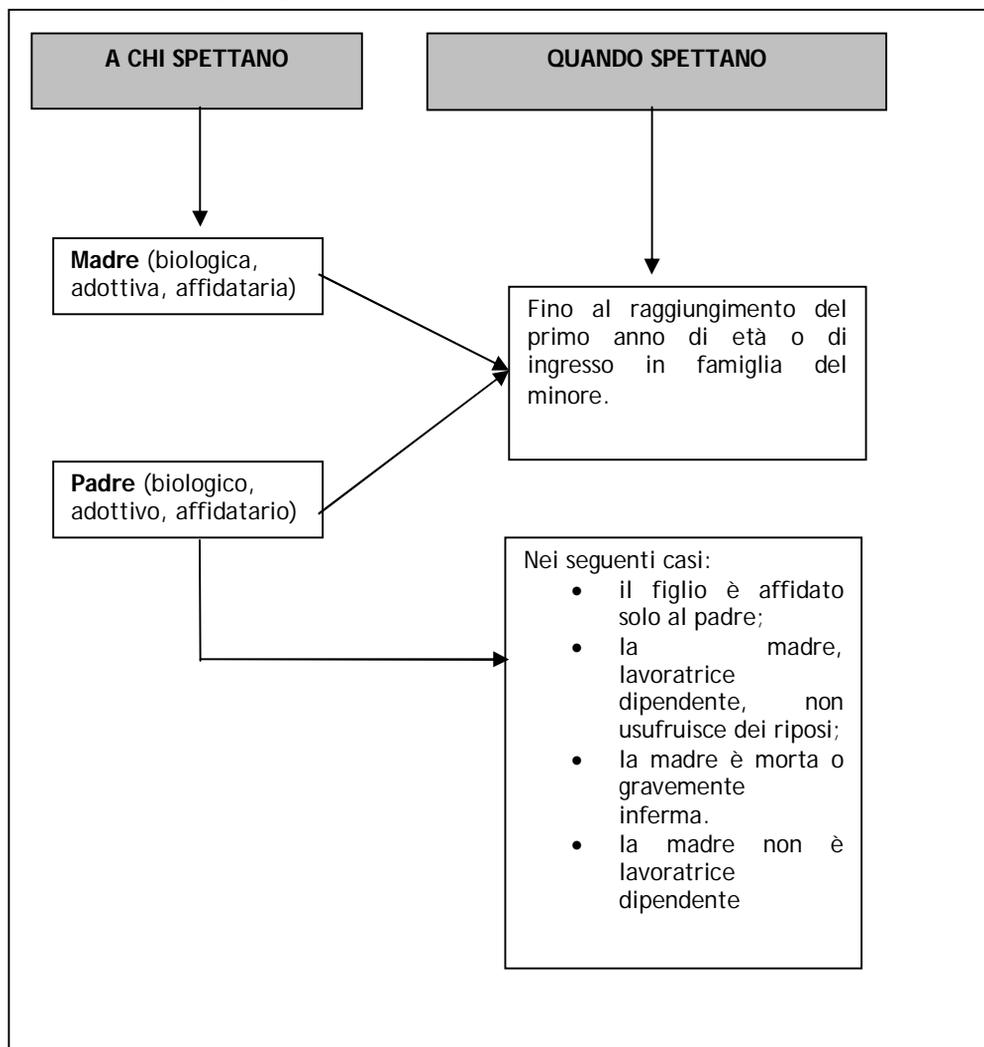
2) Riposi orari (c.d. per allattamento).

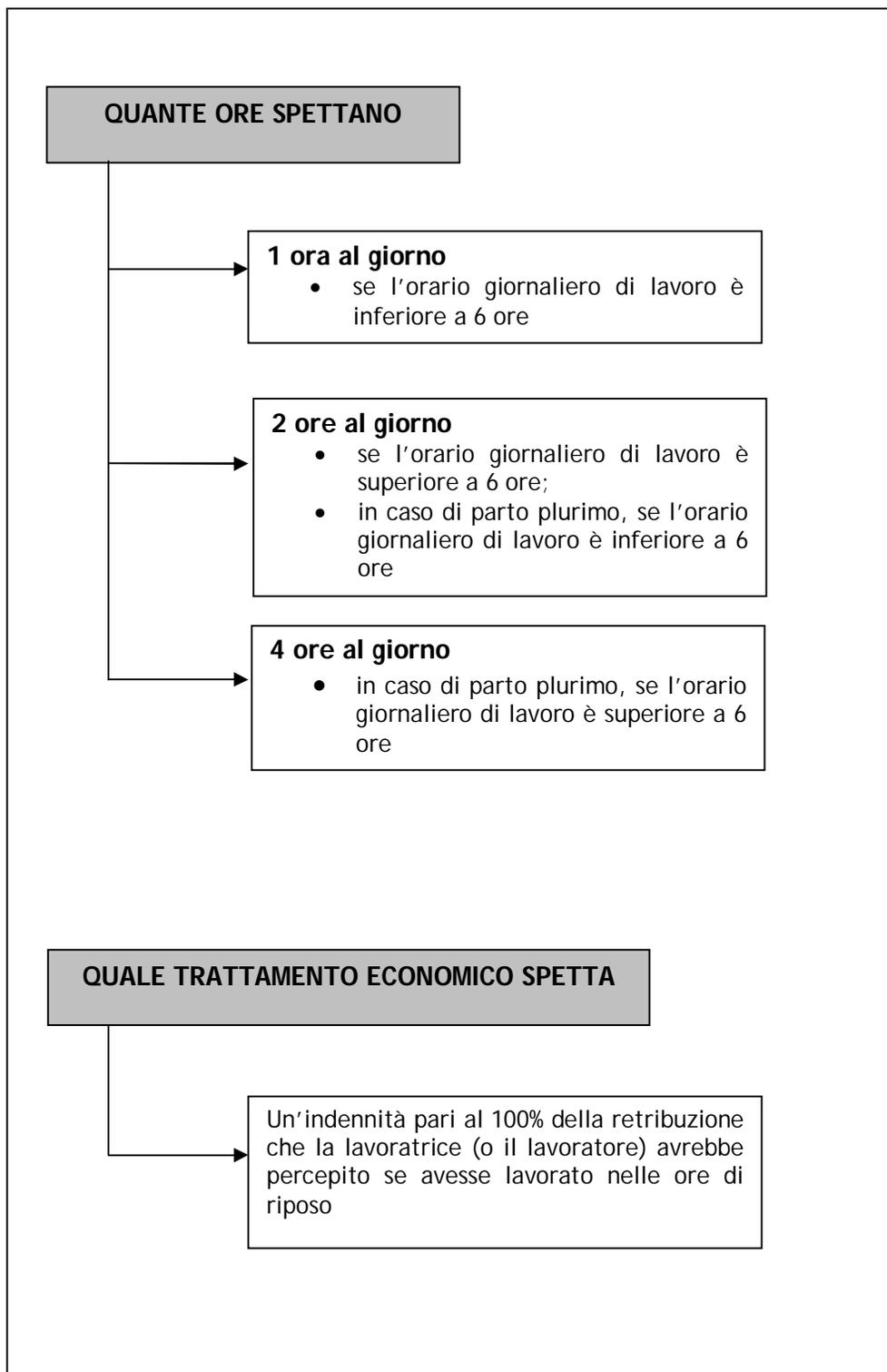
[Rinvio al testo pubblicato in questa infobussola nella parte dedicata ai riposi giornalieri per "allattamento"]

[...]

■ Riposi giornalieri (i c.d. permessi per allattamento)

◆ Scheda riepilogativa





◆ **Domande ricorrenti**

➤ **Per quale periodo spettano i riposi giornalieri alla lavoratrice madre?**

Dopo il rientro in servizio e fino al compimento del primo anno di vita del bambino alla lavoratrice madre spettano due periodi retribuiti di riposo giornalieri.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora e sono cumulabili. Se la lavoratrice usufruisce dell'asilo nido istituito dal datore di lavoro in azienda o nelle immediate vicinanze, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno.

La lavoratrice madre fruisce di un solo riposo giornaliero della durata di un'ora (o di mezz'ora, nel caso di nido aziendale), se l'orario di lavoro contrattualmente stabilito è inferiore alle sei ore.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 39.

➤ **Le madri adottive hanno diritto ai riposi giornalieri?**

Sì, le madri adottive o affidatarie hanno diritto ai riposi giornalieri secondo le modalità previste per le madri biologiche (v. FAQ specifica).

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 104/2003, i c.d. permessi per allattamento vanno fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 45

- Corte Costituzionale sentenza 01.04-2003, n. 104

➤ **Quanti riposi giornalieri spettano alla lavoratrice madre in caso di parto plurimo?**

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati rispetto alla misura ordinaria.

Le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 41.

➤ **Se la madre lavoratrice non intende utilizzare i riposi giornalieri questi possono essere attribuiti al padre lavoratore?**

Sì, il padre lavoratore può usufruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre lavoratrice.

La concessione dei permessi è subordinata alla presentazione al datore di lavoro ed all'Inps di un'apposita domanda del padre, corredata dalla dichiarazione della madre, confermata dal suo datore di lavoro, che attesti di non fruire delle ore di riposo.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 40.

➤ **In quali casi il padre può usufruire dei permessi giornalieri?**

Il padre lavoratore può usufruire dei riposi giornalieri:

- a) in alternativa alla madre lavoratrice;
- b) in caso di affidamento del figlio a lui solo;
- c) in caso di grave malattia o di morte della madre;
- d) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

La concessione dei permessi è subordinata alla presentazione al datore di lavoro ed all'INPS di un'apposita domanda del padre, corredata dalla seguente documentazione:

- per l'ipotesi a) → dichiarazione della madre, confermata dal suo datore di lavoro, che attesti di non fruire delle ore di riposo;
- per l'ipotesi b) → provvedimento attestante l'affidamento esclusivo del bambino al padre;
- per l'ipotesi c) → certificazione (o dichiarazione sostitutiva) attestante la grave infermità o il decesso della madre.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 40.

➤ **Se la madre è casalinga, i riposi giornalieri possono essere attribuiti al padre lavoratore?**

Sì, il padre lavoratore ha diritto ai permessi retribuiti nel caso in cui la madre svolga lavoro casalingo.

A questa soluzione interpretativa dell'art. 40 del T.U. sulla maternità/paternità si è però giunti solo alla fine del 2009 e dopo un lungo iter.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Ecco in breve come sono andate le cose.

Inizialmente l'INPS ha offerto, e ribadito in più occasioni, un'interpretazione restrittiva della norma, volta ad escludere i così detti permessi per allattamento nel caso di madre casalinga (v. INPS circolari n. 109/2000, 8/2003, 95 bis/2006).

La prima interpretazione estensiva della disposizione citata si ha ad opera della giurisprudenza; il Ministero del Lavoro si conforma, e dopo il susseguirsi di una serie di provvedimenti amministrativi anche l'INPS si uniforma.

Per maggiori approfondimenti sull'argomento e sui contenuti dei singoli provvedimenti di prassi richiamati, vedi sul sito di dottor Lex l'articolo redazionale ["Riposi giornalieri per il padre anche nel caso in cui la madre sia casalinga"](#).

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 40;
- INPS circolare 06-06-2000, n. 109;
- Consiglio di Stato, Sez. VI, sent. 09-09-2008, n. 4293;
- ML lettera circolare 12-05-2009;
- INPS circolare 15-10-2009, n. 112;
- ML lettera circolare 16-11-2009, n. 19605;
- INPS circolare 25-11-2009, n. 118.

➤ Quale trattamento economico spetta per le ore di permesso?

Durante le ore di assenza per riposi giornalieri della lavoratrice madre viene corrisposta la normale retribuzione che il datore di lavoro è tenuto ad anticipare in busta paga per conto dell'INPS.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 - art. 43.

◆ **Fonti Giuridiche**

➤ **T.U. Maternità/Paternità (articoli estratti)**

Art. 39 (*Riposi giornalieri della madre*)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altro struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. (1)

(1) la rubrica del capo cui il presente articolo appartiene, è stata così sostituita dall'art. 3 D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003. Si riporta di seguito il testo previgente: «CAPO VI. Riposi e permessi»

Art. 40 (*Riposi giornalieri del padre*)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre. (1)

(1) La rubrica del capo cui il presente articolo appartiene, è stata così sostituita dall'art. 3, D.Lgs. 23, aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003. Si riporta di seguito il testo previgente: «CAPO VI. Riposi e permessi».

Art. 41 (*Riposi per parti plurimi*)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1 possono essere utilizzate anche dal padre. (1)

(1) La rubrica del capo cui il presente articolo appartiene, è stata così sostituita dall'art. 3, D.Lgs. 23, aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003. Si riporta di seguito il testo previgente: «CAPO VI. Riposi e permessi».

➤ **INPS circolare 25-11-2009, n. 118**

Oggetto:

Art. 40, lett. c del D.Lgs. 151/2001 - T.U. maternità/paternità: diritto del padre ai riposi giornalieri in caso di madre casalinga - Precisazioni

Le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Sommario:

Il padre lavoratore dipendente ha diritto ai riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre casalinga, indipendentemente da situazioni di comprovata oggettiva impossibilità.

Con sentenza n. 4293 del 9 settembre 2008, il Consiglio di Stato, Sez. VI, ha dedotto che, anche ai fini del riconoscimento del diritto del padre ai riposi giornalieri per allattamento nell'ipotesi di cui alla lett. c dell'art. 40 del D.Lgs. 151/2001, la madre casalinga debba essere considerata alla stregua della madre lavoratrice.

In attuazione dell'interpretazione estensiva emersa in seno al Consiglio di Stato ed avallata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali con lettera circolare B/2009 del 12.05.2009 l'Istituto ha emanato la circolare 112/2009, così prevedendo la possibilità di riconoscere al padre lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri anche nei casi di oggettiva impossibilità da parte della madre casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili).

Il padre dipendente, pertanto, in questi casi, può fruire dei riposi giornalieri.

Recentemente il Ministero del Lavoro, della Salute e Politiche Sociali con lettera circolare C/2009 del 16.11.2009 ha interpretato l'indirizzo del Consiglio di Stato nel senso del maggior favor del ruolo genitoriale, ed ha pertanto riconosciuto il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri, ex art. 40 del T.U. 151/2001, sempre nel caso di madre casalinga, senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino.

Il padre dipendente, pertanto, in tali ipotesi ed alle condizioni indicate, può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (artt. 39 e 45 del D.Lgs. 151/2001).

Per quanto non previsto con la presente circolare resta fermo il disposto della circolare 112/2009.

➤ **INPS circolare 06-06-2000, n. 109 (stralcio)**

Oggetto: Congedi parentali.

Legge 8 marzo 2000, n. 53. "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Sommario:

1. *I genitori naturali hanno diritto alla astensione facoltativa per 6 mesi (7 per il padre) nei primi 8 anni di vita del bambino; se entrambi chiedono l'astensione il periodo complessivo tra i due è di 10 mesi (o 11, se il padre fruisce di periodi tra 5 e 7 mesi); per le adozioni o affidamenti avvenuti entro il 12° anno di età del bambino, il periodo di astensione è il medesimo, con possibilità di richiedere l'astensione entro 3 anni dall'ingresso in famiglia per i bambini tra i 6 e i 12 anni.*

Le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

2. *L'indennità, pari al 30% della retribuzione, è erogabile fino al 3° anno di età del bambino per un periodo di 6 mesi tra i due genitori. L'indennità per gli ulteriori periodi eventualmente spettanti è subordinata a determinati requisiti di reddito.*
3. *Il padre ha diritto ai riposi orari anche se la madre non è lavoratrice dipendente. I riposi sono raddoppiati in caso di parto plurimo.*
4. *Le lavoratrici autonome (commercianti, artigiane, CD-CM) hanno diritto a 3 mesi di astensione facoltativa entro il 1° anno di vita del bambino.*
5. *Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro in determinate situazioni può iniziare anche un mese prima del parto e terminare di conseguenza quattro mesi dopo il parto.*

Sulla G.U. n. 60 del 13.3.2000 è stata pubblicata la Legge 8 marzo 2000, n. 53 - entrata in vigore il 28.3.2000 - contenente, tra l'altro, modifiche della Legge 1204/71 (artt. 1, 4, 7, 10, 15), della Legge 903/77 (art. 6), della Legge 104/92 (art. 33); i testi coordinati della Legge 1204, con le innovazioni evidenziate in corsivo, sono riportati in allegato.

Con la presente circolare si forniscono disposizioni applicative - su cui il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale concorda - in materia di astensione facoltativa dal lavoro, riposi orari (c.d. per allattamento), flessibilità dell'astensione obbligatoria e astensione (con indennità all'80%) riconosciuta al padre lavoratore. La relativa disciplina è introdotta rispettivamente dagli artt. 3, 12 e 13 della legge.

[...]

2) Riposi orari (c.d. per allattamento).

2.1 Diritto del padre

[...]

2.2 Parto plurimo

Secondo il comma 3 (dell'art. 3), modificativo dell'art. 10 della Legge 1204/71, i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre.

Le ore aggiuntive (2 ore, ridotte a 1 se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

Al di fuori della ipotesi di cui al capoverso precedente e tenendo conto di quanto previsto al punto 2.1, lett. b) - nel presupposto, cioè, che uno dei due genitori non si avvalga dei riposi doppi - ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di 4 ore o di 2 a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia pari o superiore a 6 ore, ovvero sia inferiore a 6 ore.

Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo:

Madre

Padre

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

<i>(orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere)</i>	<i>(orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere)</i>	<i>(orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i>
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	0 ore	1 ora
2 ore	1 ora	1 ora
1 ora	2 ore	2 ore
0 ore	3 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	4 ore 2 ore	1 ora

Madre

Padre

<i>(orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i>	<i>(orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere)</i>	<i>(orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i>
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

[...]

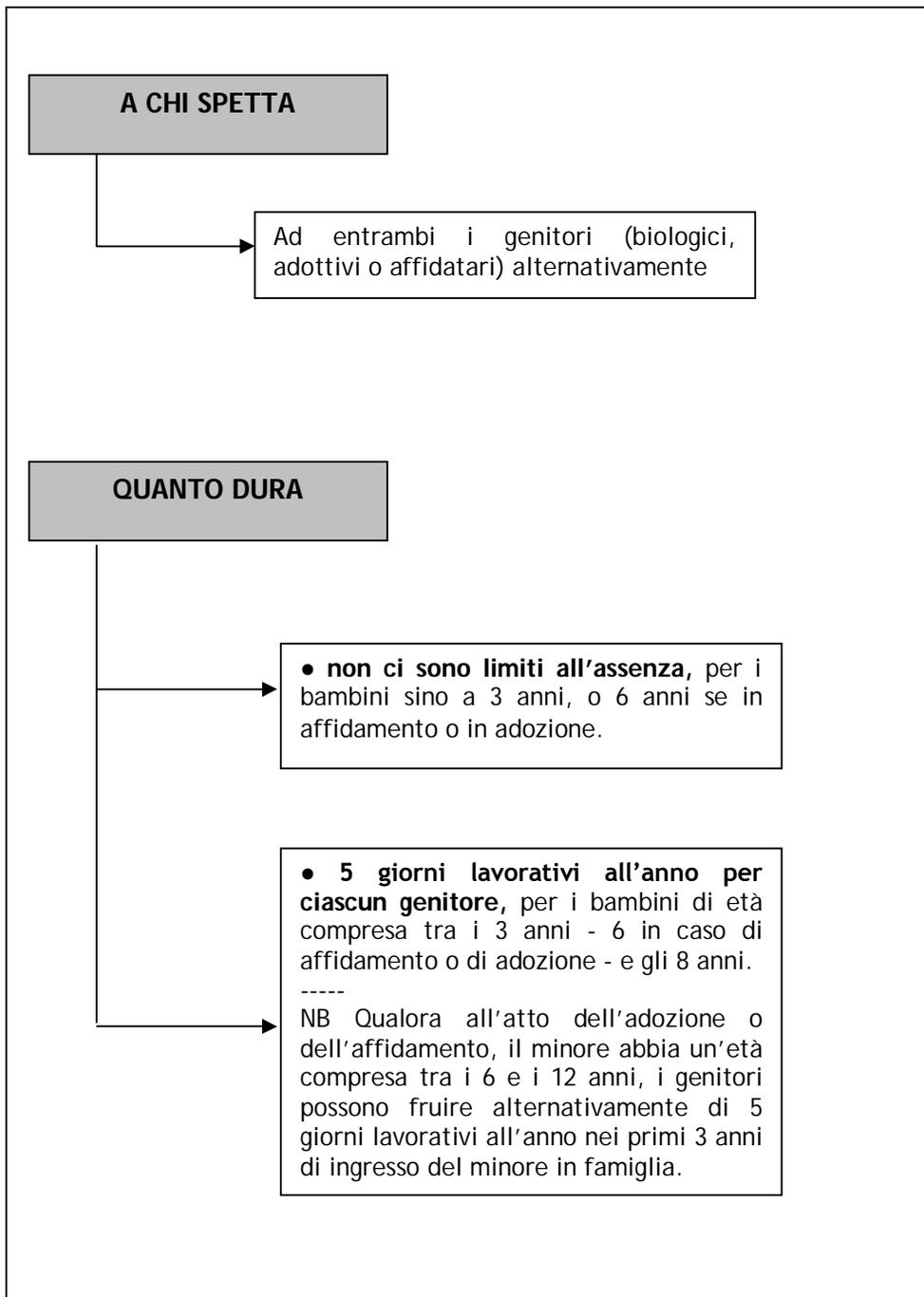
2.5 Contribuzione

Ai periodi di riposo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, riscatto, versamento di contributi volontari. Sull'argomento saranno impartite istruzioni a parte.

[...]

■ Congedo per malattia del figlio

◆ Scheda riepilogativa



QUALE TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTA

L'assenza per malattia del figlio non è retribuita, a meno che sia diversamente previsto dal contratto collettivo applicabile.

◆ **Domande ricorrenti**

➤ **Quali sono i diritti dei genitori durante la malattia del figlio di età non superiore a 3 anni?**

Uno dei due genitori può astenersi dal lavoro per tutto il periodo in cui dura la malattia del figlio di età non superiore ai tre anni; il congedo spetta anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

Se la malattia del bambino dà luogo al ricovero ospedaliero, su richiesta del genitore, il periodo di ferie eventualmente in corso viene interrotto e si consente di proseguire nell'assenza, facendo uso del congedo.

Fatte salve le norme di maggior favore previste in sede contrattuale, il congedo per malattia del figlio non è retribuito dal datore di lavoro, né è previsto l'indennizzo da parte dell'INPS.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 47.

➤ **Che diritti hanno i genitori durante la malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni?**

L'uno o l'altro dei due genitori può ottenere permessi non retribuiti nel limite massimo di 5 giorni all'anno.

Tale diritto decorre dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età e permane fino al giorno (compreso) dell'ottavo compleanno.

I permessi spettano al genitore richiedente anche quando l'altro non ne abbia diritto.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 47;

- ML interpello 19-08-2008, n. 33.

➤ **Il datore di lavoro può rifiutare il permesso per malattia del figlio di età non superiore a 8 anni?**

No, il datore di lavoro è tenuto a concedere i permessi a fronte della presentazione:

- del certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale (ivi compresi i medici convenzionati);

- della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitore non è in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 artt. 47 e 51;
- INPS circolare 29-04-2010, n. 62

➤ **Lo stato di malattia del figlio è soggetto ai controlli previsti per i lavoratori dipendenti?**

No, la legge esclude l'applicabilità delle disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Pertanto il genitore non deve rispettare le fasce orarie di reperibilità e il bambino/a malato/a non è soggetto a visite di controllo.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 47.

◆ **Fonti Giuridiche**

➤ **T.U. Maternità/Paternità (articoli estratti)**

Art. 47 (*Congedo per la malattia del figlio*)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascuno figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 51 (*Documentazione*)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

➤ **ML risposta a interpello 19-08-2008, n. 33 (sintesi)**

Congedi per malattia del figlio fra 3 e 8 anni

Il congedo per malattia del figlio "di età compresa fra i tre e gli otto anni", è attribuito entro il limite individuale di cinque giorni lavorativi di assenza all'anno. Il diritto è riconosciuto per ogni figlio di età superiore ai tre anni; a decorrere dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età e permane fino al giorno dell'ottavo compleanno.

➤ **ML risposta ad interpello 20-03-2009, n. 31 (sintesi)**

Sospensione del congedo parentale per grave malattia del figlio

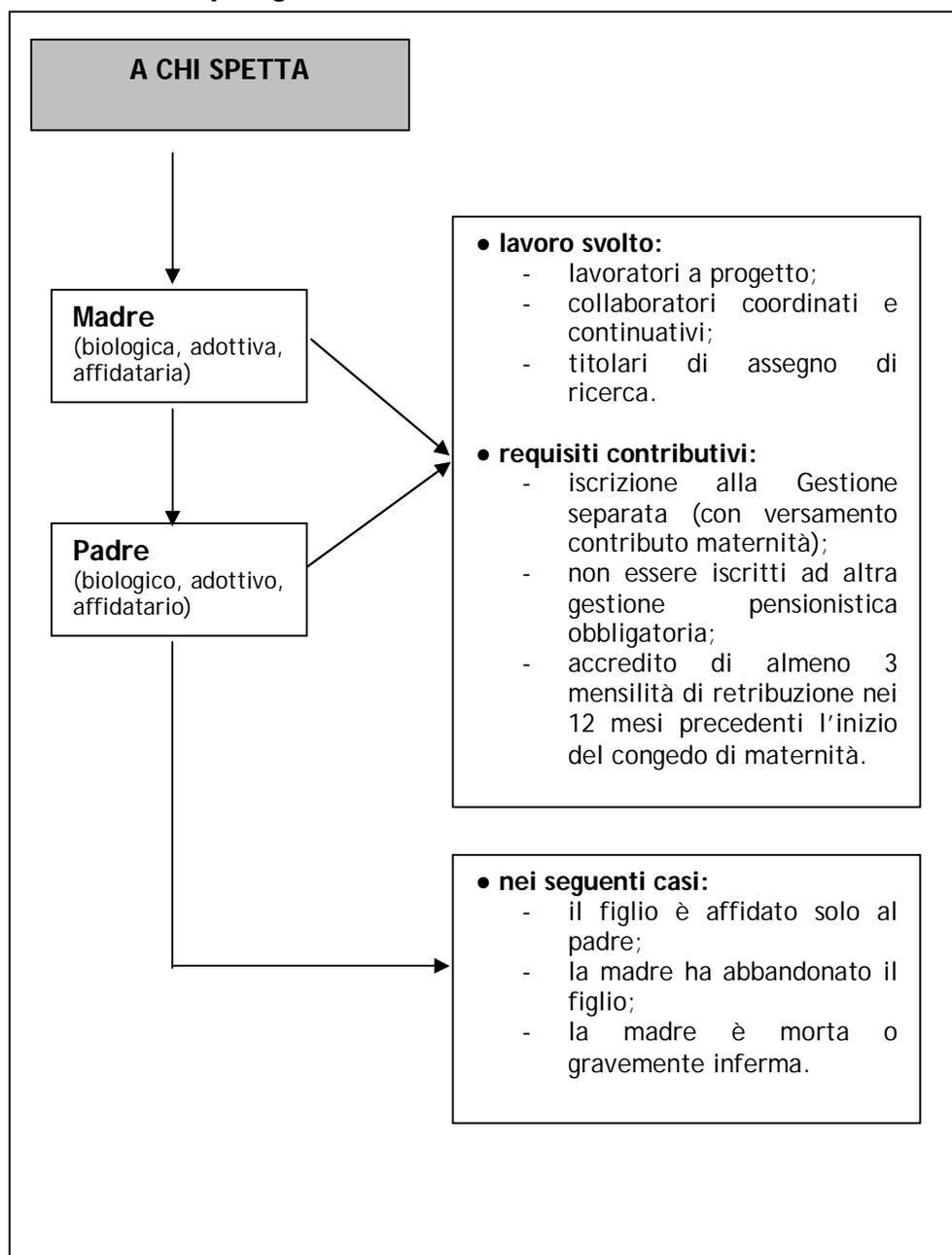
Il Ministero del Lavoro ha considerato legittima la sospensione del congedo parentale non retribuito, previsto dalla legge per i figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, per fruire del permesso retribuito di tre giorni per "gravi motivi", previsto dal contratto collettivo applicabile.

È necessario, ovviamente, che il lavoratore interessato ne faccia richiesta e che i "gravi motivi" vengano debitamente documentati.

▣ Lavoro a progetto

■ Congedo parentale

◆ Scheda riepilogativa



IN COSA CONSISTE

È un'assenza facoltativa dal lavoro:

- di durata massima di 3 mesi;
- utilizzabile entro il primo anno di vita del bambino o di ingresso del minore in famiglia.

QUALE TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTA

Un'indennità giornaliera pari al 30% del reddito giornaliero derivante da attività da lavoro a progetto o assimilata, percepito nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità/paternità.

◆ **Domande ricorrenti**

➤ **Il congedo parentale delle collaboratrici a progetto in cosa consiste?**

La facoltà di fruire del congedo parentale è riconosciuto alle lavoratrici a progetto iscritte alla Gestione separata INPS, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (o di ingresso del bambino in famiglia, in caso di adozione o affidamento).

L'indennità compete alla madre lavoratrice per la quale sia stato riscontrato il versamento di almeno 3 mensilità della contribuzione maggiorata dovuta alla Gestione separata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità. Il diritto all'indennità economica è subordinato alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso nel periodo in cui si colloca il congedo parentale e all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante dall'attività di lavoro a progetto, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Fonti:

- Legge 27-12-2006, n. 296 art. 1, co. 791;
- Decreto ministeriale 12-07-2007;
- INPS circolare 21-12-2007, n. 137.

➤ **Il padre lavoratore a progetto ha diritto al congedo parentale?**

Sì, il collaboratore a progetto può ottenere il congedo parentale purché abbia i requisiti prescritti e si siano verificate le circostanze indicate dalla legge.

Più precisamente, ed in concreto, il padre lavoratore a progetto deve essere iscritto alla gestione separata INPS, deve avere il requisito minimo contributivo richiesto (almeno 3 mesi di contribuzione maggiorata) nei 12 mesi precedenti all'insorgenza di una delle seguenti situazioni:

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

Il congedo spetta per un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (o di ingresso del bambino in famiglia, in caso di adozione o affidamento).

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

L'indennità economica viene calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante dall'attività di lavoro a progetto percepito nei dodici mesi precedenti il verificarsi di una delle situazioni sopra indicate.

Fonti:

- Legge 27-12-2006, n. 296 art. 1, co. 791;
- Decreto ministeriale 12-07-2007;
- INPS circolare 21-12-2007, n. 137.

➤ **Durante il congedo parentale il lavoratore a progetto può intraprendere una nuova attività lavorativa?**

No, il lavoratore a progetto in congedo parentale non può né proseguire l'attività lavorativa che ha chiesto di sospendere né intraprendere una nuova attività subordinata, parasubordinata o autonoma.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 32;
- INPS circolare 29-04-2010, n. 62

➤ **I genitori lavoratori a progetto cosa devono fare per usufruire del congedo parentale?**

Prima dell'inizio del periodo di astensione facoltativa, il genitore collaboratore a progetto deve compilare il modulo INPS AST.FAC/GEST.SEP. - Cod. SR74, reperibile sul sito dell'Istituto o presso le sedi territoriali.

Il modello di domanda va consegnato all'ufficio INPS di zona e al committente.

Alla domanda consegnata all'INPS deve essere sempre allegata copia del documento di identità del richiedente e - se non ancora in possesso dell'Istituto - la documentazione relativa al figlio (certificato di nascita o l'autocertificazione, per i figli biologici).

Il padre lavoratore deve inoltre allegare alla domanda la documentazione attestante il verificarsi di una delle situazioni a cui è subordinato il riconoscimento del diritto.

Note:

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Il Mod. AST.FAC/GEST.SEP. - Cod. SR74 da compilare è reperibile sul sito dell'INPS o presso le sedi territoriali dell'Istituto.

◆ **Fonti Giuridiche**

➤ **T.U. Maternità/Paternità (articoli estratti)**

Art. 69 (Congedo parentale)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini a decorrere dal 1 gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di età del bambino. (1)

1 bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. (2)

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003. Si riporta di seguito il testo previgente:

«1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1 gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.»

(2) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003.

➤ **DM 12-07-2007**

Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. (GU n. 247 del 23-10-2007)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

di concerto con

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto l'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che ha previsto l'istituzione di un'apposita gestione separata presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), in favore di lavoratori privi di altre forme di tutela previdenziale;

Visto l'art. 59, comma 16, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, che ha previsto, tra l'altro, l'estensione, agli iscritti alla predetta gestione separata, della tutela relativa alla maternità e agli assegni al nucleo familiare nei limiti delle risorse rivenienti dallo specifico contributo fissato nella misura dello 0,5 per cento;

Visto l'art. 51, comma 1, della Legge 23 dicembre 1999, n. 488, che, nell'estendere agli iscritti alla predetta gestione separata la tutela contro il rischio di malattia in caso di degenza ospedaliera, ha imputato anche tale onere alle risorse derivanti dal gettito del citato contributo dello 0,5 per cento;

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Visto l'art. 80, comma 12, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388, che ha interpretato il citato art. 59, comma 16, della Legge n. 449 del 1997, nel senso che la tutela ivi prevista relativa alla maternità ed agli assegni al nucleo familiare avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente;

Visto il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno alla maternità ed alla paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

Visto il decreto interministeriale 4 aprile 2002, con il quale, a decorrere dal 1° gennaio 1998, è stata stabilita la corresponsione di un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi alla data stessa in favore delle madri lavoratrici iscritte alla predetta gestione separata e tenute al versamento della contribuzione dello 0,5 per cento ai sensi del suddetto art. 59, comma 16, della legge n. 449 del 1997;

Visto l'art. 1, comma 791, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che prevede l'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per disciplinare l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, a tutela e sostegno della maternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata sopra indicata, nei limiti delle risorse rivenienti dallo specifico gettito contributivo da determinare con il medesimo decreto;

Vista la valutazione espressa dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale finalizzata alla quantificazione degli oneri derivanti dall'estensione alle lavoratrici iscritte alla suddetta gestione separata degli articoli 17 e 22 del Decreto Legislativo n. 151 del 2001, nonché alla conseguente individuazione dell'aliquota contributiva aggiuntiva necessaria alla loro copertura;

Ritenuto di dover procedere all'emanazione del predetto decreto previsto dall'art. 1, comma 791, della citata legge n. 296 del 2006;

Decreta:

Art. 1.

1. Il divieto di adibire le donne al lavoro per i periodi di cui all'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è esteso ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, di seguito definita "gestione separata", nonché agli associanti in partecipazione, a tutela delle associate in partecipazione iscritte alla gestione medesima.

Art. 2.

1. Le esercenti attività libero professionale iscritte alla gestione separata possono accedere all'indennità di maternità a condizione che l'astensione effettiva dall'attività lavorativa nei periodi di cui all'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sia attestata da apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Art. 3.

1. L'estensione del divieto di adibire al lavoro le donne, di cui all'art. 17 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applica:

- a) integralmente nei confronti delle lavoratrici di cui all'art. 1;
- b) limitatamente al comma 2, lettera a), del predetto art. 17, nei confronti delle lavoratrici esercenti attività libero professionale di cui all'art. 2.

Art. 4.

1. Le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi di cui agli articoli 1 e 3, hanno diritto, ai sensi dell'art. 66 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Art. 5.

1. Alle madri lavoratrici iscritte alla gestione separata, tenute al versamento della contribuzione dello 0,5 per cento di cui all'art. 59, comma 16, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, è corrisposta un'indennità di maternità per i periodi di astensione obbligatoria previsti dall'art. 16 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

L'indennità è corrisposta anche per i periodi di divieto anticipato di adibizione al lavoro e per i periodi di interdizione dal lavoro autorizzati ai sensi dell'art. 17 del predetto decreto legislativo n. 151 del 2001.

2. L'indennità di cui al comma 1 spetta alle lavoratrici in favore delle quali, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla gestione separata, maggiorata delle aliquote di cui all'art. 7.

3. L'indennità è corrisposta nella misura prevista dall'art. 4 del decreto 4 aprile 2002 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 12 giugno 2002, n. 136, e secondo le modalità ivi previste, previa attestazione di effettiva astensione dal lavoro da parte del lavoratore e del committente e resa nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Art. 6.

1. Per i periodi di astensione dal lavoro per i quali è corrisposta l'indennità di maternità, sono accreditati i contributi figurativi ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa.

Art. 7.

1. Le prestazioni economiche previste dal presente decreto in favore delle lavoratrici tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi di cui agli articoli 1, 2 e 3, sono finanziate attraverso un'aliquota aggiuntiva, nella misura di 0,22 punti percentuali, della vigente aliquota dello 0,5 per cento prevista dall'art. 59, comma 16, della Legge 27

Le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

dicembre 1997, n. 449. Tale aliquota aggiuntiva è dovuta da tutti gli iscritti alla gestione separata già destinatari della predetta aliquota dello 0,5 per cento.

Art. 8.

1. Qualora, a seguito del monitoraggio effettuato dall'I.N.P.S. a decorrere dal secondo anno di applicazione del presente decreto, si verificassero scostamenti rilevanti tra gettito contributivo e prestazioni erogate, l'aliquota dello 0,22 per cento di cui all'art. 7 sarà modificata con ulteriore provvedimento, al fine di consentire la copertura degli oneri sostenuti per le finalità di cui al presente decreto.

Il presente decreto sarà inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 12 luglio 2007

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale Damiano
Il Ministro dell'economia e delle finanze Padoa Schioppa

Registrato alla Corte dei conti il 20 settembre 2007

Ufficio di controllo preventivo sui Ministeri dei servizi alla persona e dei beni culturali,
registro n. 6, foglio n. 233

► INPS circolare 21-12-2007, n. 137

Oggetto

Estensione alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate, associate in partecipazione e libere professioniste, iscritte alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, L. 335/1995, delle disposizioni di cui agli artt. 16, 17 e 22 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. della maternità/paternità).

Introduzione di un'indennità per congedo parentale a favore dei collaboratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla medesima Gestione Separata. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

Sommario:

1. A decorrere dal 7/11/2007 (data di entrata in vigore del D.M. 12/07/2007), ai committenti e agli associanti in partecipazione è esteso il divieto di adibire al lavoro le lavoratrici a progetto e categorie assimilate e le associate in partecipazione iscritte alla Gestione separata di cui alla L. 335/1995, durante i periodi di cui all'art. 16 (congedo di maternità) e di cui all'art. 17 (interdizione anticipata e prorogata) del D.Lgs.151/2001 - T.U. della maternità/paternità. Le libere professioniste iscritte alla citata Gestione separata possono accedere all'indennità di maternità subordinatamente all'effettiva astensione dall'attività lavorativa durante i periodi di cui alle sopracitate disposizioni. La tutela è riconosciuta anche in caso di adozione e affidamento nonché in favore dei lavoratori padri appartenenti ad una delle categorie considerate, iscritti alla gestione medesima.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

2. *A decorrere dal 1° gennaio 2007, i lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla Gestione separata hanno diritto al congedo parentale per un periodo complessivo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. Il diritto è riconosciuto anche in caso di adozione e affidamento.*

[...]

2. Riconoscimento del diritto al congedo parentale

L'art. 1, comma 788, della Legge n. 296/2006 (Finanziaria per l'anno 2007) prevede la corresponsione, in favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata, di un'indennità per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Come già precisato al punto 1, per "categorie assimilate" si intendono i collaboratori coordinati e continuativi, mentre non possono essere equiparati ai lavoratori a progetto i soggetti che svolgono prestazioni occasionali (cioè inferiori a trenta giorni di durata nell'anno solare e con un compenso inferiore a cinquemila euro con lo stesso committente). Destinatari della tutela sono i lavoratori non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie né pensionati, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata (dello 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/2007, dello 0,72% per i periodi successivi).

Fermi restando i sopra citati limiti temporali (tre mesi entro il primo anno di vita del bambino), l'erogazione del trattamento economico in esame sarà effettuata dall'Istituto relativamente ad eventi di parto o ingressi in famiglia (nel caso di adozioni o affidamenti) verificatisi dal 1° gennaio 2007. È esclusa pertanto l'indennizzabilità di periodi di congedo parentale che, benché ricadenti nell'anno 2007, si riferiscano ad eventi (parti o ingressi in famiglia) intervenuti antecedentemente alla data suindicata.

Hanno diritto all'indennità per congedo parentale soltanto quei soggetti (madri/padri biologici, adottivi e affidatari) per i quali sia riscontrato l'accreditamento di almeno tre mensilità della contribuzione maggiorata sopra indicata nei dodici mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità.

Il diritto ai periodi di congedo, in caso di parto plurimo, è riconoscibile per ogni bambino, nel rispetto, ovviamente, del limite temporale previsto per tale categoria di lavoratori in relazione all'età del neonato (fino a 3 mesi per ciascun figlio, entro il primo anno di vita).

La domanda di congedo parentale deve essere presentata in data anteriore all'inizio del congedo stesso, essendo indennizzabili, in caso contrario, soltanto i periodi successivi alla domanda.

I periodi di congedo parentale sono indennizzabili subordinatamente alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale ed all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

2.1 Requisito contributivo e misura dell'indennità

a) Lavoratrici madri

Il diritto al congedo parentale e al relativo trattamento economico è riconosciuto alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate, iscritte alla Gestione Separata, a condizione che le stesse risultino in possesso del requisito contributivo minimo previsto ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di maternità.

Anche per l'indennità a titolo di congedo parentale è richiesto, pertanto, l'accreditamento di almeno tre mensilità di contribuzione maggiorata (dello 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/2007, dello 0,72% per i periodi successivi) nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità di cui all'art.16 del T.U. della maternità/paternità.

In caso di adozione e affidamento sia nazionali che internazionali (si rammenta che in caso di affidamenti internazionali ci si riferisce soltanto a quelli preadottivi), il congedo parentale, compreso il relativo trattamento economico, è riconoscibile per un periodo complessivo di tre mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i dodici anni di età.

In tale ipotesi il requisito minimo contributivo delle tre mensilità dovrà essere reperito, ovviamente, nei dodici mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30 per cento di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo, come sopra individuato.

b) Lavoratori padri

Con eguale decorrenza (parti verificatisi dal 1° gennaio 2007), hanno diritto al congedo parentale, con relativo trattamento economico, anche i padri lavoratori a progetto e categorie assimilate, iscritti alla Gestione Separata, per i quali sia riscontrato il requisito minimo contributivo (almeno tre mesi di contribuzione maggiorata dello 0,5 per cento fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/2007, dello 0,72% per i periodi successivi) nei dodici mesi precedenti l'insorgenza di una delle situazioni (morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del bambino al padre) previste per il riconoscimento dell'indennità di paternità di cui all'art. 3 del D.M. 04/04/2002.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30 per cento di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito nei dodici mesi precedenti il verificarsi di una delle predette situazioni.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Il diritto in oggetto è riconosciuto anche al padre adottivo o affidatario a condizione che sussista, in capo allo stesso, il sopradetto requisito contributivo minimo nei dodici mesi precedenti la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia del lavoratore e sempre che la madre non ne faccia richiesta.

In tale ultima ipotesi, il reddito di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità è quello percepito nei dodici mesi precedenti l'ingresso in famiglia del minore.

2.2 Contribuzione figurativa

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa, secondo quanto disposto dall'art. 35 comma 1 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. della maternità/paternità).

2.3 Modello di domanda

Per le domande di congedo parentale è stato predisposto il nuovo modello AST.FAC./GEST.SEP. (allegato 3) che sarà prelevabile dal sito internet dell'Istituto - www.inps.it - sezione "modulistica".

2.4 Contenzioso

Competente a decidere in unica istanza i ricorsi inerenti la prestazione in oggetto è il Comitato Amministratore per la Gestione Separata di cui all'art. 2 comma 26 L. 335/1995.

L'istruttoria relativa ai medesimi ricorsi dovrà essere curata dalle Direzioni Regionali territorialmente competenti mediante la procedura D.I.C.A., secondo le disposizioni impartite con la circ. 13 del 2.2.06.

3. Istruzioni procedurali

Le procedure informatiche applicative delle presenti istruzioni sono in corso di adeguamento. Si fa riserva di fornire le istruzioni procedurali con specifici messaggi operativi.

4. Istruzioni contabili

[...]

Allegato 1

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, DECRETO 12 Luglio 2007

[Rinvio: v. il testo pubblicato in questa infobussola]

Allegato 2

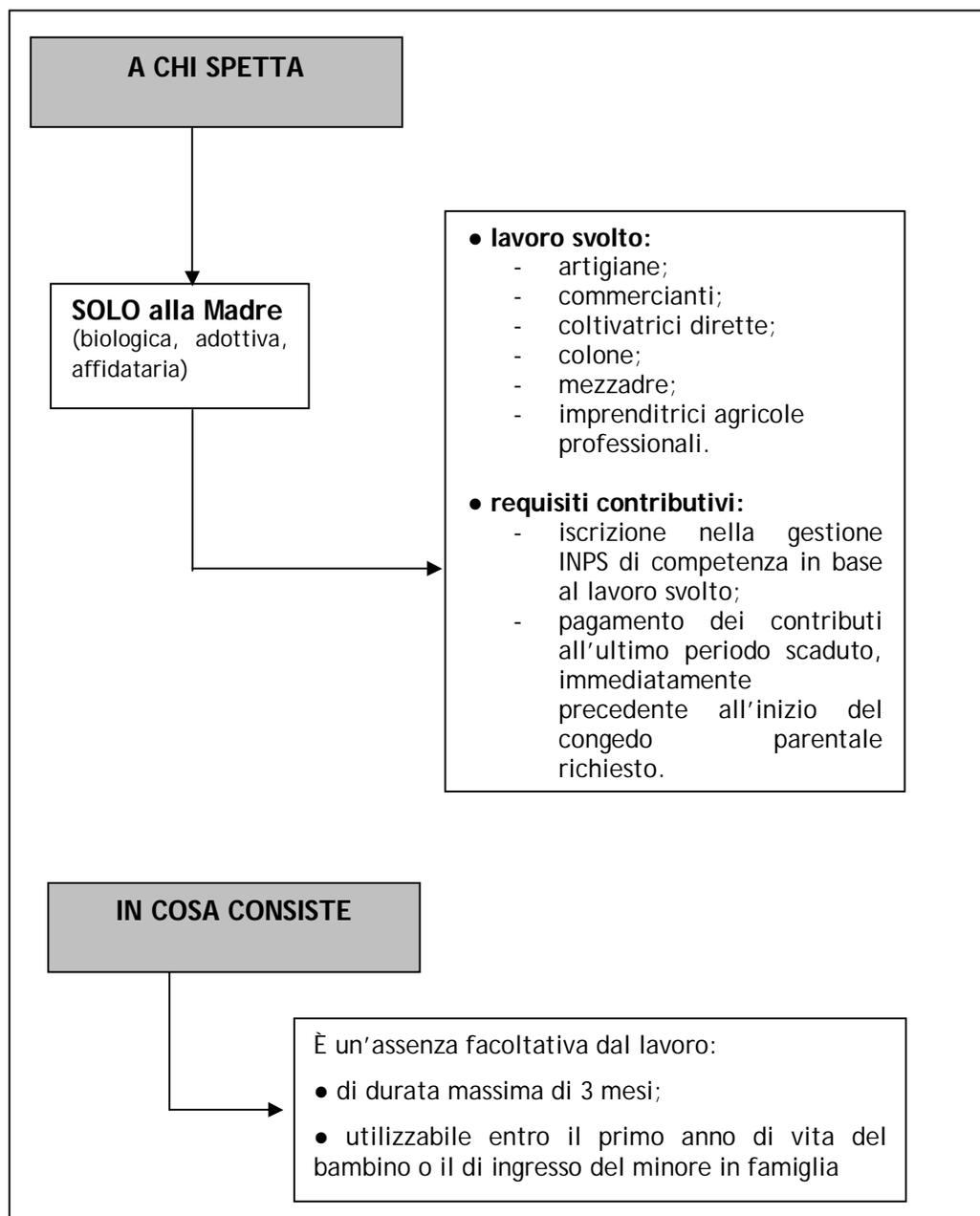
VARIAZIONI AL PIANO DEI CONTI

[...]

▣ Lavoro autonomo (artigiane, commercianti, ecc.)

■ Congedo parentale

◆ Scheda riepilogativa



QUALE TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTA

Un'indennità economica pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento è effettuato direttamente dall'INPS, che - a seconda della scelta effettuata - vi provvede con:

- bonifico presso l'ufficio postale;
- accredito su conto corrente bancario o postale.

◆ **Domande ricorrenti**

➤ **Le lavoratrici autonome hanno diritto al congedo parentale?**

Sì, il congedo parentale è stato esteso alle lavoratrici autonome iscritte all'INPS (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali), ma limitatamente ad un periodo di tre mesi, continuativi o frazionati, entro il primo anno di vita del minore.

Il congedo parentale è riconosciuto anche alla madre adottiva o affidataria; in tal caso spetta entro un anno dalla data dell'ingresso in famiglia del minore.

Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge in relazione alla categoria di appartenenza.

Il diritto al trattamento economico è però subordinato:

- al fatto che la madre sia in regola con il pagamento dei contributi previdenziali relativi all'ultimo periodo scaduto, immediatamente precedente l'inizio del congedo parentale richiesto;
- all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

L'art. 69 del T.U. sulla maternità/paternità riconosce alle lavoratrici autonome il diritto all'accredito figurativo per il congedo parentale, di conseguenza, per il medesimo periodo, è sospeso l'obbligo contributivo.

Il congedo parentale non spetta al padre lavoratore autonomo.

Fonti:

- Decreto legislativo 26-03-2001, n. 151 art. 69;
- INPS circolare 17-03-2006, 46.

➤ **Cosa deve fare la lavoratrice autonoma per ottenere l'indennità per il congedo parentale?**

Oltre a possedere i requisiti prescritti, la lavoratrice deve presentare domanda, utilizzando l'apposita modulistica INPS (Mod. AST.FAC/LAV.AUT - Cod. SR59).

Alla domanda deve essere allegato:

- copia del documento di identità del richiedente;
- certificato di nascita del figlio (o autocertificazione) oppure la documentazione relativa all'adozione o affidamento;

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

- copia dell'F24 per attestare il versamento dei contributi nel periodo d'interesse;
- eventuale documentazione necessaria alla liquidazione dell'indennità economica.

Note:

Il Mod. AST.FAC/LAV.AUT - Cod. SR59 da compilare è reperibile sul sito dell'INPS o presso le sedi territoriali dell'Istituto.

◆ **Fonti Giuridiche**

➤ **T.U. Maternità/Paternità**

Art. 69 (Congedo parentale)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini a decorrere dal 1 gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di età del bambino. (1)

1 bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. (2)

(1) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003. Si riporta di seguito il testo previgente:

«1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1 gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.»

(2) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 6, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, con decorrenza dal 28 maggio 2003.

➤ **INPS circolare 17-03-2006, n. 46**

Oggetto:

Congedo parentale e accredito figurativo dei relativi periodi nelle gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali.

Nuovo modello di domanda (valido anche per le coltivatrici dirette, colone, mezzadre e imprenditrici agricole professionali).

Sommario:

Disposizioni operative per la richiesta dei periodi di congedo parentale e dell'accredito figurativo per le lavoratrici iscritte alle Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali.

Facendo seguito alla circolare n. 136 del 26 luglio 2002, con la quale sono state illustrate le innovazioni introdotte dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) nei confronti delle lavoratrici autonome artigiane e commercianti, si dà comunicazione delle modalità di gestione dell'accredito figurativo dei periodi di congedo parentale, richiesti dalle lavoratrici contestualmente alla sospensione dell'obbligo contributivo IVS.

1. Diritto al congedo parentale

L'articolo 69 del D.Lgs. n. 151/2001, nel ribadire il diritto delle lavoratrici autonome, madri - analogo diritto, si rammenta, non è riconosciuto ai padri lavoratori autonomi - di

Le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

bambini nati dal 1° gennaio 2000, all'astensione facoltativa (congedo parentale) di cui all'articolo 32 del medesimo T.U. ed al relativo trattamento economico, ha confermato i limiti temporali già stabiliti dall'articolo 3 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, prevedendo un periodo di astensione facoltativa dal lavoro non superiore a tre mesi, da effettuare entro il primo anno di età del bambino.

Come precisato con messaggio n. 569 del 27 giugno 2001, in favore delle lavoratrici autonome, il diritto ai periodi di congedo, in caso di parto plurimo, è riconoscibile "per ogni bambino", ovviamente nel rispetto del diverso limite temporale previsto per tale categoria di lavoratrici in relazione all'età del neonato (in sintesi, fino a 3 mesi per ciascun figlio, entro il primo anno di età).

In caso di fruizione da parte di entrambi i genitori (madre lavoratrice autonoma e padre lavoratore dipendente) il limite massimo complessivo di congedo parentale tra i due è pari a 10 mesi (3 per la madre e 7 per il padre).

L'indennizzabilità del congedo, invece, non può superare complessivamente i 6 mesi, nei primi tre anni: nell'ipotesi in cui, ad esempio, la madre lavoratrice autonoma fruisca del proprio congedo di tre mesi (ovviamente entro il primo anno) e del correlativo trattamento economico per il medesimo periodo, al padre lavoratore dipendente, spetterà, indipendentemente dalle condizioni reddituali e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (o fino al diverso limite previsto per i casi di adozione o affidamento), l'indennità per congedo parentale per un periodo non superiore a tre mesi. Periodi ulteriori potranno essere indennizzati al padre, anche entro il terzo anno, subordinatamente alle condizioni di reddito previste. Si ricorda che in caso di superamento dei limiti reddituali anzidetti permane il diritto del padre (lavoratore subordinato) al congedo, ma non all'indennità.

Correlativamente, laddove il padre lavoratore dipendente fruisca, entro il primo anno, di un periodo di sei mesi di congedo parentale indennizzato, la madre lavoratrice autonoma, pur conservando il diritto all'astensione fino a 3 mesi, non avrà diritto alla relativa indennità, stante il raggiungimento da parte del padre del limite massimo indennizzabile complessivo tra i due genitori.

Com'è noto, la domanda di congedo parentale deve essere presentata in data anteriore all'inizio del congedo stesso, essendo indennizzabili, in caso contrario, soltanto i periodi successivi alla data della domanda.

Il relativo trattamento economico, pari al 30% della retribuzione convenzionale, è subordinato all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Restando sospeso, come già precisato nella circ. 136/2002 (punti 2.1 e 2.2), l'obbligo contributivo durante il congedo parentale (non necessariamente indennizzato - vds. quinto cpv. del presente paragrafo), il diritto all'indennità nei confronti delle artigiane e commercianti è riconoscibile in presenza del pagamento dei contributi relativi all'ultimo periodo contributivo scaduto, precedente all'inizio del congedo richiesto.

2. Sospensione dell'obbligo contributivo

La disposizione in esame riconosce il diritto all'accredito figurativo del periodo di congedo parentale; da tale previsione normativa consegue la sospensione, per detto periodo, dell'obbligo contributivo alle gestioni Artigiani e Commercianti, stante la non compatibilità della duplice copertura assicurativa (obbligatoria e figurativa) per lo stesso evento: entrambe le operazioni sono effettuate d'ufficio, in connessione con l'accoglimento della domanda di congedo.

Per quanto ovvio, si ribadisce che la sospensione dell'obbligo contributivo può riguardare solo mesi solari interi, attesa la periodicità e l'indivisibilità del contributo obbligatorio, dovuto anche per i mesi nei quali viene prestata attività parziale (a titolo di esempio, per un congedo parentale dal 2 agosto al 1 novembre, il versamento del contributo obbligatorio IVS potrà essere sospeso per i soli mesi di settembre ed ottobre).

Come già previsto al punto 2.2, 2° cpv., della richiamata circolare n. 136/2002, sulla base delle indicazioni di cui al Msg. n. 2439 del 29 agosto 1996, le Sedi - utilizzando la specifica funzione di "Sospensione dell'obbligo assicurativo IVS", disponibile nella procedura automatizzata di gestione dei contributi ART/COM - sulla base della comunicazione fornita dal settore che ha liquidato l'indennità, dovranno provvedere tempestivamente all'aggiornamento delle informazioni d'archivio, segnalando il mese e l'anno di inizio e fine del periodo di sospensione (l'acquisizione di tale informazione annulla l'imposizione contributiva e gli eventuali oneri accessori per detto periodo, operando il relativo sgravio).

3. Accredito figurativo dei periodi di congedo

Come accennato, l'accredito della contribuzione figurativa per il periodo di congedo parentale non necessita di apposita domanda. Il periodo, è rilevato dagli archivi di liquidazione delle prestazioni e verrà esposto nell'Estratto Conto, con specifica descrizione, non appena la procedura che collega gli archivi contributivi inserirà, tra questi, anche quelli di liquidazione delle prestazioni di malattia e maternità a pagamento diretto.

Atteso che il periodo di congedo in esame si colloca nell'ambito di un rapporto assicurativo in corso presso la gestione alla quale l'interessata è iscritta per effetto dell'attività autonoma esercitata e che l'obbligo contributivo viene sospeso per mesi contributivi interi, va da sé che l'accredito figurativo del predetto congedo riguarderà lo stesso numero di mesi di sospensione dell'imposizione contributiva, non potendo coesistere, nello stesso periodo, contribuzione figurativa e contribuzione obbligatoria.

Definita quindi la durata del periodo accreditabile figurativamente, la procedura calcolerà il valore figurativo da attribuire allo stesso facendo riferimento ai criteri di carattere generale di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. Tali criteri trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali degli Artigiani e dei Commercianti, in virtù del rinvio alle norme che disciplinano

Le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

L'Assicurazione generale obbligatoria, operata dalle leggi 4 luglio 1959, n. 563 e 22 luglio 1966, n. 613, istitutive delle due citate Gestioni.

L'applicazione dell'articolo 8, in sostanza, comporta l'attribuzione - ai fini del calcolo della pensione - di un valore "reddituale" pari a quello del reddito medio mensile assoggettato a contribuzione obbligatoria nell'anno solare in cui si colloca il periodo da riconoscere figurativamente, rapportato al numero dei mesi accreditati e ragguagliato a settimana.

Quindi, per determinare il suddetto valore figurativo di copertura, la procedura in automatico opererà nel seguente modo:

- divide il reddito assoggettato al contributo IVS nell'anno interessato per il numero dei mesi di imposizione contributiva relativi allo stesso anno;
- moltiplica il reddito medio mensile di cui sopra per il numero dei mesi di congedo parentale (corrispondenti al numero dei mesi di sospensione dell'obbligo contributivo).

Di conseguenza, quando il periodo di congedo interessa due diversi anni solari, il valore figurativo da accreditare a ciascuno dei due periodi verrà determinato distintamente, sulla base degli importi reddituali dei rispettivi anni solari.

Poiché il valore di copertura verrà attribuito sulla media dei redditi assoggettati al contributo IVS negli anni in cui si colloca il periodo accreditato figurativamente, consegue che l'importo di copertura sarà compreso - di norma - fra il minimale ed il massimale di reddito vigenti negli anni stessi, salvo quanto precisato al successivo punto 4.

Nel caso in cui, nell'anno interessato, non risulti versato alcun contributo obbligatorio IVS, il valore del "reddito figurativo" verrà determinato risalendo all'anno solare immediatamente precedente, nel quale sia presente contribuzione obbligatoria.

A tale proposito si rinvia al punto 3 della circolare n. 56 del 6 marzo 1985, che illustra i criteri da applicare nei casi in cui i periodi presi a base per la determinazione del valore figurativo ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 155/1981 e quelli da coprire figurativamente interessino anni solari diversi; ciò al fine di evitare che, nella fase di liquidazione delle pensioni, gli importi figurativi accreditati assumano un valore maggiore o minore rispetto a quello dei redditi sui quali è avvenuto il relativo calcolo, per effetto del previsto meccanismo di rivalutazione.

Quindi il valore da attribuire al periodo in esame verrà correttamente determinato solo quando risulterà completato il versamento della contribuzione obbligatoria relativa all'anno nel quale si colloca l'evento da riconoscere, cioè quando sarà possibile individuare l'entità del reddito preso a riferimento per il calcolo dei contributi IVS versati.

Poiché, come è noto, la contribuzione figurativa da riconoscere ai lavoratori autonomi deve essere accreditata a settimane (contrariamente a quella obbligatoria, che ha periodicità mensile), una volta individuati i mesi interi di congedo e determinato il corrispondente numero di settimane (sett. = gg di calendario: 7, arrotondato per

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

eccesso), si verificherà che le settimane riconosciute figurativamente, sommate a quelle di contribuzione obbligatoria risultanti dall'applicazione del previsto coefficiente di conversione 4,333 (mesi x 4,333, arrotondato per eccesso) non ecceda la capienza massima del periodo complessivamente considerato (anno solare o frazione di esso).

A titolo di esempio si ipotizza il caso di seguito illustrato.

Iscrizione alla Gestione dl 1° febbraio 2001

Congedo parentale dal 1 novembre 2001 al 31 gennaio 2002 (3 mesi = 13 settimane)

Dati contributivi e reddituali dell'anno 2001

- copertura obbligatoria (feb./ott. 9 mesi = 39 settimane);
- reddito prodotto ed assoggettato a contribuzione € 14.400.

Dati contributivi e reddituali dell'anno 2002

- copertura obbligatoria (feb./dic. 11 mesi = 48 settimane);
- reddito prodotto ed assoggettato a contribuzione € 26.400.

Per determinare il valore di copertura dei periodi 1° novembre/31 dicembre 2001 e 1° gennaio/31 gennaio 2002 è necessario calcolare il reddito medio mensile (risultante dal rapporto reddito/mesi coperti) di ciascun anno interessato:

- il reddito medio mensile relativo all'anno 2001 è pari a € 1.600 (14.400 : 9);
- il reddito medio mensile relativo all'anno 2002 è pari a € 2.400 (26.400 : 11).

L'accredito del periodo di congedo parentale (3 mesi = 13 settimane) verrà effettuato nel modo seguente:

anno 2001 settimane	9	€ 3.200	(cioè € 1.600 x 2)
anno 2002 settimane	4	€ 2.400	(cioè € 2.400 x 1)

Dopo l'operazione di accredito, l'interessata potrà far valere la seguente situazione contributiva

anno	2001	mesi	9	€ 14.400	(copertura da contribuzione obbligatoria):
	sett.	9	€ 3.200		(copertura figurativa per 2 mesi di congedo)
anno 2002	mesi	11	€ 26.40		(copertura da contribuzione obbligatoria)
	sett.	4	€ 2.400		(copertura figurativa per 1 mese di congedo)

Infatti:

nell'anno 2001 risulteranno 11 mesi (da febbraio a dicembre) coperti da contribuzione (effettiva e figurativa), per un totale di 48 settimane (mesi 11 x 4,333 = sett. 47,663 arrotondate a 48), così distinte:

- 39 settimane di contribuzione effettiva (mesi 9 x 4,333 = sett. 38,997 arrotondate a 39);
- 9 settimane di contribuzione figurativa (mesi 2 x 4,333 = sett. 8,666 arrotondate a 9).

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

nell'anno 2002 risulteranno 12 mesi (da gennaio a dicembre) coperti da contribuzione (effettiva e figurativa), per un totale di 52 settimane (mesi 12 x 4,333 = sett. 51,996 arrotondate a 52), così distinte:

- 48 settimane di contribuzione effettiva (mesi 11 x 4,333 = sett. 47,663 arrotondate a 48)
- 4 settimane di contribuzione figurativa (mesi 1 x 4,333 = sett. 4,333 arrotondate a 4)

In tale ultimo caso verrà effettuato un arrotondamento per difetto, per rispettare il limite della capienza massima del periodo.

4. Lavoratori esercenti attività di affittacamere e produttori di assicurazione di terzo e quarto gruppo.

Nel ricordare che le lavoratrici esercenti attività in argomento, tenute alla iscrizione alla gestione dei Commercianti, sono soggette alla contribuzione previdenziale in rapporto al reddito effettivamente prodotto, anche nel caso in cui lo stesso sia inferiore al livello minimo imponibile determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 233/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, si precisa che tali assicurate debbono comunque l'intero contributo annuo per la maternità anche quando il reddito imponibile ai fini IVS, risultando inferiore al suddetto minimale, dia luogo ad una copertura parziale dell'anno interessato.

Per effetto dell'assicurazione di maternità, le lavoratrici in esame hanno diritto all'indennità economica calcolata con gli stessi criteri previsti per la generalità delle lavoratrici autonome iscritte alla gestione Commercianti.

Per quanto riguarda, invece, l'accredito della contribuzione obbligatoria ai fini pensionistici, è peraltro noto che le assicurate in esame hanno titolo alla copertura dell'intero anno solare solo quando l'importo del contributo IVS versato risulti almeno pari a quello calcolato sul minimale di reddito stabilito per tale anno dalle norme vigenti in materia.

Nel caso di versamento inferiore al suddetto limite minimo, viene riconosciuta la copertura assicurativa per un numero di mesi proporzionale alla contribuzione versata (si accredita il valore intero ottenuto dividendo il contributo versato per il contributo mensile minimo, senza tener conto delle eventuali frazioni) con attribuzione temporale a partire dall'inizio dell'anno solare interessato (o dalla data di inizio attività) e fino alla concorrenza dei mesi accreditabili.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 3, per i casi in cui il versamento obbligatorio consenta il riconoscimento dell'intero periodo di imposizione contributiva, per l'accredito figurativo dei periodi di congedo parentale in favore di assicurate che abbiano titolo ad una copertura proporzionalmente ridotta la procedura dell'Estratto Conto, in automatico, opererà nel seguente modo:

- determinerà il valore medio mensile del reddito prodotto nell'anno interessato, dividendo il relativo importo per il numero dei mesi di imposizione contributiva;

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

- moltiplicherà il suddetto valore medio per il numero dei mesi di sospensione dell'obbligo contributivo (relativi ai mesi di congedo parentale fruito).

A ciascun mese di congedo parentale fruito verrà accreditato il valore figurativo medio ottenuto dal rapporto fra il reddito effettivo (inferiore al minimale) ed il numero dei mesi di imposizione contributiva (anziché dei mesi di copertura riconoscibile). Poiché tale valore risulterà inferiore al predetto limite minimo, verrà riconosciuta ai fini pensionistici una copertura figurativa proporzionalmente ridotta, da determinare sulla base dei medesimi criteri applicati per la contribuzione obbligatoria.

[...]

➤ INPS circolare 26-07-2002, n. 136

Oggetto

Lavoratrici autonome: artigiane, esercenti attività commerciali, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale. Indennità di maternità e di congedo parentale.

Sommario

Dal 27.4.2001 l'indennità di maternità spetta per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data del parto ed è riconoscibile anche in caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali nei tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore che non abbia superato i 18 anni di età. - Durante i periodi di congedo parentale l'obbligo contributivo resta sospeso.- Iscrizione alla gestione previdenziale, effettuata successivamente all'inizio del periodo di maternità.

[...]

2) Congedo parentale (indennità al 30%).

2.1 Generalità

Come reso noto con la circ. n. 109 del 6.6.2000, l'art. 3, comma 1, della Legge 8.3.2000, n. 53 ha esteso alle lavoratrici autonome, madri di bambini nati dal 1° gennaio 2000, il diritto alla astensione facoltativa (congedo parentale), limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Il suddetto art. 3 risulta ora sostituito dall'art. 69 del T.U., il quale conferma l'estensione alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, artigiane, esercenti attività commerciale, nonché alle imprenditrici agricole a titolo principale, (categoria non ancora inclusa dalla legge 53/2000 tra le lavoratrici autonome aventi diritto al congedo parentale) il diritto al congedo parentale di cui all'art. 32 del T.U., compreso il relativo trattamento economico, sempre limitatamente ad un periodo di 3 mesi entro 1 anno di età del bambino.

le assenze dal lavoro dopo la nascita del figlio

Poiché l'art. 32 prevede che ciascun genitore lavoratore dipendente ha diritto al congedo parentale "per ogni bambino" (v. in proposito il Msg. n. 569 del 27.6.2001), la possibilità di moltiplicare il periodo di congedo per il numero dei bambini è riconoscibile, di conseguenza, anche alle lavoratrici autonome in caso di parto plurimo, tenendo presente, peraltro, il diverso limite di età del bambino (1 anno di età) stabilito per il congedo parentale delle lavoratrici autonome.

Con l'occasione si ribadisce che la domanda di congedo parentale deve essere presentata in data anteriore all'inizio del congedo stesso (in caso contrario sono indennizzabili solo i periodi successivi alla data della richiesta) e che il trattamento economico (30% della retribuzione convenzionale) è subordinato alla effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Restando sospeso l'obbligo contributivo durante il congedo parentale, il diritto alla indennità è riconoscibile in presenza del pagamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione dello stesso), ovvero, nei casi di cui al punto 2.2., 2° cpv., dei contributi relativi al medesimo mese in cui inizia il congedo.

Per le domande di congedo parentale è stato approntato il nuovo modulo Mod. AST. FAC. LAV. AUT. (all. 1), che consente di presentare anche la domanda di sospensione dell'obbligo assicurativo (v. punto 2.2). Il modulo fin qui utilizzato (mod. AST FAC) sarà d'ora in poi riservato ai lavoratori dipendenti.

2.2 Artigiane e Commercianti: sospensione dell'obbligo contributivo

Utilizzando la specifica funzione della procedura automatizzata, ("Sospensione dell'obbligo assicurativo IVS") le Sedi dovranno provvedere tempestivamente all'aggiornamento delle informazioni d'archivio ed allo sgravio contributivo relativo al periodo di congedo parentale richiesto e fruito dalle lavoratrici interessate.

Per quanto ovvio, si fa tuttavia presente che la sospensione dell'obbligo contributivo potrà riguardare esclusivamente mesi solari interi, attesa la periodicità e la indivisibilità del contributo obbligatorio, che è dovuto alla gestione anche per i mesi nei quali viene prestata attività per un solo giorno (a titolo di esempio, per un periodo di congedo parentale temporalmente collocato dal 20 settembre al 19 dicembre, sarà consentito sospendere il versamento del contributo obbligatorio IVS per i soli mesi di ottobre e novembre).

Per la richiesta di sospensione può essere utilizzato, come accennato, il modulo di cui all'all. 1 (Mod. AST. FAC. LAV. AUT.)

In merito alle modalità di acquisizione dei periodi in argomento si fa riserva di successive istruzioni.

Si fa riserva, altresì, di istruzioni in merito alla eventuale possibilità di accredito della contribuzione figurativa riguardante i periodi di congedo parentale.

2.3 Affittacamere

a) Indennità.

Il diritto all'indennità viene riconosciuto qualora la lavoratrice dichiarerà, secondo quanto previsto per la generalità delle lavoratrici autonome, di astenersi dalla propria attività lavorativa.

L'indennità è erogabile in presenza della copertura contributiva di maternità nell'anno in cui inizia il congedo parentale, come precisato al punto 1.3..

b) Sospensione dell'obbligo contributivo.

Si rinvia a quanto indicato al punto 2.2 in merito allo sgravio contributivo relativo al periodo di congedo parentale.

2.4 Coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale

Per lo sgravio contributivo relativo ai periodi di congedo parentale, si rinvia alla circ. 177 del 19.10.2000

[...]

▣ Libera professione (esclusione)

Il Testo Unico sulla Maternità/Paternità riconosce l'indennità di maternità alle libere professioniste iscritte ad uno degli Enti previdenziali indicati nel provvedimento stesso (v. tabella D allegata al D.Lgs. n. 151/2001); non fa però menzione del congedo parentale, che continua a non trovare applicazione alla categoria in esame.



infobussola di dottor Lex

Questo testo è una **infobussola** di dottor Lex, cioè un libretto pratico e maneggevole, pensato per informare rapidamente e correttamente su temi giuridici di attualità. È una guida agile, utile non solo a professionisti ed esperti, ma anche a tutti coloro che si trovano ad aver bisogno di orientamento sulle questioni giuridiche.

In questa **infobussola**:

I genitori che lavorano, dopo la nascita del figlio, si trovano inevitabilmente ad affrontare la necessità di assentarsi dal lavoro. Il testo affronta il tema dei congedi parentali, dei permessi giornalieri e della malattia del figlio; non si limita al lavoro dipendente, ma contiene anche indicazioni preziose su come regolare le assenze dal lavoro in caso di lavoro a progetto e autonomo.

Questa infobussola - scritta con precisione tecnica linguaggio accessibile a tutti - si articola in comode schede riepilogative e domande ricorrenti, con l'indicazione delle fonti giuridiche.

Utile per i consulenti del lavoro e i responsabili del personale, indispensabile per i genitori che lavorano.

dottor Lex è il luogo d'incontro privilegiato di professionisti ed esperti di diritto, in particolare di Lavoro e Previdenza, con quanti necessitano di orientamento su come affrontare correttamente le questioni giuridiche.

dottor Lex, oltre a favorire l'aggiornamento e la visibilità di professionisti aderenti, produce e distribuisce contenuti editoriali giuridici di qualità.

www.dottorlex.it