



Associazione Nazionale Sindacato Professionisti Sanitari della Funzione Infermieristica
Via Carlo Conti Rossini 26 - Roma, 00147

TeleFax 06 5123395 Numero Verde : 800 95 95 29

Indirizzi internet: www.nursingup.it (con accesso ai siti regionali)

EMAIL: info@nursingup.it

VADEMECUM LEGISLATIVO PER LA TUTELA DELLA MADRE, DEL PADRE E DEL BAMBINO

*a cura del Responsabile Nucleo Promozione e Sviluppo Nursing up
Responsabile: Cesare Hoffer*



Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p>Gravidanza a rischio</p> <p><i>Circolare ministero del lavoro e delle politiche sociali 16/2/2012</i></p>	<p>Nel caso in cui la dipendente presenti delle <u>complicanze</u> durante il periodo di gravidanza può inoltrare al dipartimento provinciale del lavoro una richiesta di astensione per gravidanza a rischio con allegato certificato emesso su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato</p> <p>Il dipartimento provinciale del lavoro può stabilire l'<u>interdizione al lavoro</u>, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi degli organi di riferimento del S.S.N.</p> <p><i>L'art. 15 del D.L.n.5/2012 (c.d. Decreto semplificazioni) introduce importanti novità in materia di interdizioni dal lavoro, intervenendo sulle competenze accertative e provvedimenti delle Direzioni territoriali del lavoro, a modifica del comma 3 dell'art. 17 del d.legs 151/2001 (visionare la circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali 16/2/2012)</i></p>
<p>Valutazione dei rischi (art. 6-7-8-11-12 d.legs 151/2001)</p>	<p>La normativa vigente impone al datore di lavoro di valutare i rischi in relazione alla <u>gravidanza, puerperio e allattamento</u> (fino 7 mesi dopo il parto), identificando "luoghi di lavoro" e "compiti" sicuri.</p> <p>I principali <u>tipi di rischio</u> sono: biologico, movimentazione carichi, lavoro notturno, sostanze chimiche, gas anestetici, radiazioni ionizzanti, ecc..)</p> <p>E' <u>obbligatorio informare il dipendente</u> ed i <u>RLS</u> sui rischi rilevati durante la valutazione</p>
<p>Controlli prenatali art.14 d.lgs 151/2001</p>	<p>Le lavoratrici gestanti hanno diritto a <u>permessi retribuiti</u> per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.</p>
<p>Congedo maternità (ex astensione obbligatoria) art.20-28 d.lgs 151/2001</p>	<p><u>Art. 20</u>-Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternita', le lavoratrici hanno la facolta' di <u>astenersi dal lavoro</u> a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</p> <p><u>Art. 28-Il padre lavoratore</u> ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p>
<p>Divieti lavorativi e parto prematuro (art. 16 d.lgs 151/2001), così come</p>	<p><i>Si riporta il testo dell'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno</i></p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p>modificato dal DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011 , n. 119</p>	<p><i>della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.), come modificato dal decreto legislativo n.119:</i></p> <p>«Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne- 1. E' vietato adibire al lavoro le donne:</p> <p>a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;</p> <p>b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;</p> <p>c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;</p> <p>d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternita' dopo il parto.</p> <p>1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonche' in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternita', le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attivit� lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.».</p>
<p>Congedo parentale (ex astensione facoltativa) art. 32 d.lgs 151/2001</p>	<p>Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' 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:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternita' di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p>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;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</p> <p>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</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
	<p>e' elevato a undici mesi.</p> <p>3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.</p> <p>4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.</p>
<p>art.33 d.lgs 151/2001 (prolungamento del congedo) modificato dal DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011 , n. 119</p>	<p>- Si riporta il testo dell'articolo 33 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto legislativo 18 luglio 2011 n.119:</p> <p>«Art. 33. Prolungamento del congedo –</p> <p>1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.</p> <p>2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.</p> <p>3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.</p> <p>4. 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.».</p>
<p>Lavoro notturno art.53 d.lgs 151/2001</p>	<p>E' vietato adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento della gravidanza fino all'anno di età del bambino.</p> <p>Se madre (o padre convivente) lo richiedano l'esenzione è estesa fino al compimento del terzo anno di età o fino al 12 anno, se unico genitore affidatario .</p> <p>Ai sensi della L.104/92, può anche essere richiesta l'esenzione a tempo indeterminato nel caso in cui il dipendente abbia a proprio carico un soggetto disabile</p>
<p>Riposi giornalieri della madre o del padre art.39/40 d.lgs 151/2001</p>	<p>Art. 39-la madre ha diritto a 2 ore al giorno di permesso (se orario >6 ore) o 1 ora (se orario<6 ore)</p> <p>Art. 40: I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p>Circolare Inpdap n.23 del 21/10/2011</p>	<p>al padre lavoratore:</p> <p>a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;</p> <p>b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;</p> <p>c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (concessi ora anche nel caso la madre sia casalinga)</p> <p>d) in caso di morte o di grave infermita' della madre.</p>
<p>Riposi per parti plurimi art.41 d.lgs 151/2001</p>	<p>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</p>
<p>Padre lavoratore art. 28 d.lgs 151/2001</p>	<p>Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p>
<p>Lavoratrici a tempo determinato art.24- 57 d.lgs 151/2001</p>	<p>Art. 24: L'indennita' di maternita' e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17, le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternita', sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennita' giornaliera di maternita' purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni</p> <p>art. 57:Ferma restando la titolarita' del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennita' prevista dal presente testo unico per i congedi di maternita', di paternita' e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore</p>
<p>Congedi malattia figlio</p> <p>-nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale)</p> <p>-art.47 d.lgs 151/2001</p> <p>-CCNL integrativo 7 aprile 1999 art. 17</p>	<p>1.La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero sospende, a richiesta del dipendente interessato, il decorso del congedo parentale in godimento (nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) art. 47 d.legs 151/2001</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' non superiore a tre anni.</p> <p>2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
	<p>astenersi dal lavoro, nel limite di <u>cinque giorni lavorativi</u> all'anno, per le malattie di ogni figlio di eta' compresa fra i tre e gli otto anni.</p> <p>3. Per fruire dei congedi di cui ai 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.</p> <p>4. La malattia del bambino che dia luogo a <u>ricovero ospedaliero interrompe</u>, a richiesta del genitore, il <u>decorso delle ferie</u> in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.</p> <p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' STIPULATO IL 7 APRILE 1999</p> <p><u>art. 17 punto 2 comma d)</u>- Successivamente al periodo di astensione obbligatoria (=congedo maternità) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti <u>trenta giorni</u> per ciascun anno di età del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita</p>
<p>Art. 45 Genitori adottivi/affidi (finanziaria 2008 ha modificato il d.lgs 151/2001), inoltre il DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011 , n. 119 ha portato ulteriori modifiche</p> <p>– Vedete Circolare Inps 4 febbraio 2008 n.16 (recepisce modifiche finanziaria 2008) e Circolare Inps 6 marzo 2012 n.32</p>	<p>Art. 45. <i>Adozioni e affidamenti (d.lgs 151/2001), modificato dal DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011 , n. 119 ha portato ulteriori modifiche</i></p> <p>1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia</p> <p>2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravita'.</p> <p><i>2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età' del minore.</i>».</p>
<p>Riposi- permessi figli con handicap gravi art. 42 d.lgs 151/2001, inoltre il DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011 , n. 119 ha portato ulteriori modifiche</p>	<p>1-Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita' e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
	<p>«2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e' riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravita', che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.»;</p> <p>3. Successivamente al raggiungimento della maggiore eta' del figlio con handicap in situazione di gravita', la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.</p> <p>4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.</p> <p>5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.</p> <p>5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non puo' superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo e' accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a piu' di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non puo' fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.</p> <p>5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa; l'indennita' e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo e' rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011,</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
	<p>sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennita' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternita'. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennita' dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternita', l'indennita' di cui al presente comma e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.</p> <p>5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.</p> <p>5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilita' e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.».</p> <p>6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.».</p>
<p>Permessi per cause particolari e per gravi motivi familiari (art. 4 L.53/2000- dm 278/2000)</p>	<p>- tre giorni di permesso all'anno(cumulabili con L.104/92) in caso di lutti o problematiche particolari (art. 1 dm 278/2000) - due anni di congedo continuativo o frazionato nella vita lavorativa, senza retribuzione e con conservazione del posto (art. 2 dm 278/2000)</p>
<p>Flessibilita' del lavoro- misure a sostegno art. 9 L.53/2000</p>	<p>Sono stato stanziati fondi a favore di aziende che applicano accordi contrattuali che prevedano azioni positive a sostegno della maternita' (flessibilita' degli orari e dell'organizzazione del lavoro)</p>
<p>Al momento del rientro in servizio.... (art. 56 d.lgs 151/2001)</p>	<p>La lavoratrice madre, al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III del D.Lgs. 151/2001, ed il lavoratore padre al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternita', hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unita' lavorativa ove erano occupati all'inizio, o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di eta' del bambino; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.”</p>
<p>In caso di cessazione del rapporto di lavoro... (art. 55 e 54 d.legs 151/2001)</p>	<p>-dimissioni volontarie: al fine di valutare la reale volonta' della dipendente di dimettersi nel periodo che va dalla gravidanza fino al compimento di un anno del figlio, ai sensi dell'art.55 la dipendente deve redigere specifica dichiarazione all'ispettorato provinciale del lavoro divieto di licenziamento:la dipendente non puo' essere licenziata</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
	nel periodo che intercorre dall'inizio della gravidanza fino al compimento dell'anno del bambino (art. 54), fatte salve alcune eccezioni (valutazione negativa, colpa grave, ecc..)
TFR e gravidanza (legge n.53/2000 art. 7) (art. 5 d.lgs 151/2001)	Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

- d.lgs 151/2001 (testo unico leggi materno-infantile)
- legge n.25/1999 (lavoro notturno)-integrata nel d.leg 151/2001
- finanziaria 2008 (modifica il testo unico del 2001)
- d.lgs 626/94
- L.53/2000 (riassorbito dal d.lgs 151/2001)
- dm 278/2000
- nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
- [CCNL integrativo 7 aprile 1999 art. 17 \(il riferimento scritto in blu vale solo per il comparto sanità pubblica\)](#)
- **Circolare Inps 4 febbraio 2008 n.16**
- **Circolare Inps 6 marzo 2012 n.32**
- **D.Legs.18 luglio 2011 , n. 119**
- **Quesiti del comparto sanità organizzati per materia (emessi unilateralmente dall'Aran)**
- **Circolare Inpdap n.23 del 21/10/2011**

N.B.: i contratti collettivi di lavoro possono introdurre delle condizioni di maggior favore rispetto alla normativa sopracitata

Legenda:

Astensione obbligatoria = congedo di maternità

Astensione facoltativa = congedo parentale

Quesiti e risposte Aran

Comparto:
Sanita'

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Congedi dei genitori

Data:
23/03/2004

Quesito:
07 CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001
Art. 17 - Congedi dei genitori

E' possibile cumulare nello stesso anno solare i benefici di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) e quelli previsti dalla lett. d) del medesimo comma 2, ossia, rispettivamente, la remunerazione intera per i primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa e per i primi trenta giorni di assenza per malattia del bambino di età inferiore a tre anni?

Risposta:

Si tratta di due distinti istituti che, nella loro riformulazione, incidono sullo stesso arco temporale; pertanto viene meno il divieto di cumulo preesistente. Di conseguenza è possibile che un genitore fruisca nello stesso anno di sessanta giorni di assenza retribuita, di cui trenta per congedo parentale per astensione facoltativa e trenta per malattia del figlio.

Comparto:
Sanita'

Area:
Personale non dirigente

Istituto:
Congedi dei genitori

Data:
23/03/2004

Quesito:
05 CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001
Art. 17 - Congedi dei genitori

I primi trenta giorni di congedo parentale interamente retribuiti, relativi all'astensione facoltativa di cui all'art. 17, comma 2, lett. c), se non fruiti nel primo anno, possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?

Risposta:

In merito al quesito si osserva che la disciplina contrattuale di maggior favore si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico. Di conseguenza, nel caso proposto all'esame, questo è corrisposto per intero per i primi trenta giorni se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino. Se, invece, essi sono richiesti per la prima volta dopo il triennio, il trattamento economico è corrisposto per intero solo in presenza dei requisiti richiesti dalla norma di legge per l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione (cioè se il reddito del genitore che richiede il congedo sia inferiore al minimo previsto dal decreto legislativo medesimo).