Malandrino Alfredo

Consulente del Lavoro

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

Ai Clienti
Ai collaboratori

Circolare: **Congedi familiari: quali sono, a chi spettano e a quali condizioni**

Sono molteplici i congedi familiari previsti per i lavoratori e indennizzati dal datore di lavoro o dall'INPS. Vediamo come si applicano in relazione anche alle novità normative in vigore nel 2023.

Obbligatorietà per il datore di lavoro di concedere il congedo familiare

Il datore di lavoro che riceve richiesta di fruizione di un congedo familiare da parte di un lavoratore subordinato deve accogliere la domanda e non può opporsi alla richiesta del dipendente di fruire di permessi o congedi. L'azienda può certamente pretendere che sia rispettato il termine del preavviso o, in caso di circostanze straordinarie e urgenti, chiedere al lavoratore di individuare una data alternativa.

Congedo obbligatorio per maternità

I periodi di congedo di maternità obbligatoria decorrono, di norma, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi dopo la data effettiva del parto (art. 16, D.Lgs. n. 151/2001), ovvero 1 mese prima e 4 mesi dopo la nascita del figlio.
In alternativa, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, previa certificazione di idoneità rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato e dal medico competente riguarda l'idoneità di mansioni e luogo di lavoro (art. 1, c. 485, L. n. 145/2018).
In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità obbligatoria spettante non subisce variazioni.
Per l'intero periodo di congedo di maternità, è dovuta in favore dei lavoratori dipendenti e a carico dell'INPS, un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente comprensiva dell'incidenza delle mensilità aggiuntive.
In caso di interruzione di gravidanza, a prescindere dalla tipologia di evento ricorsa, la lavoratrice ha diritto a:

- percepire l'indennità di malattia se l'interruzione è intervenuta prima del 180°giorno dall'inizio della gestazione (data stimata al trecentesimo giorno precedente la data presunta del parto)
- l'indennità di maternità se l'interruzione è occorsa in data successiva, con facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento, salvo preavviso di dieci giorni da dare al datore di lavoro e presentazione doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del medico competente, i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna.

Malandrino Alfredo

Consulente del Lavoro

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

Congedo parentale

I periodi di congedo parentale di cui il lavoratore può fruire nei primi dodici anni di vita del figlio hanno durata complessiva pari a 10 mesi (elevati a 11 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi), prolungati fino ad un massimo di 3 anni in caso di figlio minore con handicap in condizione di gravità. La durata è raddoppiata in caso di parto gemellare.
La fruizione, frazionata in giorno o ad ore, per essere indennizzata deve essere suddivisa tra i genitori:
a) 3 mesi alla madre e 3 mesi di congedo indennizzato al padre, cui si aggiungono ulteriori 3 mesi fruibili da entrambi i genitori, in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali;
b) 9 mesi di congedo indennizzato, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.
Gli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore sono indennizzati unicamente qualora il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione AGO, sempre entro i 12 anni di vita del figlio.
La misura dell'indennità è pari al 30% (80% dal 2023 per il primo mese di congedo se fruito entro i 6 anni di vita del figlio) della retribuzione media globale giornaliera ed è a carico dell'INPS.

Congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, è tenuto ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio (art. 2, D.Lgs. n. 105/2022).
Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità ed è compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo ma non nelle stesse giornate.
Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con almeno 5 giorni di anticipo.
Per i periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera (art. 2, D.Lgs. n. 105/2022). L'indennità è corrisposta mediante anticipo da parte dei datori di lavoro e successivo conguaglio degli importi con l'Istituto, salvo alcuni casi specifici in cui l'indennità è erogata direttamente dall'INPS. I periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa.

Riposi giornalieri per allattamento

Nel primo anno di vita del bambino la madre lavoratrice dipendente ha diritto di usufruire dei riposi orari per allattamento per una durata di:
- 2 ore al giorno, anche cumulabili durante la giornata;
- 1 ora al giorno, ridotte se l'orario contrattuale giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

La durata dei riposi è dimezzata qualora la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa; la durata è, invece, raddoppiata in caso di parto gemellare.
Durante i periodi di riposo giornalieri alla lavoratrice spetta un'indennità, a carico dell'INPS, pari all'intero ammontare della retribuzione spettante per le ore corrispondenti ai riposi.
I riposi giornalieri non sono fruibili in contemporanea con il congedo parentale, nemmeno se quest'ultimo viene richiesto in modalità oraria.

Congedo per lutto e grave infermità

Ogni lavoratore dipendente di datore di lavoro pubblico o privato ha diritto a 3 giorni di permesso retribuito all'anno, da fruire nel caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente.

Congedo per gravi motivi familiari

Diritto del lavoratore di richiedere un periodo di congedo non retribuito di durata non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi familiari.

Congedo matrimoniale

Diritto del lavoratore a un periodo, pari a 15 giorni di calendario, di assenza retribuita in occasione del proprio matrimonio celebrato con effetti civili.

Congedo malattia del figlio

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori possono assentarsi senza diritto alla retribuzione. Tale possibilità ha durata:

- illimitata fino al 3° anno di età del bambino;
- pari al massimo a 5 giorni lavorativi annui per ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

Al fine di giustificare l'assenza è necessaria idonea certificazione medica ma non sono previste visite di controllo.

Congedo L.104 per un familiare disabile

I lavoratori dipendenti che assistono i seguenti soggetti portatori di handicap in situazione di gravità riconosciuta dall'apposita commissione della ASL hanno diritto di fruire, anche in maniera continuativa, di permessi retribuiti pari a 3 giorni al mese.
Il diritto spetta per la cura dei seguenti familiari:

- coniuge, convivente o soggetto unito civilmente;
- parenti/affini entro il 2° grado;
- parenti/affini di 3° grado i cui genitori o il cui coniuge/convivente/soggetto unito civilmente abbia compiuto 65 anni o sia esso stesso affetto da patologie invalidanti, ovvero sia deceduto o comunque assente.

Il portatore di handicap non deve essere ricoverato per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria continuativa, salvo eccezioni.

Malandrino Alfredo

Consulente del Lavoro

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

Congedo straordinario per assistenza di familiare

Il lavoratore dipendente che assiste un soggetto portatore di handicap in situazione di gravità riconosciuta dall'apposita commissione della ASL ha diritto a fruire di un congedo straordinario della durata massima di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del richiedente, da godere in via continuativa o frazionata (D.Lgs. n. 151/2001, art. 42). Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa e determina per il richiedente la maturazione del diritto ad un'indennità totalmente a carico dell'INPS.
Il congedo spetta ai seguenti soggetti in ordine di priorità:

- coniuge o soggetto unito civilmente, purché convivente (stessa residenza anagrafica), convivente di fatto;
- genitori, in caso di mancanza o invalidità del coniuge o del soggetto unito civilmente convivente;
- figlio, purché convivente (stessa residenza anagrafica), in caso di mancanza o invalidità dei genitori;
- fratelli o sorelle, purché conviventi (stessa residenza anagrafica), in caso di mancanza o invalidità dei figli conviventi;
- parenti o affini entro il 3° grado conviventi, in caso di mancanza o invalidità dei soggetti di cui sopra;
- uno dei figli non ancora conviventi, purché la convivenza si instauri successivamente.

Restiamo a disposizione
Cordiali saluti

Alfredo Malandrino – consulente del lavoro