Le assenze per Legge 104/92

Permessi,riposi, congedi

Le novità sul congedo di maternità e parentale

a cura dell' Avv. Fabio Paladini

Pescara, 12 aprile 2019

italiascuola.it

Il CCNL 2007

- L'art. 15 comma 6 (ora riferibile solo ai docenti) del CCNL 2007 stabilisce che:

  I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992,n. 104 sono retribuiti come previsto dall'art. 2, comma 3ter, del Decreto Legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla Legge 27 ottobre 1993 n. 423, e non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti.

  Non prevede nulla di diverso rispetto alla norma di riferimento se non la eventuale clausola per i docenti che i permessi non possono essere ciclici.

italiascuola.it

Il CCNL 2018

I nuovo art. 32 del CCNL 2018 prevede che i dipendenti ATA 1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Tali permessi sono utili al fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

L'ARAN, con O.A. del 9 ottobre 2018, ha confermato il precedente orientamento applicativo per cui i permessi della Legge n. 104/1992 non possono essere fruiti frazionatamente anche solo a minuti.

italiascuola.it

Soggetti avente diritto, accertamento

- I soggetti avente diritto ai permessi e congedi sono le persone riconosciute disabili con connotazione di gravità , art. 3 co.3 della legge
- Il solo riconoscimento di disabile ai sensi dell'art. 3 co.1 dà diritto ad altri benefici ma non ai permessi e al congedo retribuito.
- L'accertamento di handicap in situazione di gravità non va nemmeno confuso con il riconoscimento di invalido civile o al riconoscimento di qualsiasi altra inidoneità al servizio o al lavoro qualsiasi sia il grado di invalidità.
- L'accertamento ai sensi dell'art. 4 è effettuato dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'art.1 della Legge 295 del 15/10/1990 integrate da un medico INPS
- L'intera procedura relativa all'accertamento è di competenza INPS (cfr. art. 20, co. 1, Legge 102 del 3 agosto 2009,decorrenza 1 gennaio 2010 - circolare INPS n. 131 del 28 dicembre 2009)

italiascuola.it

Accertamento verbale

- La certificazione da presentare all'Amministrazione per avere diritto ai previsti benefici può essere:
  - Verbale "definitivo" inviato all'interessato dall' INPS e firmato dal responsabile territorialmente competente.
  - news Verbale Provvisorio rilasciato su specifica e motivata richiesta dell'interessato dalla commissione ASL al termine della visita (art. 25 co. 4, lett. c) del D.L.90/2014). Il certificato produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo
  - Accertamento può essere:
    - **A tempo indeterminato,** senza una revisione definita
    - **Rivedibile, in questo caso è** indicata una precisa scadenza con la dicitura: rivedibile a……
      news
      Ai fini lavorativi in applicazione dell'art. 25 co. 6 bis del D.L.90/2014, in attesa del nuovo accertamento non si perde il diritto ai permessi e ai congedi, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi tipo , **quindi né i permessi né il congedo possono essere sospesi** come avveniva in precedenza (cfr. Circolare INPS 127/2016)

italiascuola.it

Certificato provvisorio

- Il Certificato Provvisorio è rilasciato in applicazione della legge 423/93 art. 2 comma 2 **(modificato da art. 25 co. 4, lett. b) del D.L.90/2014)** " Qualora la commissione non si pronuncia news entro 45 giorni (prima era 90 gg.) dalla presentazione della domanda, l'accertamento può essere dichiarato dal medico, in servizio presso l'ASL che assiste il disabile, specialisti nella patologia della quale è affetta la persona con disabilità.
- La Commissione deve pronunciarsi news entro 90 gg (prima 180 gg.) rispetto allo status di handicap dichiarato news
- Il verbale redatto dall' ASL per qualsiasi situazione provvisoria deve essere trasmesso all'INPS per la convalida
- Tempi massimi per la definizione del verbale 90 gg dalla presentazione della domanda per il riconoscimento dell'handicap
- news Entrambi verbali e certificati sono **validi anche per il congedo retribuito**

italiascuola.it

Accertamento verbale

- **Soggetti Esclusi**
  - Sindrome di Down ai sensi della L.289/2002 , art. 94, co. 2, dichiarate dalla commissione o dal medico di base ed esentate da successive visite e controlli.
  - Grandi invalidi di guerra ai sensi della L. 448/98, art. 38, co. 5, attestato di pensione rilasciato dal M.E.F. o copia del decreto di pensione

- **Malattie oncologiche**
  - Come stabilito dall'art. 6, comma 3-bis, D.L. n. 4 del 10 gennaio 2006, convertito con modificazioni dalla legge n. 80 del 9 marzo 2006, l'accertamento dell'handicap riguardante soggetti con patologie oncologiche, è effettuato dalle Commissioni mediche di cui all'art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, ovvero all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, entro 15 giorni dalla domanda dell'interessato

italiascuola.it

I permessi previsti dalla legge 104/92

- I permessi, interamente retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti sia privati che pubblici sono esclusi i lavoratori autonomi e sono disciplinati **dall'art. 33 della legge 104/92 e successive modifiche**. Si distinguono in:
- Permessi per le persone in situazione di disabilità grave, lavoratori dipendenti , cioè **"per se stessi "** (comma 6)
- Permessi per i lavoratori dipendenti **per assistenza** a un familiare in situazione di disabilità grave:
  - Genitori per i figli minorenni in situazione di disabilità grave, conviventi o non (commi 1-2-3)
  - Coniuge, genitori, parenti o affini della persona in situazione della disabilità grave, lavoratori dipendenti , entro il 2^ grado con alcune eccezioni per 3^ grado (comma 3).

italiascuola.it

Permessi per i lavoratori disabili in situazione di gravità

- **Il lavoratore dipendente con handicap maggiorenne in situazione di gravità**, ai sensi dell'art. 33-co. 6- legge 104/92 modificato dall'art.19 della legge 53/2000). può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso
- Ha diritto
  - 3 giorni di permesso mensile retribuito (personale ATA anche ad ore)
  - In alternativa (riposi orari giornalieri)
    - 2 ore al giorno (orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore)
    - 1 ora al giorno (orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore
- Intera retribuzione,non riducono le ferie, non riducono la 13^ mensilità Validi ai fini della carriera, Validi ai fini pensionistici

italiascuola.it

Genitori per i figli

- I genitori, madre o in alternativa il padre, lavoratori dipendenti di figli minorenni in situazione di disabilità grave, conviventi o non, anche adottivi o affidatari, nessuna distinzione se genitori naturali e/o adottivi e/o affidatari (cfr. art. 45 del D.L.vo 151/2001 modificato art. 8 del D.L.vo 119/2011). Seguono la stessa disciplina del T.U. sulla tutela della maternità e paternità D.L.vo 151/2001 modificato,dalla legge 183/2010 e dal D.L.vo 119/2011.
- Possono fruire in alternativa l'uno all'altro
  - Riposi orari retribuiti **fino a 3 anni** di età di vita del bambino rapportati all'orario giornaliero di lavoro
  - Prolungamento del congedo parentale **fino a 12 anni**
  - Tre giorni di permesso (personale ATA anche ad ore) mensile **dalla nascita senza distinzione di età**

italiascuola.it

Riposi orari giornalieri

- I riposi giornalieri sono disciplinati dal co. 2, dell'art. 33 della L.104/92 e ricompresi nell'art. 42, co. 4, del D.L.vo 151/2001.Trattasi del prolungamento del riposo per allattamento nel 2^ e nel 3^ anno di età del minore con handicap in situazione di gravità.
  - 2 ore se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore alle 6 ore
  - 1 ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle 6 ore
  - non si cumulano anche se non usufruiti o usufruiti parzialmente, non possono essere fruiti nel mese successivo (circolare INPDAP 24/2000)

In questo caso il padre:

- può fruire del congedo parentale
- non può fruire degli stessi permessi orari se la madre fruisce del congedo parentale (circolare INPS 109/2000)

italiascuola.it

news

Prolungamento del congedo parentale

news

- Per ogni minore con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del 12 anno di vita (cfr. art. 33 co.1- L.104/92, art. 42 - co. 1- D.L.vo 151/2001 sostituito dall'art. 3 co. 1 del D.L.vo 119/2011 e art. 6 del D.L.vo 80/2015) del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, non superiore a tre anni (36 mesi) (**comprensivi del congedo parentale ordinario**), 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.
- Trattandosi del prolungamento del congedo parentale spetta per tutto il periodo una indennità pari al 30 % dell'ultima retribuzione percepita.

italiascuola.it

Permesso mensile

Cumulo tra il congedo straordinario ed i permessi L. 104/1992 (Messaggio INPS 3114/2018)

E' possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della Legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della Legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.

La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

italiascuola.it

Permessi per parenti e affini

L'art. 24, co,1, lett. a), della legge 183/2010 a modifica del comma 3, dell'art. 33 della legge 104/92, stabilisce che: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, **che assiste persona** con handicap in situazione di gravità, coniuge (ma anche per convivente di fatto e unioni civili – slide successive-) e parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente

italiascuola.it

Coniuge - Convivente -Unioni Civili

news

- **Coniuge**, art. 79 e in particolare art.143 -146 del codice civile in particolare "Dal matrimonio deriva l'obbligo reciproco alla fedeltà, all'assistenza morale e materiale
- Il codice civile e le leggi disciplinano l'istituto del matrimonio, facendone derivare una serie di diritti ed obblighi in capo ai coniugi .
- **Convivente** la convivenza ***more uxorio*** è una coabitazione caratterizzata da legami affettivi fra due persone e da una stabile organizzazione comune: un aggregato di natura familiare che assicura lo sviluppo delle personalità individuali dei suoi componenti. Con il termine di convivenza si fa riferimento alle coppie formate da due persone maggiorenni non legate da vincoli giuridici ma da un legame affettivo che possono regolare i propri rapporti patrimoniali attraverso un "contratto di convivenza".
- **I conviventi** assumono solo alcuni dei diritti e dei doveri riconosciuti alle coppie sposate: l'**assistenza ospedaliera**, **penitenziaria** e **gli alimenti a fine convivenza**
- **La legge** del 20 maggio 2016, n. 76 all'art. 1, co. 36 precisa:" *Si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile*"

italiascuola.it

Coniuge - Convivente -Unioni Civili

news

Matrimonio	Unione civile	Conviventi
Costituzione Art. 29 **Codice civile** Art. 79 e ss	**Costituzione** art. 2 **Legge 76/2016** Art. 1, co.1- 34	**Costituzione** art. 2 **Legge 76/2016** Art. 1, co.36- 65
Status Familiae art. 86 c.c. ***coniugato***	***Status Familiae*** art. 86 c.c. ***Unito civilmente***	***Non è uno Status Familiae*** art. 86 c.c. ***Convivente***

Coniuge - Convivente -Unioni Civili

news

- **Quali sono i documenti che attestano la convivenza?**
- **Non esistono documenti "ufficiali"** che attestino lo status di convivenza di fatto, mancando nel nostro ordinamento un sistema nazionale di "pubblicità" della convivenza: essa non può, pertanto, essere attestata, ma solo "dimostrata".
- **Ad esempio** può essere dimostrata mediante un certificato di stato di famiglia (questa certificazione, peraltro, non è sempre ritenuta di per sé sufficiente, soprattutto nei casi in cui è necessario dimostrare una stabilità della convivenza e una reciproca solidarietà tra i partner). I conviventi **possono ufficializzare la loro convivenza attraverso una «dichiarazione anagrafica»** e la sua successiva registrazione nei registri anagrafici
- La convivenza può essere dimostrata anche con un **contratto di convivenza** redatto con atto pubblico o con scrittura privata autenticata.

Coniuge – Convivente - Unioni Civili

news

- Sempre la legge del 20 maggio 2016, n. 76, **istituisce l'unione civile** tra persone maggiorenni dello stesso sesso, riconoscendola quale specifica formazione sociale ai sensi degli articoli 2 e 3 della Costituzione.
- Art. 1 co. 20 stabilisce che: "Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.
- Si costituisce tra **persone dello stesso sesso** con una **dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile**, alla presenza di due testimoni, e va registrata nell'archivio dello stato civile.
- I partner acquistano gli stessi diritti e assumono gli stessi doveri: hanno l'obbligo reciproco all'**assistenza morale e materiale**, alla **coabitazione** ed entrambi sono tenuti a **contribuire ai bisogni comuni**, in base alle proprie possibilità.

Coniuge – Convivente - Unioni Civili

news

Nelle unioni civili per l' **accertamento della stabile convivenza** si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui agli artt. 4 (famiglia anagrafica) e 13, comma I, lett. b) (articolo riferito alle Dichiarazioni anagrafiche costituzione di nuova famiglia o di nuova convivenza, ovvero mutamenti intervenuti nella composizione della famiglia o della convivenza) del *Regolamento recante adeguamento del regolamento anagrafico della popolazione residente* (D.P.R. 30/05/1989, n. 223)

Coniuge – Convivente - Unioni Civili

news

- Diritti per applicazione legge 104/92
- La **Corte Costituzionale** con la sentenza 213 depositata il 23 settembre 2016 ha dichiarato la incostituzionalità dell'art. 33 comma 3 delle L. 104/1992 nella parte in cui esclude la persona convivente more uxorio dai soggetti che possono fruire del permesso per assistere una persona con handicap in situazione di gravità.
- Pertanto, dal coordinamento delle norme richiamate sentenza Corte Costituzionale e legge Cirinnà, emerge che i permessi previsti dall'art. 33 comma 3 della L.104/92 e il congedo straordinario ex art. 42, comma 5, D.Lgs.151/2001 possono essere concessi anche in favore di un lavoratore dipendente, parte di un unione civile, che presti assistenza all'altra parte.

➢ Circolare INPS n. 38 del 27/02/2017:

- ➢ Permessi art. 33 comma 3 → coniuge – convivente – unioni civili
- ➢ Congedo art. 42 comma 5 → coniuge – unioni civili

italiascuola.it

Coniuge – Convivente - Unioni Civili

news

Unioni civili

La parte di un unione civile, che presti assistenza all'altra parte, può usufruire di:

- - permessi ex lege n. 104/92;
- - congedo straordinario ex art. 42, comma 5 D.Lgs.151/2001

Convivenza di fatto

Il convivente di fatto di cui ai commi 36 e 37, dell'art. 1, della Legge n. 76/ 2016, che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente di:

- permessi ex lege n. 104/92.

italiascuola.it

Il grado di parentela

Il codice Civile

- **Art. 74** - La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite, (quindi legato da un vincolo di consanguinei*).*
- **Art. 75** - Parenti in **linea retta** le persone che discendono l'una dall'altra (genitore-figlio)
- **Art. 75** - Parenti in **linea collaterale** coloro che, pur avendo uno stipite comune (ad esempio il padre o il nonno), non discendono l'una dall'altra (fratelli o cugini).
- **Art. 78** - L'affinità è il vincolo che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge
- Per gli **Affini** si crea un vincolo di parentela con i parenti dell'altro coniuge (suocera/genero oppure suocera/genero) . L'affinità non cessa per la morte, anche senza prole, del coniuge da cui deriva.

italiascuola.it

Il grado di parentela

Gradi	In Linea Retta	In linea collaterale	Affini
I	Genitore e figli		Suoceri con generi e nuore
II	Nonni e nipoti	Fratelli e sorelle	I cognati
III	Bisnonni e pronipoti	Zii e nipoti	Moglie dello zio, marito della zia, moglie del nipote, marito della nipote

italiascuola.it

Eccezioni per il terzo grado

- Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
- Patologie invalidanti, cioè a carattere permanente, individuate nel DM 278 del 21 luglio 2000 – in particolare artt. 1-2-3
- Mancanti deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

italiascuola.it

Condizioni soggettive e oggettive

- E' stata abrogata la condizione di esclusività e continuità ancorché non convivente con il soggetto disabile in situazione di gravità.
- E' stato introdotto il concetto di Referente Unico ovvero che il diritto alla fruizione dei permessi "*non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità*"
- Il Consiglio di Stato ha definito il referente unico come il soggetto che assume "*il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito" (cfr. parere n. 5078/2008).(circolare FP 13/2010- Interpello Ministero Lavoro n. 24/2011 e n. 32/2011)*

Pluralità dei soggetti

- Per quello che concerne la possibilità di richiedere i permessi per più soggetti disabili in situazione di gravità, le nuove norme non precludono espressamente la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di *handicap* grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili.
- L'art. 6 comma 1 del D.L.vo 119/2011 ha ristretto nel caso specifico la platea dei destinatari: coniuge o parente o affine fino al 1^ grado salvo eccezioni per il 2^ grado (stesse eccezioni per il 3^ grado
- Analogamente, le nuove norma non precludono ad lavoratore portatore di handicap in situazione di gravità di assistere altro soggetto che si trovi nelle stesse condizioni in presenza dei relativi presupposti.
- Situazioni comunque che devono essere valutate dal dipendente, limitando la domanda alle situazioni in cui altri familiari possono soddisfare questa specifica esigenza.

italiascuola.it

Cumulabilità *

- I casi di cumulabilità dei permessi legge 104/92 possono sinteticamente essere distinti come segue:

a) Il lavoratore che assiste due familiari con disabilità

b) Il lavoratore che beneficia dei permessi per se stesso e per assistere

c) Il lavoratore che assiste un familiare che beneficia dei permessi per se stesso

➢ Analizziamo le diverse fattispecie

italiascuola.it

Distanza

- Nel D.L.vo 119/2011 art.6 comma 1, lettera b) è stato aggiunto al comma 3, dell'art. 33, della L.104/92 il comma 3 bis. "*Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a* distanza stradale superiore a 150 chilometri *rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito*"
- La Funzione Pubblica nella circolare 1 del 3 febbraio 2012 ha fornito precise indicazioni sulla documentazione che deve essere presentata a corredo della richiesta del permesso mensile. Documenti (titolo di viaggio, dichiarazioni mediche, ecc..) che dovranno attestare l'effettiva presenza. Per residenza si intende la dimora abituale della persona sia stabile che temporanea (art. 32 del DPR 223/1989).
- **Il disposto del decreto pone in capo al dipendente l'onere della prova**

italiascuola.it

Requisiti Inderogabili *

- Handicap con connotazione di gravità
- Assenza di ricovero a tempo pieno (24 ore su 24 presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa)
- Ipotesi considerate eccezioni
  - interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
  - ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
  - ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori

italiascuola.it

I benefici previsti dalla legge 104/92

Modalità e decorrenza dei benefici

- Il riconoscimento della gravità produce effetto dalla data del rilascio del verbale, salvo diversa indicazione.
- La richiesta dei permessi è subordinata ad una specifica domanda corredata dai relativi allegati (verbale di accertamento e/o certificato e dichiarazione sostitutiva di certificazione presentata ai sensi del DPR 445/2000 art. 46 e 47 sottoscritta ai sensi dell'art. 76).
- Il diritto decorre dalla data di presentazione
- Non ha effetto retroattivo (decorre da quel mese) i permessi non si cumulano se non fruiti si perdono

italiascuola.it

Obblighi del dipendente per poter usufruire dei permessi

- Il lavoratore dipendente che intende usufruire di un suo preciso diritto riconosciuto dalla normativa vigente, ha l'obbligo di presentare al proprio datore di lavoro, che nella scuola è il Dirigente scolastico, una specifica istanza con allegata una puntuale e completa dimostrazione del possesso dei requisiti richiesti dalle vigenti disposizioni, producendo a tal fine e se necessario una adeguata documentazione probatoria, sulla quale l'Amministrazione effettuerà i necessari controlli.

  a) accertamento della disabilità con connotazione di gravità (slide 7/8)

  b) dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000.

italiascuola.it

Il contenuto della dichiarazione

- Dati anagrafici del familiare, il grado di parentela o affinità e la situazione del nucleo familiare
- Che presto assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni come Unico Referente
- Che sono consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza
- Che sono consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela dei disabile
- che mi impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegua la perdita della legittimazione alle agevolazioni

Doveri della amministrazione

- L’amministrazione ha l’obbligo di accettare la dichiarazione sostitutiva prodotta dall’interessato.
- L’amministrazione ha il dovere di verificare l'adeguatezza e la correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione
- I provvedimenti di accoglimento dovranno essere periodicamente monitorati al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza.

Dichiarazione non veritiera

- Se la dichiarazione risulta non veritiera
  - Revoca immediata per effetto della decadenza della possibilità di fruire dei previsti permessi
  - Recupero dei giorni già fruiti a tale titolo
  - Valutazione di denuncia per danno erariale

Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal T.U. è punito ai sensi del codice penale.

Obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria

Se a seguito degli accertamenti emergessero anche gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente

  - Tempestiva contestazione degli addebiti
  - Applicazione della sanzione disciplinare

➢ **Cfr Giurisprudenza su utilizzo dei permessi per altre finalità (cfr da ultimo Cass. 30/1/2019 n. 2743)**

italiascuola.it

Richiesta del permesso mensile

- La circolare della FP n. 13/2010 (punto 7), precisa che di regola il dipendente deve presentare con congruo anticipo l'istanza per la fruizione dei permessi con riferimento all'intero arco temporale del mese, fatte salve dimostrate condizioni di urgenza (eccezione non regola) al fine di consentire una migliore organizzazione del servizio (cfr. Ministero Lavoro Interpello 31del 6 luglio 2010)

- Cfr ora Art 32 per Personale ATA (programmazione mensile come regola)

- Il permesso mensile per legge è giornaliero

- Per il Personale ATA anche orario (limite massimo mensile 18 ore)

italiascuola.it

Permesso mensile

Personale in part-time e supplente

- Nel part-time orizzontale (riduzione oraria giornaliera)
  - Il numero dei 3 giorni di permesso mensile è invariato
- Nel part-time verticale (alcuni giorni della settimana e/o del mese)
  - il numero dei 3 giorni di permesso mensile è proporzionato al numero dei giorni di lavoro (cfr da ultimo Messaggio INPS 3114/2018)
  - Cfr diverso Orientamento della Cassazione

- Personale supplente per la durata del rapporto di lavoro (art. 19, comma 1, del CCNL) spettano i 3 giorni di permesso mensile (1 giorno ogni 10 giorni di lavoro).

italiascuola.it

Permesso mensile

Per quanto concerne il riproporzionamento in caso di part time verticale, alla posizione dell'INPS si contrappone quella della giurisprudenza della Cassazione che, con le Sentenze n. 4069 del 20 febbraio 2018 e n. 22925 del 29 settembre 2017, ha affermato che i tre giorni di permesso ex art. 33 L. 104/1992 non si riproporzionano in caso di part time superiore al 50%.

Ad avviso della Suprema Corte appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi previsti dall'art. 33 della L. 104 del 1992.

italiascuola.it

Trattamento giuridico - economico e previdenziale dei permessi mensili

Trattamento giuridico – economico

- Intera retribuzione
- Non riducono le ferie (Legge e CCNL 2007 art.15 e CCNL 2018 art. 32)
- Non riducono la 13^ mensilità (circolare Funzione Pubblica n. 208/2005, e NOTA Min.Tesoro - IGOP del 3/7/96)
- Validi ai fini della carriera (non sono utili ai fini del computo dei 180 giorni per il superamento dell'anno di prova)

Trattamento previdenziale

- Coperti da contribuzione figurativa e Validi ai fini pensionistici

italiascuola.it

Alcuni dei quesiti più frequenti sui permessi

- L'accertamento della invalidità da diritto alla richiesta dei permessi ???? NO
- Il verbale scaduto sospende i permessi??? NO
- C'e una differenza nella fruizione dei permessi tra dipendente con disabilità personale e dipendente che assiste un familiare disabile? ??? SI
- E necessario essere conviventi con il familiare??? NO ma attenzione alla distanza
- E' necessario dimostrare che eventuali altri parenti siano impossibilitati all'assistenza del medesimo, caso suocero/suocera ???? NO se Referente Unico
- Due lavoratori avente diritto possono ripartirsi i mesi per l'uso dei permessi ??? NO
- E'possibile la variazione dei giorni di assenza programmati??? SI
- E' possibile fruire dei permessi in giornate cicliche, oppure prima o dopo le ferie o la chiusura della scuola per festività???? SI
- E' possibile frazionare in ore i tre giorni di permesso nel comparto scuola??? Solo ATA (art. 32 CCNL 2018)
- E' necessario procedere al controllo della documentazione presentata allegata alla domanda ???? SI
- Con quale cadenza ???? Periodica
- E' possibile il licenziamento in caso i predetti permessi siano utilizzati per finalità diverse da quelle previste dal legislatore???? SI

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito

Congedo straordinario retribuito

- Previsto nell' 42 comma 5 del d.lgs. n. 151 del 2001 (ex art. 80 della L. 388/2000-finanziaria 2001) interamente riscritto nell'art. 4 del D.L.vo 18 luglio 2011 n. 119
- Si tratta di particolare congedo per assistenza al disabile in situazione di gravità, tranne il caso in cui il disabile sia ricoverato a tempo pieno, della durata massima di 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Dalla disposizione si evince un duplice principio: da un lato, la norma stabilisce che ciascuna persona in situazione di handicap grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei famigliari individuati dalla legge, dall'altro, il famigliare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i famigliari disabili.
- E' prevista una specifica indennità
- Indicazioni e chiarimenti forniti dalla Funzione Pubblica con la circolare 3 febbraio 2012 n. 1.

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito

Soggetti legittimati alla fruizione del congedo - ordine di priorità non derogabile:

1) **coniuge convivente / la parte dell' unione civile convivente** della persona in situazione di handicap grave; *news*

2) **padre o madre**, anche adottivi o affidatari, della persona in situazione di handicap grave anche **non conviventi**, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;

3) **uno dei figli conviventi** della persona in situazione di handicap grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si segnala che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);

4) **uno dei fratelli o sorelle conviventi** nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi della persona in situazione di handicap grave siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Anche in tale ipotesi, la possibilità di concedere il beneficio ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente, entrambi i genitori e tutti i figli conviventi) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito *

news

5) La sentenza della Corte Costituzionale n.203 del 18 gennaio 2013 ha esteso il diritto al congedo anche al parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Il suocero nel grado di parentela è affine di 1 grado (cfr. art. 78 del C.C)

Nella sostanza parenti e affini fino al terzo grado possono fruire dei congedi solo se il coniuge e gli altri parenti più prossimi (figli, genitori, fratelli) sono mancanti, deceduti o anch'essi invalidi.

Non è riconosciuto come requisito l'età (ultra 65 anni) dei soggetti interessati

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito *

news Ampliata la tutela del disabile: congedo straordinario per l'assistenza al genitore anche al figlio non convivente

La Corte Costituzionale, con la Sentenza del 07/12/2018, n. 232, ha riconosciuto il diritto al congedo straordinario per assistere il genitore gravemente disabile anche al figlio con lui non convivente, in mancanza di tutti gli altri familiari legittimati a godere del beneficio, secondo l'ordine di priorità indicato dalla legge (anzitutto il coniuge convivente, in seconda battuta il padre e la madre, anche adottivi, poi i figli conviventi, i fratelli e le sorelle conviventi, e da ultimo i parenti o gli affini entro il terzo grado conviventi).

Dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 là dove non prevedeva, appunto, questo beneficio anche per il figlio non convivente per l'assistenza del padre.

La Corte ha precisato che il figlio, dopo aver conseguito il congedo straordinario, ha l'obbligo di instaurare una convivenza che garantisca al genitore disabile un'assistenza permanente e continuativa.

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito

- **Convivenza** (tranne i genitori) requisito provato mediante la concomitanza della residenza e/o della coabitazione (art. 4 –DPR 223/1989) stesso numero civico anche se in interni diversi cioè "appartamenti distinti nello stesso numero civico" (cfr. *Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 18 febbraio 2010, prot. 3884)*) oppure della dimora temporanea (art. 32 del DPR 223/1989 che può essere certificata con dichiarazione sostituiva di certificazione DPR 445/2000)
- **Mancanti** assenza naturale o giuridica: abbandono, celibato, divorzio, annullamento del matrimonio, separazione legale,
- **Patologie invalidanti** (individuate nell'art. 2, comma 1, lett. D del DPR 278 del 21 luglio 2000 (cfr. per entrambi circolare FP 3/2010 punto 2)

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito

Il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della convivenza: requisito provato mediante dichiarazioni sostitutive.

Requisito della convivenza: dimora del dipendente e quella della persona in stato di handicap sono nello stesso stabile (stesso numero civico) ma non nello stesso interno. - ugualmente si ritiene soddisfatto tale requisito anche laddove, mediante dichiarazione sostitutiva, si attesti la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea pur risultando diversa la dimoravabituale del dipendente o del disabile;

Referente unico: la fruizione dei permessi ex legge 104/92 e del congedo dovranno concentrarsi in capo al medesimo

Fanno eccezione a questa regola i genitori, anche adottivi, del minore in situazione di handicap grave, i quali possono fruire delle prerogative in maniera alternata anche nell'arco dello stesso mese. (vedi slides seguenti)

Congedo straordinario retribuito

La durata del congedo.

Per quanto riguarda la durata, il novellato comma 5 bis dell'art. 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 precisa che "il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa".

Dalla disposizione si evince un duplice principio: da un lato, la norma stabilisce che ciascuna persona in situazione di handicap grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei famigliari individuati dalla legge, dall'altro, il famigliare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili.

Congedo straordinario retribuito

La durata del congedo.

La Corte di Cassazione, con la Sentenza del 5 maggio 2017 n. 11031, fornendo una interpretazione più estensiva rispetto a quelle precedentemente affermate dalla Funzione Pubblica (cfr circolare n. 1/2012) e dall'INPS (cfr circolare n. 32/2012) ha affermato che il diritto al congedo per assistere soggetto in stato di handicap grave, di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151 del 2001, deve essere inteso nel senso che il previsto limite biennale - non superabile nell'arco della vita lavorativa anche nel caso di godimento cumulativo di entrambi i genitori - si riferisce a ciascun figlio in stato di handicap grave.

Congedo straordinario retribuito

Funzione Pubblica: il congedo di cui all'art. 42, commi 5 ss., rappresenta una species nell'ambito del genus di congedo disciplinato dall'art. 4, comma 2, della l. n. 53 del 2000. Tale disposizione stabilisce che "i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni". Pertanto, il "contatore" complessivo a disposizione di ciascun dipendente è comunque quello di due anni nell'arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito. Si chiarisce, così, che utilizzati i due anni, ad esempio, per il congedo ex art. 42, commi 5 ss., il dipendente avrà esaurito anche il limite individuale per "gravi e documentati motivi familiari". Si chiarisce, altresì, che, trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito, ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti "per gravi e documentati motivi familiari", il congedo di cui all'art. 42, comma 5, potrà essere riconosciuto solo nel limite di otto mesi.

Congedo straordinario retribuito

Modalità di UTILIZZO

Il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni),è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio. Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (per l'articolazione su cinque giorni) cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi

news

Nello stesso mese si può usufruire sia del congedo che dei permessi (no stessi giorni)

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito

- **Il congedo straordinario in caso di part-time verticale** - Parere Funzione Pubblica 12 settembre 2012 n.36667- **deve essere riproporzionato**
  Il calcolo andrà effettuato sulla base delle effettive giornate lavorative del dipendente per tutto il periodo del part-time e la cui durata è già stata fissata. Nel caso di ritorno a tempo pieno, il periodo di congedo già fruito andrà dedotto dal complessivo periodo (due anni) il risultato sarà il periodo di congedo residuo ancora fruibile.

- **Rientro anticipato del titolare assente**
  In giurisprudenza è stato affermato che non è possibile licenziare il lavoratore a tempo determinato qualora vengano meno le esigenze per cui è stato assunto, rientro anticipato del titolare (cfr. Tribunale di Pordenone sentenza 12/2004-Corte d'Appello di Trieste sentenza 160/2005 – Tribunale di Campobasso sentenza 277/2014). Orientamento ARAN Scuola del 14 giugno 2013: ha precisato che l'art. 18 co. 2 del CCNL/1995 che prevedeva espressamente la risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito di "rientro anticipato del titolare " non è stato espressamente ripreso dai successivi CCNL (vigente) per cui non si può ritenere più applicabile.

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito

Trattamento giuridico e economico

•Indennità rivalutata annualmente in base alla variazione dell'indice ISTAT, (per l'anno 2019 non può eccedere € 48.495,00. lordo stato e lordo dipendente – circolare INPS 6 del 25/1/2019 - calcolata in base all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative

•Non è valido ai fini della maturazione delle ferie, della 13^ mensilità e del trattamento di fine rapporto (TFS o TFR) e, della carriera (cfr. Parere F.P. 15/1/2013)

•Valido ai fini pensionistici sia in termini di diritto che per la misura della pensione (Legge 147/2013 Inps Mess. n. 5280/2014)

italiascuola.it

Congedo straordinario retribuito

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con Parere del 15 gennaio 2013, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito all'istituto del congedo straordinario di cui all'art. 42, commi 5 e ss., del D.Lgs. n. 151 del 2001, con particolare riferimento agli effetti che l'assenza produce sulla maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della progressione economica e della pensione.

È stato precisato che:

- i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamenti di fine servizio, ma, essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità;
- il periodo del congedo deve essere riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio valevole per il raggiungimento del diritto a pensione e per la sua misura, ma non ai fini della progressione economica.

Altre tipologie di congedo

- **Congedo straordinario non retribuito**

Congedo per gravi motivi personali e familiari

- L'art. 4 comma 2 della Legge 53 dell'8 marzo 2000 ha stabilito un congedo per eventi e cause particolari che non deve essere confuso né con il congedo retribuito art. 42 co. 5 del D.L.vo 151/2001 e, nemmeno, con l'aspettativa di famiglia art. 18 del CCNL.
- Il regolamento recante le disposizioni di attuazione è contenuto nel DM 278 del 21 luglio 2000 (GU 238 dell'11 ottobre 2000)
- I soggetti interessati sono, tutti i lavoratori sia pubblici che privati, ovvero sia il lavoratore stesso che i soggetti componenti la famiglia anagrafica del lavoratore interessato e i soggetti, anche se non conviventi, di cui all'art. 433 del Codice Civile e, i portatori di handicap, parenti o affini entro il 3° grado.

italiascuola.it

Le caratteristiche del congedo

- **Durata**
  - Massimo 2 anni durante la vita lavorativa per ogni disabile in situazione di gravità ed è cumulabile con il congedo previsto dall' art. 42 comma 4 bis Dlgs151/2001 retribuito
  - Frazionabile in giorni e/o mesi
- **Trattamento economico e previdenziale**
  - Non è retribuito
  - Non è valido né ai fini della maturazione delle ferie nè della progressione economica e di carriera;
  - Non è utile né per termini né ai fini del trattamento di quiescenza
  - Non è valutabile né ai fini del trattamento di fine servizio né del TFR
  - E' possibile riscattarlo

news

italiascuola.it

Le modalità

- A domanda corredata dalla necessaria certificazione
- Tempo di evasione della pratica, entro 10 giorni previo esame e valutazione della richiesta
- Il CCNL scuola vigente, non prevede nessuna disposizione più favorevole

italiascuola.it

Le modalità

Cassazione civile - Sez. lav. Sent. 27 giugno 2017, n. 15973:

In tema di congedo non retribuito, di cui all’art. 4, comma 2, della L. n. 53 del 2000, ove il prestatore di lavoro, a contraddittorio aperto dal datore di lavoro, abbia trasmesso i documenti, ovvero fornito gli eventuali chiarimenti richiesti per verificare la ricorrenza dei presupposti previsti dalle fonti legali e contrattuali, il datore di lavoro è tenuto a provvedere sulla domanda del beneficio nel termine di dieci giorni, decorrente dalla data in cui la stessa è stata presentata, ed in mancanza di qualsivoglia comunicazione sul suo esito, o di formulazione di una proposta di differimento del congedo o di fruizione parziale, l’assenza del lavoratore, sulla base dell’art. 2, comma 4, del d.m. n. 278 del 2000, deve ritenersi autorizzata e giustificata.

Congedo parentale

news

- ART. 32 del D.L.vo 151/2001 modificato dal D.L.vo 80/2015)
  - Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita (ingresso nella famiglia), ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I congedi dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, elevato a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi
  - Spetta anche quando l'altro genitore non ne ha diritto. Esempio madre casalinga
  - Nell'ambito del predetto limite, il diritto compete: a) alla madre lavoratrice, dopo il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi nel caso in cui usufruisca di almeno 3 mesi c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi

italiascuola.it

Congedo parentale a ore

news

- In applicazione della lettera b), comma 1, art. 7 del D.L.vo 80/2015 (aggiunto il comma 1 ter all'art. 32 del D.L.vo 151/2001) è possibile fruire del congedo parentale a ore anche nei casi in cui i CCNL non abbia prevista questa regola
  - In misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo;
  - vietato il **cumulo** delle ore di congedo parentale con permessi o riposi;
  - il lavoratore deve fare **richiesta** con almeno 2 giorni di anticipo

  (**circolari INPS n.139 del 17-7-2015, n. 152 del 18-08-2015, messaggio 4576 del 06-07-2015**)

italiascuola.it

Cumulabilità del congedo

Esempio (settimana corta)

- 1° settimana: da lunedì a venerdì congedo parentale:
- 2° settimana: da lunedì a venerdì ferie o malattia propria
- 3° settimana: da lunedì a venerdì ripresa dell'attività lavorativa

Le giornate di sabato e di domenica comprese tra la 1° settimana e la 2° settimana e tra la 2° e la 3° settimana non devono essere conteggiate come congedo parentale.

Viceversa, ne caso si susseguano, senza interruzione, un primo periodo (solo a giorni ma non a ore) di congedo parentale, un periodo di ferie o di malattia ed ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi e i sabati, che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo ed immediatamente prima del successivo, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

Comma 6- art.12 del CCNL . I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4(congedo parentale) e 5 (congedo per malattia figlio), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

italiascuola.it

Congedo parentale

news

Trattamento giuridico, economico e previdenziale

- Art .34 del D.L.vo 151/2001 modificato dall'art. 9 del D.L.vo 80/2015 e in applicazione dell'art. 12, comma 4 del vigente CCNL:
  - i primi 30 giorni fruiti entro il 6 anno, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute non riducono le ferie e la 3^ mensilità, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio Per il restante periodo è prevista una indennità pari al 30%, riducono le ferie e la 13^ mensilità.
  - Dal 6 anno all' 8 anno è prevista una indennità pari al 30% solo se il reddito individuale è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo. In caso contrario non sono retribuiti. Riducono le ferie e la 13^ mensilità.
  - Dall' 8 anno e fino a 12 anni senza assegni. Riducono le ferie e la 13^ mensilità.

italiascuola.it

Congedo parentale

Congedo parentale post riforma Jobs ACT (ARAN O.A. 98 del 5/4/2016)

- 0- 6 anni: indennità al 30 % (fatti salvi i primi 30 gg al 100%)
- 6 -8 anni: indennità pari al 30% (o 100% se trattasi dei primi 30 gg) della retribuzione qualora il reddito individuale presunto procapite sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione;
- 8 - 12 anni: nessuna retribuzione

italiascuola.it

Congedo parentale

news

Affidamento e adozione

- Stesse disposizioni dei genitori naturali ma invece di considerare la data di nascita si considera la data di ingresso del minore nella famiglia . Art. 36 del D.L.vo modificato dal comma 456, art. 2 della legge 24-12-2007 n. 244 e art. 37 abrogato, modifica art. 10 del D.L.vo 80/2015 stabilisce che:
    - **Entro i primi 8 anni** dall'ingresso del minore da 0 a 18 anni, il trattamento economico è il seguente:
        - I primi 30 giorni fruiti **entro i 6 anni** dalla data di ingresso stipendio intero e i periodi successivi al 30 %
        - **Dal 6 a 8 anni** dalla data di ingresso al 30 % se inferiore a 2,5 trattamento minimo
        - **Da 8 a 12 anni** senza assegni

italiascuola.it

Congedo parentale

news

Modalità - frazionabilità – termini di preavviso

- L'art. 12 del CCNL fissa le seguenti regole
  - Comma 6 - fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi e anche ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
  - Comma 7, ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata,
    - Cambiano le regole del contratto di norma **quindici** giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione o di proroga, per legge, oggi il termine di preavviso è non inferiore a cinque giorni (cfr l'interpretazione difforme del Min Lavoro Int. 13/2016)
    - Confermato il comma 8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro**.**
    - **Termine valido anche per la richiesta del congedo a ore**

italiascuola.it

Congedo parentale in part-time

Personale in part-time

- Part-time orizzontale
  - Stesso trattamento economico e giuridico del personale a tempo pieno
- Part-time verticale (cfr O.A. Aran)
  - le assenza dovute a congedo parentale, si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente l'effettivo rientro in servizio. Esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì 15, il congedo termina il giorno 24 giovedì; il suo rientro in sevizio sarà il martedì successivo cioè il giorno 29 .

italiascuola.it

Fare clic per modificare lo stile del titolo

Novità congedo maternità

Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019)

Riforma congedo di maternità (art. 1, comma 485)

In alternativa a quanto disposto dal comma 1 dell'art. 16 del T.U. di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001 (congedo maternità ordinario: 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto salvo quanto previsto dall'art. 20 ai sensi del quale le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto), è ora riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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.

Avv. Fabio Paladini

Per info e comunicazioni:
info@italiascuola.it
www.italiascuola.it

Per la predisposizione delle diapositive si ringrazia la Dott.sa Marinella Vicini