

## Sostegno alle famiglie/Permessi e congedi

LEGGE  
**104**

### Estensione durata dei permessi giornalieri retribuiti L. 104/92

Per i mesi di maggio e giugno 2020 il numero di giorni di permesso retribuito è complessivamente incrementato di 12 giornate, che si aggiungono ai 3 giorni mensili ordinari.

**Per il personale sanitario** l'estensione è riconosciuta compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende e degli enti impegnati nell'emergenza.

**Fino al 31 luglio 2020 ai lavoratori dipendenti pubblici e privati** in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.



### Congedo Parentale Straordinario Retribuito

Congedo parentale usufruibile per il periodo **dal 5 marzo al 31 luglio alternativamente da entrambi i genitori, non superiore a 30 giorni**, continuativo o frazionato, per i figli di età non superiore ai 12 anni.

Le giornate di congedo sono indennizzate al **50% della retribuzione**.

Il limite di età non si applica ai figli portatori di handicap in connotazione di gravità.

**Il congedo è subordinato** alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.



### Bonus baby-sitting e iscrizione ai Centri Estivi

**In alternativa** al congedo straordinario è possibile scegliere la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di **€ 1.200**, elevato a **€ 2.000** per i lavoratori del settore sanitario oltre al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per l'emergenza COVID-19. Il bonus è erogato, **in alternativa**, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai Centri estivi e ai Centri per l'infanzia.

### COME PRESENTARE LA DOMANDA?

Le lavoratrici e i lavoratori potranno presentare la domanda all'INPS attraverso il servizio dedicato avvalendosi del **Patronato INCA CGIL** (le sedi su [www.cgil.veneto.it](http://www.cgil.veneto.it))



## Per saperne di più, la normativa vigente prevede:

### Congedo di maternità

La lavoratrice madre si deve **astenersi obbligatoriamente dal lavoro 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto.**

È consentita la flessibilità del congedo fino all'utilizzo dei 5 mesi di astensione dalla data del parto a condizione che il medico specialista del SSN e il medico del lavoro, ove previsto, certifichino che la scelta non arrechi danno alla salute della madre e del nascituro.

La domanda di flessibilità deve essere presentata due mesi prima della data presunta del parto. Il congedo di maternità è pari all'80% della retribuzione anche se la quasi totalità della contrattazione prevede l'integrazione al 100%.

### Congedo di paternità

Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, **ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 7 giorni.**

Tale diritto si configura come un diritto autonomo rispetto a quello della madre e può essere fruito dal padre lavoratore in via non continuativa e anche durante il periodo di congedo obbligatorio post partum della madre.

I lavoratori, per i quali le indennità sono anticipate dal datore di lavoro, devono soltanto fare la comunicazione scritta al proprio datore di lavoro con un anticipo di almeno 15 giorni.

Per il 2020, il congedo è estendibile da 7 giorni a 8 in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria che le spetta.

### Riposi giornalieri

**La lavoratrice madre ha diritto**, durante il primo anno di vita del bambino, a 2 periodi giornalieri di riposo, anche cumulabili, della durata di un'ora ciascuno, se l'orario di lavoro contrattuale è pari o superiore a 6 ore giornaliere. Spetta un unico riposo di un'ora se l'orario di lavoro contrattuale è inferiore alle 6 ore.

Anche al **padre lavoratore è riconosciuta la possibilità** di usufruire dei riposi giornalieri, in base al proprio orario giornaliero di lavoro in alternativa alla madre che non se ne avvalga. I riposi giornalieri spettano al padre indipendentemente dalla circostanza che la madre svolga o meno attività lavorativa, dunque anche se casalinga.

### Congedo parentale

**Entrambi i genitori hanno diritto al congedo parentale** per i primi dodici anni del figlio/a, per un periodo complessivo massimo di 11 mesi secondo questa modulazione:

◆ alla madre lavoratrice, dopo il termine del con-

gedo di maternità, per un periodo, frazionato o continuativo, massimo di 6 mesi

- ◆ al padre lavoratore, per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi ovvero di 7 mesi, qualora usufruisca del congedo per un periodo, frazionato o continuativo, non inferiore a 3 mesi: in questo caso, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori diventa 11 mesi
- ◆ qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

È possibile la fruizione contemporanea del congedo da parte dei due genitori.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato in mesi, giorni e ore.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero, salvo altre modalità previste dalla contrattazione collettiva.

### Indennizzo senza limiti reddituali

Il padre e la madre, lavoratori dipendenti, hanno diritto al 30% della retribuzione media giornaliera per un periodo complessivo massimo tra i genitori di 6 mesi, a prescindere dal reddito del genitore richiedente, entro i 6 anni di vita del bambino/a o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia nel caso di adozione.

### Indennizzo subordinato al limite di reddito previsto per il genitore richiedente

I periodi di congedo parentale oltre i 6 mesi entro i 6 anni del bambino/a oppure fruiti tra i 6 e gli 8 anni (o tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media globale giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 16.739,77.

### Indennizzo assente

I periodi di congedo parentale fruibili dagli 8 ai 12 anni del bambino/a, e dagli 8 ai 12 anni dall'ingresso in famiglia per i figli adottati/affidati, non sono in nessun caso indennizzabili.

### Malattia figlio

**Entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi, alternativamente**, dal lavoro per le malattie del figlio fino ad 8 anni di età. Fino al compimento dei 3 anni di età del figlio non c'è alcun limite temporale ai congedi per malattia. Dai 3 agli 8 anni di età del bambino si prevede l'assenza dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi ogni anno per ciascun genitore e per ciascun figlio. Il congedo spetta al genitore richiedente anche se l'altro genitore non ne ha il diritto. Nel settore privato il congedo di malattia per il figlio non è retribuito.

## Permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità

**Permessi dal lavoro finalizzati all'assistenza al coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto, parenti e affini disabili in situazione di gravità** ai sensi dell'art. 3, c. 3 Legge 104/1992. Durante i periodi di assenza dal lavoro il lavoratore percepisce un'indennità economica.

I **permessi spettano** ai genitori, anche adottivi o affidatari, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, ai parenti o agli affini entro il secondo grado, purché abbiano un rapporto di lavoro dipendente in corso.

I **permessi possono essere usufruiti** da parenti o affini di terzo grado soltanto qualora uno dei genitori o il coniuge o parte dell'unione civile o convivente di fatto, abbiano compiuto 65 anni, siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

I **familiari da assistere** non devono essere ricoverati a tempo pieno, con eccezione di:

- ◆ **interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile di recarsi al di fuori della struttura per effettuare visite e terapie appositamente certificate;**
- ◆ **ricovero a tempo pieno di un disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;**
- ◆ **ricovero a tempo pieno di un disabile per il quale sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza della persona che presta assistenza, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori.**

## Cosa spetta

Ai **genitori**, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di 3 anni spettano in **alternativa**:

- ◆ **i 3 giorni** di permesso mensili come sopra descritti;
- ◆ **prolungamento del congedo parentale** con diritto per tutto il periodo a un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito, per un periodo massimo di 3 anni, comprensivi del periodo di congedo parentale ordinario, da godere entro il compimento del 12° anno di vita del bambino.
- ◆ **permessi orari retribuiti** rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore. Per tali permessi spetta un'indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai periodi di permessi.

Ai **genitori biologici di figli disabili** in situazione di gravità di età tra i 3 e i 12 anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili che abbiano compiuto i 3 anni ed entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore, spettano in **alternativa**:

- ◆ **i 3 giorni di permesso** mensili come sopra descritti
- ◆ il **prolungamento** del congedo parentale come sopra descritto.

Ai **genitori biologici** di figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore spettano:

◆ **i 3 giorni di permesso** mensili come sopra descritti.

Al **coniuge**, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità, ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore spettano:

- ◆ **3 giorni di permesso mensile**, anche frazionabili in ore, coperti da un'indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai periodi di permesso.

## Domanda di congedo Straordinario per assistere familiari disabili in situazione di gravità

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge 104/1992.

Hanno titolo a fruire del congedo i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei primi:

1. il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte dell'unione civile convivente;
3. uno dei figli conviventi, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si precisa che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati 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, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente/affine entro il 3° grado convivente, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli/sorelle conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.
6. uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi, i parenti o affini entro il terzo grado conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. In tale caso, ai fini della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a instaurare la convivenza entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso. Durante i periodi di congedo straordinario spetta un'indennità nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione entro un limite massimo di reddito rivalutatosi annualmente.