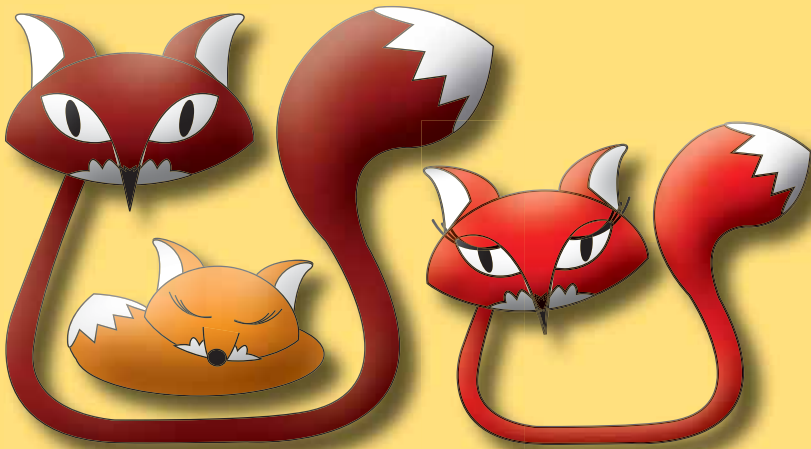




Agenzia del Lavoro
IL LUOGO DELLE OPPORTUNITÀ

GUIDA PER I PAPÀ LAVORATORI del settore privato



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

I TUOI
DIRITTI

CONGEDO DI
PATERNITÀ E
PARENTALE

RIPOSI GIORNALIERI
E PERMESSI PER
MALATTIA

FIGLIO O FIGLIA
CON GRAVE
DISABILITÀ

ALTRI DIRITTI

CONTRATTAZIONE
NAZIONALE E
AZIENDALE

INFORMAZIONI E
INDIRIZZI UTILI

GUIDA PER I PAPÀ LAVORATORI del settore privato

GUIDA PER I PAPÀ LAVORATORI
del settore privato



Si ringraziano per la collaborazione:



e inoltre tutti coloro che direttamente e indirettamente hanno contribuito alla creazione di questo piccolo manuale.

Ideazione e realizzazione del progetto editoriale:

Agenzia del Lavoro – Provincia Autonoma di Trento

Via Guardini, 75 - 38121 Trento

A cura di: Rossella Maccani

Progetto grafico e impaginazione: ideogramma di Michele Tonelli

© Provincia Autonoma di Trento - Prima edizione febbraio 2010

Illustrazioni di: Michele Tonelli e Viviana Campostrini

Tra le varie specie presenti nel mondo animale, il maschio della volpe rossa si occupa della cura e dell'educazione dei piccoli.

PRESENTAZIONE

Questa “guida per i papà” ha tre meriti che vale la pena sottolineare, oltre il valore informativo dei suoi contenuti certamente prezioso in una materia la cui conoscenza è ancora troppo bassa rispetto all’importanza che può rivestire per la vita di tante persone e famiglie.

Il primo merito: il tema della conciliazione tra famiglia e lavoro non può essere ridotto a una maggiore possibilità per le donne di dividersi tra la cura familiare e gli impegni lavorativi.

È una considerazione da sottolineare perché, oltre ogni prospettiva più avanzata, di cui questa guida stessa è testimone, di fatto molta parte degli sforzi messi in campo nasce dalla duplice – e comunque importante – esigenza di sostenere l’occupazione femminile e di lasciare al tempo stesso alle donne la valutazione (e la responsabilità...) del come dividersi tra famiglia e lavoro. È vero che nel dare valore a questa esigenza si è fatto breccia un insieme di misure di policy (il part time in primo luogo) che di fatto hanno favorito la crescita dei tassi di occupazione femminile, almeno là dove il lavoro c’è; tassi che nella nostra provincia di Trento sono ormai proiettati decisamente verso dimensioni europee. Ma come si è detto non è questa una via risolutiva. Se il cuore della questione è la famiglia, allora non basta la conciliazione così intesa. Occorre introdurre una visione di condivisione. Come si sostiene in sede comunitaria dal 2000 (si veda la risoluzione del Consiglio e dei ministri incaricati dell’occupazione e della politica sociale 2000/c 218/02) gli obiettivi da conseguire sono sì riequilibrare le condizioni di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro, ma anche compensare un altro svantaggio, quello maschile, nei confronti della partecipazione alla vita familiare dovuto alla persistenza di ruoli di genere tradizionali.

In questi termini più che di conciliazione tra tempi e ambiti di vita di lavoro e non, si dovrebbe parlare (è il secondo merito della guida) di equità di genere e di condivisione, per l’appunto, di diritti e responsabilità nella sfera familiare così come in quella lavorativa. A ben vedere è questa la strada che più efficacemente porta a dare

pieno sviluppo anche alle chance occupazionali delle donne, perché conduce, sul piano dell'intervento politico e sociale, a prevedere oltre al mai sottolineato abbastanza incremento dei servizi per la prima infanzia, anche:

- a) una più precisa definizione dei congedi parentali come diritto soggettivo di carattere universalistico (per uomini e donne);
- b) la ricerca di nuove soluzioni organizzative nello stesso ambito lavorativo per rendere questo diritto esigibile.

Da questo punto di vista la sfida si sposta, per così dire, dalle famiglie al lavoro, nel senso almeno che oltre la condivisione che chiama in causa i singoli soggetti, si entra nell'ambito concettuale della armonizzazione, che sollecita responsabilità oggettive o per meglio dire la capacità delle società e dei suoi attori sociali (a partire dall'impresa) di pensarsi secondo logiche e modelli organizzativi diversi.

Qui emerge un terzo aspetto o merito che richiama direttamente i compiti dell'istituzione che si è fatta carico della pubblicazione di questa guida, l'Agenzia del Lavoro, che si rivolge alla platea del lavoro privato.

Concepita nei termini accennati l'armonizzazione comporta con evidenza dei costi, che devono trovare una giustificazione e una compensazione, per non dire una loro traduzione in vantaggi per le organizzazioni che se ne fanno carico.

Il meritevole programma dell'Audit famiglie e lavoro, cui l'Agenzia partecipa e che certifica le politiche gestionali e organizzative dedicate all'armonizzazione suggerisce che c'è in realtà una maggiore disponibilità delle strutture pubbliche rispetto a quelle private.

Ma questo è dovuto forse non solo a responsabilità di mercato meno stringenti, ma anche a una non appropriata strumentazione concettuale e tecnica della misura dei vantaggi e degli svantaggi che derivano dall'applicazione di iniziative tese al miglioramento del rapporto tra famiglia e lavoro.

Del resto questo è il percorso che sta seguendo la responsabilità sociale di impresa che, da occasione di legittimazione e reputazione, si sta tramutando in criteri di gestione incorporati in organizzazioni

che sempre più avvertono che l'etica e il bene-essere delle persone non sono un vincolo soltanto, ma anche un'opportunità per le stesse imprese profit.

In ogni caso è questo un terreno di ulteriore sfida che, accanto alla riaffermazione dei diritti, ne cerca l'effettività in un contesto che ricomprende miglioramenti delle performance.

La crisi che stiamo vivendo ha inevitabilmente un effetto di oscuramento di questa come di altre questioni che riguardano le politiche che non siano immediatamente dirette al sostegno delle strutture produttive e dell'occupazione.

Ma non è detto che simili questioni non si costituiscano esse stesse in occasioni di promozione e crescita dei processi che abbiamo chiamato di armonizzazione. Vale certo la considerazione che vincoli normativi e sanzioni possono sostenere queste occasioni, così come ha fatto il Governo con un recente decreto legislativo in materia di pari opportunità.

Ma se l'uscita dalla crisi sarà selettiva, e se i talenti andranno ricercati comunque nell'ambito di generazioni che stanno abbandonando gli stereotipi legati al genere, nel lavoro come nella famiglia, e praticano una maggiore inclusività tra il primo e la seconda, e viceversa, si apre per lo meno una stagione di sperimentazione che sarà interessante e convincente se coinvolgerà il privato oltre che il pubblico.

Esperienze pilota già esistono, e la contrattazione collettiva, lo spazio sociale deputato per eccellenza a sviluppare queste esperienze, è uno strumento che ha mostrato una sorprendente originalità ed efficienza nella ricerca di soluzioni innovative per l'impresa e per il lavoro.

Alle istituzioni, nella tradizione trentina specialmente, il compito di orientare e sostenere queste soluzioni, che più che di risorse economiche, hanno bisogno di contesti normativi e socio-culturali più professionali.

Michele Colasanto

Presidente dell'Agenzia del Lavoro

PREFAZIONE

Per troppo tempo nella nostra società il coinvolgimento dei padri nell'esperienza di crescita dei figli è stato molto limitato. Fino a pochi anni fa il ruolo del padre si concentrava prevalentemente sul sostentamento economico della famiglia, attraverso l'impegno lavorativo, mentre le relazioni affettive e di cura erano considerate di pertinenza femminile. Intere generazioni di padri hanno così perso l'opportunità di condividere esperienze fondamentali della vita di figlie e figli. Tutto ciò è stato rafforzato dai modelli organizzativi dominanti nei contesti famigliari e lavorativi, basati su una sostanziale asimmetria negli investimenti e nelle aspettative relativi a donne e uomini, sulla centralità della presenza temporale rispetto alla qualità della prestazione, così come su una visione dell'impegno lavorativo come prioritario e alternativo rispetto al coinvolgimento familiare.

Oggi tuttavia siamo di fronte alla possibilità di cambiare questo scenario: non solo perché il crescente impegno delle donne nel mercato del lavoro implica l'esigenza di una ridefinizione degli assetti famigliari, ma soprattutto perché i giovani padri sono sempre meno disponibili a sacrificare l'opportunità di vivere con pienezza l'esperienza della paternità per rispondere a modelli culturali che percepiscono come sempre più stretti.

In Italia, pur non esistendo ancora, a differenza di molti altri paesi europei, un congedo dedicato in modo specifico ai padri, sono tuttavia previsti degli strumenti normativi e contrattuali che riconoscono il diritto dei padri a dedicare tempo alla paternità. Si tratta però di strumenti ancora poco conosciuti ed utilizzati.








Questa guida ha sicuramente il notevole merito di presentarli con chiarezza ed efficacia, così come di favorire quell'informazione diffusa che rappresenta una condizione necessaria per promuovere il cambiamento sociale.

Barbara Poggio

**Centro Studi Interdisciplinari di Genere
Università di Trento**

Caro papà,
 anche i padri possono occuparsi attivamente della crescita dei figli: la legge offre l'opportunità anche agli uomini che lavorano di dedicarsi pienamente ai propri figli e stabilisce per i padri dei precisi diritti in termini di congedi, riposi e permessi.
 Questa guida nasce per illustrarti in forma sintetica le principali disposizioni di legge.

SOMMARIO

	• I tuoi diritti	11
	• Congedo di paternità e parentale	13
	• Riposi giornalieri e permessi per malattia	21
	• Figlio o figlia con grave disabilità	25
	• Altri diritti	29
	• Contrattazione nazionale e aziendale	33
	• Informazioni e indirizzi utili	35

I TUOI DIRITTI



I TUOI DIRITTI

Se lavori nel settore privato e scegli di dedicarti alla cura dei tuoi figli o se hai bisogno di tempo per assisterli, il decreto legislativo¹ 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) ti fornisce diverse opportunità:

- congedo di paternità;
- congedo parentale;
- riposi giornalieri;
- congedo per malattia dei figli;
- permessi e congedi per assistere i figli con grave disabilità.

¹ L'articolo 2 del recente decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 sostituisce integralmente l'articolo 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, 151 con la seguente disposizione: "È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti."

CONGEDO DI PATERNITÀ E PARENTALE

CONGEDO DI
PATERNITÀ E
PARENTALE



CONGEDO DI PATERNITÀ

Nel caso in cui la madre non possa occuparsi del neonato o neonata, il congedo di paternità permette al padre lavoratore di lasciare il lavoro per i tre mesi successivi alla nascita del figlio o figlia.

Puoi avere questo congedo:

- se la madre è deceduta;
- se la madre è gravemente malata;
- se il neonato o la neonata sono stati abbandonati dalla madre;
- se il neonato o la neonata sono affidati esclusivamente al padre.

Per ottenerlo devi presentare un modulo di richiesta al tuo datore di lavoro e all'Inps. Puoi ritirare questo modulo negli uffici dell'Inps o puoi scaricarlo dal sito www.inps.it/modulistica alla voce [Prestazioni a sostegno del reddito](#).

Al datore di lavoro dovrai inoltre presentare la documentazione del tuo caso con una certificazione, autocertificazione, certificazione sostitutiva, copia del provvedimento del giudice da cui risulti l'affidamento esclusivo o la rinuncia della madre che ha diritto al congedo.

Per quanto tempo

Il congedo di paternità ti dà diritto a tre mesi di astensione dal lavoro nei tre mesi successivi al parto. In qualità di padre lavoratore hai diritto ad un periodo equivalente alla frazione pre-parto del congedo di maternità. Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, puoi recuperare i giorni di assenza obbligatoria persi prima del parto, in modo che la durata del congedo sia sempre di cinque mesi (a condizione che ci sia stata effettiva astensione dal lavoro).

Es.: congedo maternità:	150 giorni
– congedo pre parto goduto dalla madre:	10 giorni
= congedo di paternità:	140 giorni

Retribuzione e rapporto di lavoro

Riceverai l'80% della retribuzione media percepita nel periodo di paga mensile immediatamente precedente l'inizio dell'astensione².

Il periodo di assenza ti verrà conteggiato nell'anzianità di servizio, anche ai fini della tredicesima, delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi.

Il tuo datore di lavoro non potrà licenziarti nel periodo del congedo. Puoi anche, con il parere favorevole del tuo datore di lavoro, utilizzare ferie o permessi in aggiunta al congedo per paternità già concesso.

Se sei ammalato puoi interrompere, previa tempestiva presentazione del certificato di malattia al datore di lavoro e all'Inps, il congedo di paternità, al fine di percepire l'intera retribuzione.

Il periodo di congedo di paternità è coperto dalla contribuzione figurativa³ ed è considerato utile per il diritto e per la misura della pensione.

Adozione e affidamento

Se hai adottato un bambino o bambina, potrai domandare il congedo di paternità per i primi cinque mesi successivi al suo effettivo ingresso in famiglia, indipendentemente dalla sua età⁴.

Le circostanze previste sono quelle elencate nella pagina precedente e alle medesime condizioni, nonché nell'ulteriore ipotesi in cui la madre vi rinunci.

Se l'adozione è di tipo internazionale, puoi chiedere di far decorrere il periodo di paternità prima dell'ingresso del minore in Italia ed utilizzare i mesi a disposizione (tutti o in parte) per i periodi di permanenza all'estero utili per l'incontro con il minore e la procedura di adozione.

² Il Contratto collettivo applicato dalla tua azienda può prevedere una integrazione a questa percentuale riportata.

³ I contributi figurativi sono contributi riconosciuti per i periodi durante i quali non c'è stata attività lavorativa. Essi sono utili per maturare il diritto alla pensione.

⁴ L'art. 54 della legge finanziaria per il 2008 (L. 24 dicembre 2007, n. 244) ha introdotto importanti novità. Le nuove regole si applicano per le adozioni nazionali e internazionali avvenute dal 2008 in poi, e anche per quelle avvenute nel 2007.

Se hai in affidamento un minore, puoi avvalerti di questo congedo entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi.

Casi particolari

Se sei un lavoratore in mobilità, i giorni di congedo sono esclusi dal conteggio del periodo di permanenza nelle liste, e l'indennità di mobilità continuerà ad essere pagata per il periodo massimo previsto. Hai diritto ad un'indennità economica, sostitutiva della retribuzione, pari all'80% del reddito giornaliero (prodotto nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo di paternità) se:

- sei un lavoratore iscritto alla Gestione separata (collaboratore coordinato e continuativo, lavoratore a progetto, libero professionista, ecc.);
- non eri iscritto contemporaneamente ad un'altra gestione pensionistica obbligatoria (con almeno tre mesi di contributi accreditati comprensivi della quota relativa alla maternità) quando si è verificata una delle condizioni che ti danno diritto a richiedere il congedo di paternità.

La domanda va presentata al tuo datore di lavoro ("committente") ed alla sede Inps di zona. Anche questo modello è disponibile nelle sedi Inps oppure su www.inps.it/modulistica alla voce **Prestazioni a sostegno del reddito**.

CONGEDO PARENTALE

Per congedo parentale si intende la possibilità da parte di entrambi i genitori di astenersi dal lavoro, in alcuni casi anche contemporaneamente, al fine di prendersi cura dei propri figli.

Sei ora titolare di un tuo diritto, individuale ed autonomo, indipendente dalla condizione lavorativa della madre del bambino o della bambina.

Per godere di questo diritto devi dare al tuo datore di lavoro un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni salvo i casi di urgenza.

Per ottenere il congedo parentale è necessario presentare la domanda prima del suo inizio su un apposito modulo che puoi scaricare dal sito www.inps.it/modulistica alla voce **Prestazioni a sostegno del reddito**, unendo la documentazione specifica per la tua situazione.

Per quanto tempo

Ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo di sei mesi. Mamma e papà, complessivamente, hanno diritto a dieci mesi di congedo. Se il padre prende dai tre ai sei mesi c'è un mese in più e quindi il limite è elevato a undici mesi⁵ complessivi, purché tra un periodo di congedo e l'altro sia svolta almeno una giornata lavorativa. Quest'ultima misura è stata voluta proprio per incentivare i papà ad utilizzare il congedo parentale. Tale congedo può essere richiesto in giorni (anche uno solo) e non in ore.

Nel caso in cui tu sia l'unico genitore, puoi godere del diritto per la durata massima di dieci mesi.

Puoi chiedere il congedo parentale anche se la madre non ne ha diritto perché non è una lavoratrice subordinata. Il congedo parentale raddoppia in caso di parto plurimo.

⁵ Entrambi i genitori devono essere lavoratori dipendenti.

Puoi, inoltre, utilizzare il tuo periodo di congedo parentale mentre la madre usufruisce:

- del congedo di maternità o del congedo parentale;
- dei riposi giornalieri per l'allattamento.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Durante l'assenza, riceverai il 30% della retribuzione giornaliera dell'ultimo mese di lavoro, per un massimo di sei mesi, fino ai tre anni di età del bambino o bambina⁶. Per gli altri mesi non percepirai alcuna retribuzione a meno di non rientrare in una particolare fascia di reddito⁷.

Se ti ammali e ne invii comunicazione al tuo datore di lavoro, puoi interrompere il periodo di congedo parentale; in tal modo subentra il trattamento economico relativo alle assenze per malattia e puoi posticipare l'utilizzo del congedo.

Il periodo di assenza sarà conteggiato nell'anzianità di servizio, ma non sarà utile per la maturazione delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi.

I periodi di astensione facoltativa per congedo parentale sono computati ai fini della pensione (contributi figurativi).

Adozione e affidamento

Il congedo parentale previsto per i genitori naturali spetta anche in caso di adozione nazionale, internazionale e di affidamento, qualsiasi sia l'età del minore, purché tu lo richiedi entro l'ottavo anno dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della sua maggiore età.

Casi particolari

Se sei un lavoratore iscritto alla Gestione separata dell'Inps e non sei titolare di pensione o iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie, hai la possibilità di usufruire di un congedo parentale di tre mesi entro il primo anno di età del bambino o bambina con una retribuzione pari al 30% del reddito percepito.

Se sei un operaio agricolo a tempo determinato per avere diritto al congedo devi svolgere almeno cinquantuno giornate di effettivo lavoro.

Se invece sei un lavoratore autonomo, oppure addetto al servizio domestico, a domicilio o sospeso dal lavoro (per es. cassa integrazione guadagni) il diritto al congedo non ti è riconosciuto.

⁶ Disposizione per i genitori naturali salvo trattamenti migliori indicati nei Contratti collettivi.

⁷ Nel caso in cui il tuo reddito individuale non sia inferiore all'ammontare di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione in vigore a quella data.

RIPOSI GIORNALIERI E PERMESSI PER MALATTIA



RIPOSI GIORNALIERI

Per riposi giornalieri s'intendono quelle ore all'interno della giornata lavorativa, in cui il padre lavoratore può assentarsi, nel limite di due ore, entro il primo anno di vita del bambino o bambina.

Come padre hai diritto ai riposi giornalieri nelle seguenti situazioni:

- in alternativa alla madre se è lavoratrice dipendente e ha deciso di non utilizzarli;
- se il figlio è affidato esclusivamente a te;
- se la madre non è lavoratrice dipendente⁸;
- se la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista;
- se la madre è deceduta o gravemente inferma.

Devi presentare la richiesta relativa ai riposi giornalieri al tuo datore di lavoro.

Per quanto tempo

Se il tuo orario di lavoro è superiore a sei ore, puoi disporre di due riposi anche cumulabili nella giornata: un'ora per ogni riposo.

Se, invece, il tuo orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore, hai la possibilità di avvalerti di un solo riposo.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno nel caso utilizzi un asilo nido aziendale o analoghe strutture collocate nelle immediate vicinanze dell'impresa dove lavori.

I riposi giornalieri raddoppiano nel caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche da te.

⁸ La circolare Inps d.d. 15 ottobre 2009, n. 112 aveva esteso questo diritto oltre ai casi di morte o grave infermità anche ai casi di madre casalinga impossibilitata alla cura per altri impegni (accertamenti sanitari, partecipazione pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili). Il ministero del Lavoro ha, con lettera circolare d.d. 16 novembre 2009, n. 19605, modificato tali istruzioni riconoscendo al padre lavoratore il diritto a fruire dei riposi giornalieri senza la necessità di allegare alcuna documentazione a comprova degli impegni che distolgono la madre dalla cura dei figli. A questo proposito vedi la circolare Inps d.d. 25 novembre 2009, n. 118.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Dal punto di vista retributivo, i riposi giornalieri sono considerati ore di lavoro ordinarie e sono quindi retribuiti.

I riposi giornalieri sono conteggiati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non sono considerati nel computo delle ferie, della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia.

Per quanto riguarda la contribuzione essa è figurativa e calcolata in misura ridotta.

Adozione e affidamento

Nel caso di adozione e affidamento, le stesse regole si applicano, anche se tuo figlio o figlia ha già superato il primo anno di età, per tutto il primo anno dall'ingresso in famiglia.

PERMESSI PER MALATTIA

Se tuo figlio o figlia si ammala, hai diritto di assentarti dal lavoro per accudirlo/a in alternativa alla mamma⁹.

La malattia deve essere attestata da un medico del Servizio sanitario nazionale o convenzionato con l'ente.

Il bambino o la bambina non può essere sottoposto/a a visita fiscale, inoltre, il genitore che se ne occupa non ha l'obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità entro i primi tre anni di vita.

Puoi chiedere il congedo per malattia anche durante il congedo parentale della madre.

Devi presentare la domanda al tuo datore di lavoro.

⁹ In molte aziende la Contrattazione aziendale prevede, per la malattia del figlio, delle norme di miglior favore.

Per quanto tempo

Una tua assenza è possibile fino all'ottavo anno di età del bambino o della bambina.

Nello specifico puoi farlo alternandoti con la madre:

- fino a tre anni senza limiti temporali;
- dai tre agli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno per ogni figlio o figlia.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Se ti assenti per la infermità di tuo figlio o figlia non sarai retribuito; i periodi di congedo per questo motivo ti verranno riconosciuti nell'anzianità di servizio, ma non per il computo delle ferie e della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia.

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, considera che i periodi di congedo entro i primi tre anni di età prevedono la contribuzione figurativa; successivamente al terzo anno di età e fino al compimento dell'ottavo anno, la contribuzione è ridotta.

Tieni presente, comunque, che puoi integrare in modo volontario i contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Adozione e affidamento

Se sei un padre adottivo o affidatario puoi assentarti:

- per un periodo illimitato fino al compimento del sesto anno di età del bambino o della bambina;
- dai sei agli otto anni del bambino o bambina ti potrai assentare per cinque giorni lavorativi all'anno;
- nei primi tre anni dall'ingresso del bambino o bambina nel tuo nucleo familiare e se al momento dell'adozione o dell'affidamento ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, potrai assentarti per cinque giorni lavorativi all'anno.

FIGLIO O FIGLIA CON GRAVE DISABILITÀ



FIGLIO O FIGLIA CON GRAVE DISABILITÀ

La legge 5 febbraio 1992, n. 104 “legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti per le persone handicappate” assicura delle agevolazioni sul posto di lavoro.

Nel caso in cui le circostanze della vita ti impongano l’obbligo o tu scelga di occuparti di un bimbo o bimba disabile, anche adottato/a o affidato/a, la legge sopraccitata ti permette di conciliare il lavoro di cura con i tempi di lavoro. Queste agevolazioni (congedi e permessi) ti sono concesse nel caso in cui al bambino o bambina sia stato riconosciuto *l’handicap con connotazione di gravità* accertato dalla Commissione medica Asl¹⁰.

Attualmente hai anche la possibilità di utilizzare un ulteriore congedo straordinario¹¹ fino ad un massimo di due anni.

È, inoltre, tuo diritto:

- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al tuo domicilio;
- non essere trasferito in altra sede lavorativa senza il tuo consenso.

Puoi scaricare tutta la modulistica dal sito www.inps.it/modulistica alla voce [Prestazioni a sostegno del reddito](#).

Per fruire dei permessi devi presentare la domanda all’Inps e una copia, protocollata dall’Inps, al tuo datore di lavoro (ufficio personale).

¹⁰ Quanto indicato vale in generale, ti conviene verificare per i casi più specifici.

¹¹ L’art 42, comma 5 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevede questa opportunità.

Per quanto tempo

Puoi richiedere con la legge 5 febbraio 1992, n. 104:

- 1) fino ai tre anni di età, se tuo figlio o figlia se non è ricoverato in istituti specializzati a tempo pieno:
 - l’estensione del congedo parentale fino ad un massimo di tre anni¹² dopo il periodo di astensione obbligatoria;
 - in alternativa due ore di permesso giornaliero¹³;
- 2) dopo i tre anni e fino ai diciotto, anche quando l’altro genitore non abbia diritto a tali benefici (perché è casalinga, è lavoratrice autonoma o non svolge attività lavorativa):
 - tre giorni di permesso mensile, anche continuativi;
- 3) dopo i diciotto anni, se tuo figlio o figlia convive con te, ovvero non convive, ma tu lo assisti in modo esclusivo e continuativo:
 - tre giorni (o l’equivalente in ore) di permesso mensile, anche continuativi o frazionandoli in ore.

Nel caso in cui anche la madre sia una lavoratrice dipendente, i permessi possono essere utilizzati, in maniera alternativa o parzialmente (due giorni l’uno, un giorno l’altra).

Tali giorni di permesso non possono essere cumulati con quelli del mese successivo; cioè non è possibile utilizzare due giorni a ottobre e quattro a novembre: il tetto è di tre giorni per mese.

I permessi e i congedi previsti possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo per malattia.

Se intendi richiedere il congedo straordinario retribuito di due anni (anche frazionati) nell’arco della vita lavorativa, ricordati che questo congedo deve essere usufruito entro sessanta giorni dalla richiesta. Puoi trovare il modulo di domanda sul sito www.inps.it/modulistica alla voce [Prestazioni a sostegno del reddito](#).

¹² Solo in particolari situazioni è possibile ottenere il cumulo della fruizione del permesso per allattamento (riposi giornalieri) e del permesso di cui alla legge del 5 febbraio 1992, n.104.

¹³ Un’ora se l’orario di lavoro è inferiore a sei ore.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Fino al compimento del terzo anno di vita, l'indennità economica giornaliera ti sarà data nella misura del 30%.

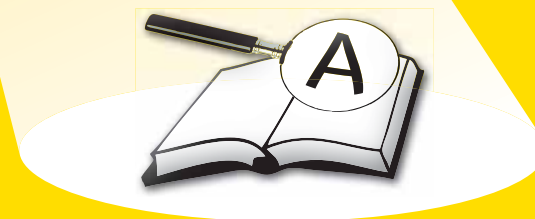
Per quanto riguarda le ore di permesso giornaliero sono retribuite e computate nell'anzianità di servizio; i permessi lavorativi incidono però negativamente sulla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità¹⁴. Anche i tre giorni di permesso mensile sono retribuiti e conteggiati nell'anzianità di servizio.

Nel caso di congedo straordinario, l'indennità, è pari all'ultima retribuzione nel limite massimo stabilito dalla legge.

I contributi sono sempre figurativi sia per i permessi mensili (a condizione che tuo figlio o figlia non sia ricoverato in strutture specifiche), sia per il congedo straordinario.

¹⁴ Leggi cosa prevede il tuo contratto di lavoro.

ALTRI DIRITTI



ALTRI DIRITTI

Hai sempre diritto a conservare il tuo posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e hai diritto a restarvi fino al compimento di un anno di età di tuo figlio o figlia.

Potrai, inoltre, essere adibito solo a mansioni che il contratto collettivo considera equivalenti.

Divieto di licenziamento

Se usufruisci dei congedi, non puoi essere licenziato fino al compimento di un anno di età del bambino o della bambina.

Lo stesso principio si applica qualora tu sia un padre adottivo o affidatario fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare¹⁵.

Il licenziamento è ammesso in caso di giusta causa, se l'azienda dove sei collocato cessa la sua attività, se è scaduto il termine della prestazione per la quale eri stato assunto oppure se non hai superato il periodo di prova.

Dimissioni

Se hai usufruito del congedo di paternità e presenti le dimissioni in modo volontario entro il compimento di un anno di età di tuo figlio o figlia, hai diritto a richiedere le indennità che riguardano la cessazione del rapporto di lavoro e non sei tenuto al preavviso previsto dal contratto.

¹⁵ Il recente decreto legislativo del 25 gennaio 2010, n. 5 denominato "Pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" ha modificato il comma 9 dell'art. 54 del decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 stabilendo che in caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Le dimissioni non sono valide se non sono convalidate dall'Ispettorato del Lavoro¹⁶ e l'eventuale conferma in sede sindacale o del Giudice del lavoro, potrebbe avvenire solo nel caso di contenzioso per ciò che riguarda la validità delle tue dimissioni.

Lavoro notturno

Non hai l'obbligo di prestare lavoro notturno nei seguenti casi:

- fino al compimento del terzo anno di età del bambino o della bambina;
- se sei genitore e unico affidatario del figlio o figlia che vive con te, fino all'età di dodici anni del ragazzo o ragazza;
- se hai a carico un figlio o figlia disabile, indipendentemente dalla sua età.

Allorché i tuoi figli minori convivano, a periodi alterni, solo con uno di voi genitori, potrai beneficiare dell'esenzione dal lavoro notturno, nel periodo in cui tu dimostri al tuo datore di lavoro l'effettiva convivenza con essi.

¹⁶ In Trentino il Servizio Lavoro Ufficio mercato del lavoro della Provincia autonoma di Trento si occupa dei padri lavoratori per quanto riguarda la convalida delle dimissioni nell'anno dalla nascita del bambino o bambina.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE E AZIENDALE



CONTRATTAZIONE
NAZIONALE E
AZIENDALE

CONTRATTAZIONE NAZIONALE E AZIENDALE

Poiché la normativa in materia di tutela a sostegno della maternità e paternità è molto vasta, i Contratti collettivi nazionali ne hanno approfondito solo alcuni aspetti.

Tali aspetti riguardano: il preavviso che devi dare al datore di lavoro per usufruire dei congedi parentali oppure i giorni di lavoro retribuiti che si aggiungono alle normali ferie in occasione della nascita del bambino o della bambina.

Attualmente i Contratti collettivi nazionali apportano miglioramenti che dispongono l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità o paternità.

I Contratti aziendali possono prevedere, rispetto ai Contratti collettivi nazionali, un'arricchimento in chiave europea in specifici ambiti. L'aspetto migliorativo si indirizza, in genere, nei confronti dei permessi per malattia e/o periodi di aspettativa non retribuita.

Un esempio interessante, finalizzato a promuovere una più "equa opportunità", è quanto viene stabilito in alcune disposizioni inserite nel Contratto integrativo di secondo livello delle Casse Rurali B.C.C. della Provincia autonoma di Trento. Qui sono specificatamente indicate alcune misure migliorative per quanto riguarda: periodi di aspettativa, permessi non retribuiti in caso di portatori di handicap e permessi retribuiti a seguito della nascita di figli.

INFORMAZIONI E INDIRIZZI UTILI



INFORMAZIONI

È possibile chiedere al datore di lavoro il part time in quanto misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Esiste attualmente il diritto di vedere accolta la richiesta entro il limite della percentuale prevista dal Contratto collettivo di categoria. Al di sopra di questa percentuale vale la discrezionalità del datore di lavoro.

Nel caso in cui tu abbia un reddito basso puoi rivolgerti:

- ai Centri per l'impiego: per le misure di sostegno al reddito;
- ai Servizi sociali della tua zona: per informazioni riguardo l'assegno regionale al nucleo familiare o eventuali sussidi;

e inoltre:

- all'Inps: per verificare la possibilità in casi particolari di fruire dell'assegno di paternità;
- alla Consigliera di parità: per l'approfondimento degli aspetti relativi al tuo rapporto di lavoro, connessi alla paternità;
- allo Sportello famiglia: per acquisire informazioni sugli interventi e sui servizi a favore delle famiglie;
- alle Organizzazioni sindacali o agli Enti di patronato presenti sul territorio provinciale.

Ricorda, infine, che puoi farti parte attiva chiedendo all'azienda in cui lavori se sono stati introdotti strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e/o forme di flessibilizzazione dell'orario.

INDIRIZZI UTILI in provincia di Trento

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Agenzia del Lavoro - Sede centrale

www.agenzia lavoro.tn.it

Via Guardini, 75 - 38121 Trento

Numero Verde: 800 264 760

Orario: da lunedì a venerdì 8.30 - 13.00 giovedì 14.30 - 16.00

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Consigliera di parità

www.pariopportunita.provincia.tn.it

Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento

tel. 0461 493219 - fax: 0461 493157

consigliera.parita@provincia.tn.it

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CINFORMI

Centro informativo per l'immigrazione

www.cinformi.it

Via Zambra, 11 (dietro il Top Center) - 38121 Trento

tel. 0461 405600

INPS - Sede di Trento

www.inps.it

servizio on line: Inps risponde - Posta elettronica certificata

Via Orfane, 8 - 38122 Trento

Centralino: 0461 886511

direzione.provinciale.trento@postacert.inps.gov.it

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Dipartimento Politiche Sociali e del Lavoro

Servizio Lavoro Ufficio mercato del lavoro

www.trentinosociale.it

Via Gilli, 4 Centro Nord Tre - 38121 Trento

tel. 0461 494004

serv.lavoro@provincia.tn.it

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Progetto speciale Coordinamento politiche familiari
e di sostegno alla natalità

Sportello Famiglia

www.trentinofamiglia.it

Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento
tel. 0461 493144/45 - fax: 0461 493148
sportello.famiglia@provincia.tn.it

SPORTELLO HANDICAP
c/o Cooperativa HandiCREA

www.handicrea.it

Via S. Martino, 46 - 38122 Trento
tel. e fax: 0461 239396
handicrea@trentino.net

CONFESERCENTI DEL TRENTO

www.tnconfesercenti.it

Via Maccani, 207 - 38121 Trento
tel. 0461 434200 - fax: 0461 434243
confesercenti@rezia.it

CGIL del Trentino

c/o Camera del lavoro di Trento

www.cgil.tn.it

Via dei Muredei, 8 - 38122 Trento
tel. 0461 303911 - fax: 0461 935176 (specificare categoria)
info@cgil.tn.it

CISL U.S.R.

Unione sindacale regionale

www.cisl.tn.it

Via Santa Croce, 61 - 38122 Trento
tel. 0461 215111 - fax: 0461 237458
usr.trentino@cisl.it

UIL del Trentino

www.uiltn.it

Via G. Matteotti, 20/1 - 38122 TRENTO
tel. 0461 376111 - fax: 0461 376199
uiltrento@uiltn.it

Patronato ITAL-UIL

Via G. Matteotti, 20/19 - 38122 Trento
tel. 0461 376180 - fax: 0461 376199

La "Guida per i papà lavoratori" è reperibile presso i
Centri per l'Impiego dell'Agenzia del Lavoro

Trento

Via Maccani, 80
38121 Trento

Borgo Valsugana

Corso Ausugum, 34
38051 Borgo Valsugana

Cavalese

Via Bronzetti, 8/A
38033 Cavalese

Cles

Via C.A Martini, 28
38023 Cles

Fiera di Primiero

Via Fiume, 10
38054 Fiera di Primiero

Malè

Piazza Regina Elena, 17
38027 Malè

Mezzolombardo

Via Filos, 2
38017 Mezzolombardo

Pergine Valsugana

Viale Venezia, 2/F
38057 Pergine Valsugana

Pozza di Fassa

Strada de Meida, 23
38036 Pozza di Fassa

Riva del Garda

Via Vannetti, 2
38066 Riva del Garda

Rovereto

Viale Trento, 31
38068 Rovereto

Tione

Via Circonvallazione, 63
38079 Tione

LE PARI OPPORTUNITÀ E LE DIFFERENZE DI GENERE IN TRENTO - SOGGETTI ISTITUZIONALI

Agenzia del Lavoro - Sede Centrale

Via Gardini, 75 - 38121 Trento

Numero Verde: 800 264 760

Assessorato alla Solidarietà Internazionale e alla Convivenza

Via Gazzoletti, 2 - Palazzo della Regione - 38122 Trento

Tel. 0461 493420 - ass.convivenza@provincia.tn.it

Ufficio per le Politiche di Pari Opportunità

www.pariopportunita.provincia.tn.it

Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento

tel. 0461 493156 / 3210 - pariopportunita@provincia.tn.it

Centro Studi Interdisciplinare di Genere

Università degli Studi di Trento

www.soc.unitn.it

Via Verdi, 26 - 38122 Trento

tel. 0461 881311 - csg@soc.unitn.it

Commissione Provinciale Pari Opportunità tra uomo e donna

Segreteria Tecnica

www.pariopportunita.provincia.tn.it

Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento

tel 0461 493219 - cppo@provincia.tn.it

Comune di Trento

Assessorato alle Politiche Sociali e Pari Opportunità

www.comune.tn.it

Via Alfieri, 6 - 38122 Trento

Segreteria 0461 884496 - assessore_politichesociali@comune.trento.it

Consigliera di Parità

www.pariopportunita.provincia.tn.it

Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento

tel. 0461 493219 - fax: 0461 493157 - consigliera.parita@provincia.tn.it

Per consultare e scaricare i testi di legge

www.lavoro.gov.it

www.pariopportunita.gov.it

Puoi trovare anche la guida online

www.agenzia.lavoro.tn.it

Stampa La Grafica Srl - 38065 Mori (TN)
Di questa pubblicazione sono state redatte n. 5.000 copie
Finita di stampare nel marzo 2010



Agenzia del Lavoro
IL LUOGO DELLE OPPORTUNITÀ

Sede Centrale: Via Guardini, 75 - 38121 Trento

