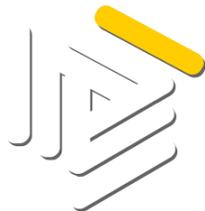




Gestione delle assenze dei lavoratori

Cenni novità Lavoro 2020

Mario Cassaro – Consulente del Lavoro
Torino, 26 novembre 2019



Fondazione CDL

Assenze tutelate

Art. 2094. (Prestatore di lavoro subordinato).

“E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.”

Nella vita di un lavoratore subordinato si possono verificare situazioni o esigenze alle quali l'ordinamento giuridico, legislativo e contrattuale, riconosce una particolare tutela, consentendo al lavoratore di assentarsi dal posto di lavoro e non prestare la propria attività lavorativa. In questi casi di sospensione tutelata dall'ordinamento, l'assenza non configura alcuna ipotesi di risoluzione o estinzione del rapporto di lavoro.

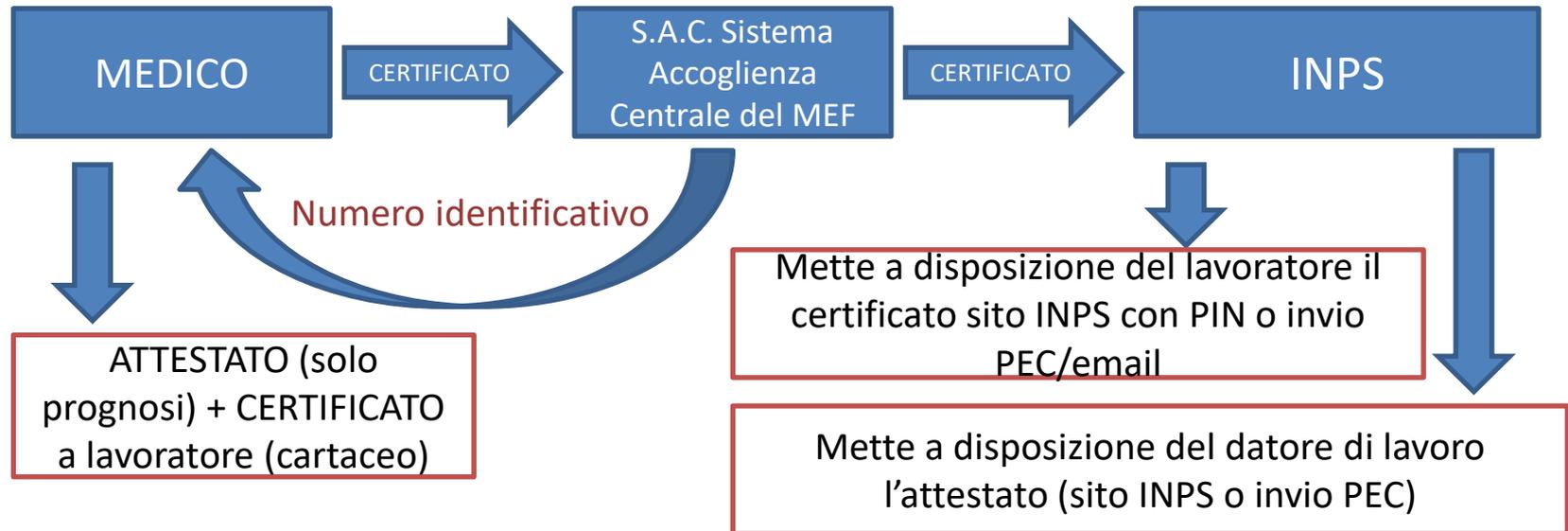
La sospensione della prestazione talvolta sospende anche l'obbligo di retribuzione da parte del datore di lavoro, a volte non ha effetto sulla retribuzione, in altri casi ammette la riduzione della retribuzione.

I principi da tutelare sono essenzialmente quelli previsti nella Costituzione (soprattutto nel Titolo III) che attengono allo status di lavoratore, di donna lavoratrice, ovvero alla tutela dei più deboli, ammalati, infortunati, portatori di handicap ed all'esercizio delle attività sindacali.

Malattia

LA CERTIFICAZIONE

Dal 13 settembre 2011 in tutti i casi di assenza per malattia dei lavoratori del settore privato la certificazione medica è inviata telematicamente all'INPS, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che lo rilascia. L'INPS deve inoltrare il certificato ai datori di lavoro, con modalità telematiche.



Malattia

LA CERTIFICAZIONE

Il regime di trasmissione telematica riguarda

- Medici (dipendenti del SSN oppure in convenzione con SSN ossia di medicina generale, specialisti e pediatri di libera scelta)
- Liberi professionisti
- Strutture sanitarie pubbliche (ospedali e pronto soccorso) (dal 4 giugno 2013 ma ancora non tutte hanno adeguato i sistemi informativi)

Qualora il **medico** sia impossibilitato ad inviare il **certificato** in via telematica ne rilascerà una copia cartacea al dipendente che dovrà inviarlo all'INPS e al datore di lavoro entro 2 giorni.

In caso di impossibilità a stampare o ad inoltrare la certificazione alla casella e-mail del lavoratore, deve comunicare a quest'ultimo il numero attribuito dopo il controllo e l'accettazione dei dati trasmessi. Può inviare con SMS al lavoratore i dati essenziali (protocollo, data rilascio, durata prognosi) per consentire al lavoratore di ricercare e stampare il documento dal sito INPS.

Malattia

LA CERTIFICAZIONE

PRONTO SOCCORSO

Casi che richiedono ospitalità notturna (ai fini previdenziali equiparati a ricovero) = il lavoratore deve farsi rilasciare un certificato di ricovero

Casi che si concludono con la dimissione del malato senza permanenza notturna = evento equiparato a malattia quindi la certificazione è di malattia.

Ricovero: l'indennità è ridotta ai 2/5, per tutto il periodo di degenza ospedaliera, escluso il giorno delle dimissioni per il quale viene applicata la misura intera.

Se il P.S. rilascia certificato di malattia a fronte di ospitalità notturna, il lavoratore è tenuto a inviare all'INPS e al datore di lavoro ulteriore documentazione attestante la permanenza prolungata (INPS msg. 1074/2018)

Nel caso in cui il P.S. non sia in grado di inviare in modalità telematica i certificati, rilascia gli stessi in modalità cartacea e deve indicare la diagnosi e la «*prognosi riferita all'incapacità lavorativa*» non soltanto quella clinica (INPS msg. 1074/2018)

Malattia

LA CERTIFICAZIONE

DIVIETO RICHIESTA CERTIFICATO CARTACEO E MODALITA' DI CONSULTAZIONE

Il datore di lavoro non può chiedere al lavoratore assente per malattia l'invio della copia cartacea del certificato ma deve prenderne conoscenza consultando l'attestato tramite i servizi INPS:

1) Visualizzazione tramite PIN

2) Ricezione a mezzo PEC

- 1) Il datore di lavoro può richiedere il PIN oppure, se già in possesso del PIN per altri servizi, può accedere alla sezione «*consultazione attestati di malattia*»
- 2) Per avere certificato tramite PEC il datore deve inoltrare richiesta all'INPS utilizzando la stessa PEC sulla quale vuole poi ricevere le attestazioni e deve indicare la matricola e la scelta del formato di invio (txt, xml o entrambi). Può chiedere anche di abbinare più matricole allo stesso indirizzo PEC.

E' possibile consultare gli attestati anche mediante codice fiscale del lavoratore e numero protocollo, accedendo al portale INPS – servizi on-line – consultazione degli attestati di malattia.

Malattia

LA CERTIFICAZIONE

Il datore di lavoro può inoltre avvalersi dei servizi INPS tramite i propri intermediari (Consulenti del Lavoro ed altri soggetti)

Tale opzione, prevista dalla circolare n. 4 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è stata attivata con la circolare INPS n. 117 del 09.09.2011 per i soli intermediari individuati dall'art. 1, commi 1 e 4 della Legge n. 12/1979 i quali abbiano **ricevuto delega generale dal datore di lavoro allo svolgimento di tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale nei confronti dell'INPS** e che abbiano comunicato all'Istituto l'esistenza di tale delega tramite l'apposita applicazione informatizzata.

In tal modo possono essere eventualmente acquisiti in maniera automatica dal software predisposto all'elaborazione dei cedolini paga

La ricezione da parte dell'azienda e del Consulente del lavoro non sono alternative, ma cumulabili e nel caso di ricezione tramite PEC, lo stesso canale può rimanere contemporaneamente attivato anche sulla PEC dell'azienda.

Malattia

ANOMALIE DELLA CERTIFICAZIONE

Deve contenere tutti gli elementi essenziali.

Con l'avvento del certificato telematico le anomalie vengono segnalate al lavoratore e sono essenzialmente due:

Anomalia CM5 = diagnosi non comprovante incapacità al lavoro

Anomalia A = generica (es. diagnosi incompleta)

Per tutte le altre anomalie, soprattutto in caso di rilascio cartaceo, se sanabili, vengono comunicate al lavoratore tramite invio automatico di apposita lettera per consentirgli di contattare il soggetto che ha redatto la certificazione.

Il certificato cartaceo deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- Data anagrafici del lavoratore;
- Codice fiscale del lavoratore;
- Residenza o domicilio abituale e domicilio di reperibilità durante la malattia;
- Diagnosi e codice nosologico (codice numerico identificativo della patologia);
- Data di dichiarato inizio malattia, data rilascio certificato e data presunta fine malattia;
- Specificare se trattasi di Inizio, prosecuzione o ricaduta;
- Visita ambulatoriale o domiciliare

RITARDO INVIO CERTIFICAZIONE: Ormai residuali in caso di rilascio cartaceo e comporta la perdita dell'indennità per i giorni precedenti la data di arrivo (timbro postale o arrivo se consegnata a mano)

Malattia

DAY HOSPITAL

Sono equiparate a giornate di ricovero.

L'incapacità al lavoro è riconosciuta limitatamente al solo giorno di effettuazione dell'intervento. Per eventuali giorni successivi il lavoratore deve produrre altro certificato medico (di continuazione).

CICLI DI CURA RICORRENTI

Se sul certificato medico è barrata la relativa casella, la fattispecie è trattata come «ricaduta» (trattamento entro 30 giorni dal precedente).

E' sufficiente anche un solo certificato del medico curante che qualifichi ogni evento come ricaduta dell'altro. Tale certificazione deve essere inoltrata prima dell'inizio della terapia fornendo anche i giorni previsti per l'esecuzione a cui dovranno seguire attestazioni della struttura sanitaria con il calendario delle prestazioni effettivamente eseguite. (vale anche per emodialisi e morbo di Cooley)

Malattia

DAY SERVICE AMBULATORIALE (DSA)

Sono strutture che non richiedono il ricovero.

L'Inps (mess. 3701/2008) ha specificato che deve farsi riferimento al sistema delle cure ricorrenti ossia la ricaduta (se entro 30 gg da precedente trattamento). Il programma del percorso e le dichiarazioni periodiche devono essere presentate a cura del lavoratore al Centro medico legale dell'INPS e validate del dirigente medico legale. Nei giorni destinati a DSA non possono essere esperite visite mediche di controllo domiciliare.

CENTRO DI SALUTE MENTALE

Sono strutture che operano a favore di soggetti portatori di sofferenze psichiche. Possono offrire servizi in ospitalità diurna e notturna.

Per le prestazioni diurne valgono le regole previste per i cicli di cura ricorrenti (ricaduta); per quelle notturne si applicano le regole del Day Hospital (ricovero).

Malattia

Rientro anticipato al lavoro

Il lavoratore che considerandosi guarito intenda tornare al lavoro anticipatamente rispetto a quanto previsto nella prognosi originaria, deve produrre un **certificato medico di rettifica**.

L'adibizione a lavoro in assenza della rettifica è considerata violazione dell'art. 2087 c.c.



(INPS msg. N.6973/2014 e circ. n. 79/2017).

La certificazione di rettifica deve essere «tempestiva» ossia comunicata prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa e non prima del termine della prognosi iniziale.

«nei casi in cui emerga, a seguito di assenza a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale, la mancata o tardiva comunicazione della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, verranno applicate, nei confronti del lavoratore, le sanzioni già previste per i casi di assenza ingiustificata a visita di controllo»

100% dell'indennità per massimo 10 giorni in caso di prima assenza;
50% dell'indennità per il restante periodo in caso di seconda assenza;
100% dell'indennità dalla data della terza assenza

Malattia

Rientro anticipato al lavoro

INPS msg. N.6973/2014 e circ. n. 79/2017

vs

Cassazione Sez. Unite ordinanza numero 12568 del 2018

Il comportamento datoriale che ha rifiutato il rientro anticipato del lavoratore in assenza di certificato di rettifica, perfettamente aderente alla circolare Inps, è stato censurato dalla Corte poiché *“il prestatore non ha l’onere di munirsi di tale certificato, non esistendo (nel settore creditizio) alcuna norma di legge in tal senso”*. A sostegno della propria tesi, la Corte ha affermato che un onere del genere (rettifica della prognosi) non è ricavabile neppure dall’art. 41, comma 2, D.L.gs. 81/2008, il quale si limita a prevedere e regolare la sorveglianza sanitaria, nell’ambito della quale la ripresa dell’attività lavorativa non è condizionata da tale rettifica.

Malattia



Malattia insorta all'estero (Paesi UE e extra UE)

L'erogazione dell'indennità è subordinata alla presentazione di idonea documentazione all'INPS e al datore di lavoro.

Paesi UE o extra UE convenzionati

si applica la legislazione del Paese dove risiede l'istituzione previdenziale (quindi Italia e prassi INPS). E' consentito anticipare la trasmissione della certificazione a mezzo PEC, fax o e-mail, fermo restando l'obbligo di presentare gli originali.

Il lavoratore deve rivolgersi al medico del Paese in cui si trova temporaneamente per ottenere la certificazione di incapacità al lavoro e qualora il medico non sia in grado di fornirla, deve rivolgersi all'istituzione sanitaria straniera competente per essere indirizzato da un medico incaricato che provvederà al rilascio e alla trasmissione all'INPS mediante flussi previsti da accordi comunitari.

Il lavoratore, entro tre giorni dall'inizio della malattia è tenuto a presentare all'istituzione sanitaria straniera, munito di tessera europea assicurazione malattia (TEAM) o documento equipollente, idonea certificazione di malattia. Resta onere del lavoratore documentare al proprio datore di lavoro entro due giorni dal rilascio del certificato, lo stato di malattia.

Per i cittadini comunitari in Italia, l'onere di traduzione della certificazione in lingua originaria, spetta alle sedi INPS

Il lavoratore anche all'estero è tenuto a rispettare le **fasce orarie di reperibilità** per le visite mediche di controllo.

Malattia



Malattia insorta all'estero (Paesi UE e extra UE)

Paesi extra UE (non convenzionati)

La certificazione deve essere **legalizzata** dalla rappresentanza diplomatica o consolare italiana all'estero e inoltrata alle sedi competenti dopo il rientro. Permane l'obbligo di comunicazione entro 2 giorni al datore di lavoro e all'INPS (anche in copia).

Legalizzazione = attestazione anche con timbro, che il documento è valido come certificato secondo le disposizioni locali (non è valida la sola attestazione di autenticità della traduzione).

L'INPS provvede a corrispondere l'indennità solo dopo aver ricevuto la certificazione originale legalizzata.

Talvolta in alcune ambasciate o consolati, i certificati vengono esaminati da loro medici di fiducia e poi consegnati al lavoratore in originale convalidato o con altro documento equipollente redatto in lingua italiana.

Per alcuni Paesi non occorre legalizzazione in quanto hanno stipulato accordi che prevedono l'applicazione della disciplina comunitaria (Islanda, Norvegia, Liechtenstein, Svizzera, Turchia) oppure convenzioni (Argentina Bosnia-Erzegovina, Brasile, Croazia, Jersey e Isole del Canale, Macedonia, Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Stato di Serbia e Montenegro, Tunisia, Uruguay e Venezuela)

Malattia

Particolarità in breve

Cure termali

I permessi per cure termali spettano solitamente ai lavoratori durante il periodo di ferie fatta eccezione per i casi in cui tali cure sono necessarie a fini terapeutici o per la riabilitazione di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, un tempestivo trattamento termale (entro 30 gg dalla prescrizione dello specialista ASL o medici INAIL).

Tale ultima situazione viene equiparata alla malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico INPS e/o a carico del datore di lavoro. La durata delle cure termali può essere di massimo 15 giorni con i primi 3 giorni indennizzati come carenza.

L'INPS non eroga l'indennità se il lavoratore ha la possibilità di utilizzare giornate di ferie per effettuare la cura nel periodo previsto (dichiarazione del datore che il datore non può fruire di ferie nel periodo indicato).

Malattia

Particolarità in breve

Emodialisi

Il lavoratore sottoposto a trattamento di emodialisi ha diritto a indennità di malattia per le giornate di assenza dal lavoro. Si applicano le norme comuni con alcune particolarità:

- Le giornate di assenza per trattamento di emodialisi devono essere considerate come un **unico episodio** morboso continuativo;
- Carezza e diversificazione delle percentuali di indennità (50% e 66,66%) devono essere applicate per **anno solare**;
- La retribuzione media globale giornaliera deve essere rideterminata ogni mese perché per il calcolo del trattamento si considerano sempre gli emolumenti del **mese precedente**;
- L'indennità non spetta se il lavoratore nella giornata di trattamento riprende il lavoro anche solo parzialmente;
- Il lavoratore deve documentare l'avvenuto trattamento con dichiarazione del luogo di cura.

Se sopraggiunge una malattia «comune» in corso di trattamento di dialisi quest'ultima va considerata autonoma e prevalente rispetto alla preesistente, quindi l'indennità deve essere corrisposta per le giornate della malattia sopravvenuta tenendo sospeso l'indennizzo per il trattamento di dialisi; si applicano le regole comuni (carezza, indennizzo 50% e 66,66%). Al termine riparte l'indennizzo per trattamento dialisi. Ai fini del computo (180 giorni) le giornate di trattamento emodialitico, nel settore privato, si aggiungono a quelle per eventuali malattie **soppravvenute**.

Malattia

Particolarità in breve

Massofisioterapia

La giurisprudenza non le assimila alle assenze per cure termali, quindi per massaggi e fisioterapia è escluso il trattamento economico, salvo previsioni di miglior favore da parte dei CCNL.

Chirurgia estetica

Indennizzabili i periodi correlati a ricovero per effettuazione di interventi di chirurgia estetica necessari alla rimozione di vizi funzionali connessi ad un difetto estetico. Non sono indennizzabili le assenze per interventi effettuati al solo scopo di eliminare meri difetti estetici.

L'indennità di malattia segue le regole comuni per degenza, convalescenza e recupero energie lavorative a condizione di ottenere idonea documentazione dalla struttura che effettua l'intervento (circ. INPS n. 192/1996).

Malattia lavoratori intermittenti

E' necessario distinguere se l'evento cade durante il periodo di lavoro o viceversa in un periodo nel quale il lavoratore non svolge prestazione lavorativa

Malattia che insorge durante il periodo di lavoro

spetta l'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS calcolata sulla base della retribuzione percepita durante lo svolgimento della prestazione

Malattia che insorge in periodo nel quale non svolge attività lavorativa

se il lavoratore è senza obbligo di chiamata e senza indennità di disponibilità non percepirà la retribuzione e pertanto neanche l'indennità di malattia.

Al lavoratore che percepisce l'indennità di disponibilità spetta invece l'indennità di malattia calcolata sull'importo di quest'ultima. I lavoratori intermittenti hanno diritto alla copertura previdenziale per le settimane di lavoro o di disponibilità con diritto alla percezione della relativa indennità. Il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo ed il lavoratore ha la possibilità di integrare la contribuzione fino a concorrenza della retribuzione convenzionale.

Maternità



Tutela

Un insieme di eventi legati alla nascita da gravidanza a puerperio.

Fonti:

- Art. 37 Cost.
- Art. 2110 c.c.
- D. Lgs. n. 151/2001
- Legge 92/2012 (Fornero) sperimentale 2013/2014/2015 congedo paternità obbligatorio e voucher baby sitting
- D. Lgs. n. 80/2015

Maternità



Tutela

D. Lgs. n. 151/2001

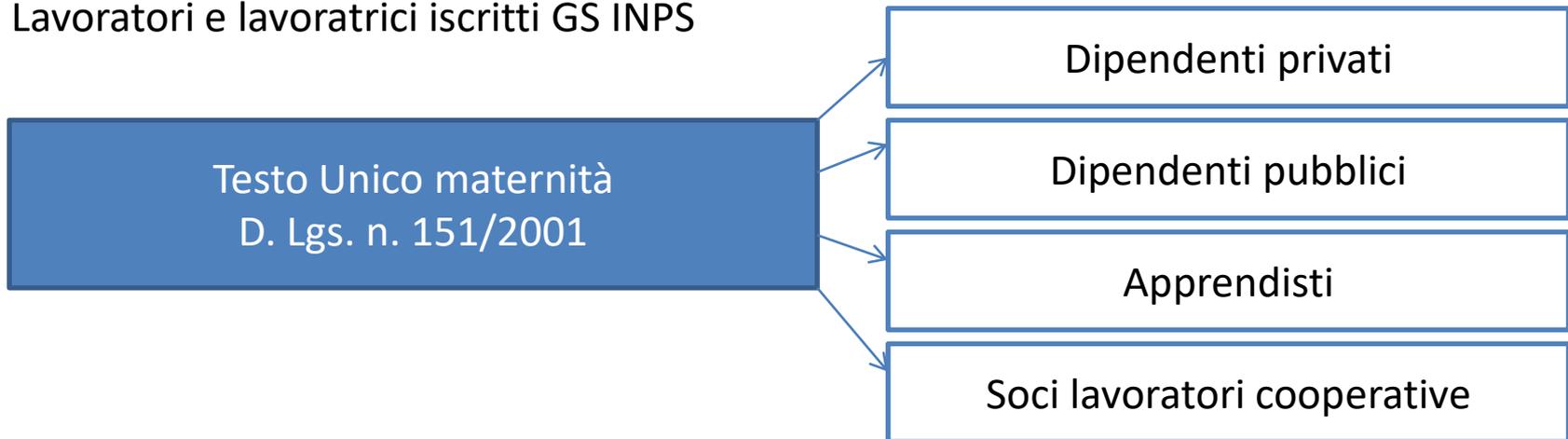
Soggetti tutelati:

Lavoratrici e lavoratori subordinati;

Lavoratrici e lavoratori autonomi;

Libere professioniste e liberi professionisti;

Lavoratori e lavoratrici iscritti GS INPS



Maternità



Testo Unico maternità D. Lgs. n. 151/2001: ASSENZE PROTETTE

Congedo maternità (ex ast.
Obbligatoria)

Permessi controlli prenatali

Congedo paternità (alternativo a
congedo maternità)

Riposi giornalieri (ex permessi
allattamento)

Congedo parentale (ex ast. Facoltativa)

Congedi malattia del figlio

LAVORI VIETATI

Trasporto/sollevamento pesi

Lavoro notturno (24-6) fino al
compimento di un anno d'età del
bambino

Lavori pericolosi, faticosi o insalubri
(es. esposizione a silicosi, asbestosi o radiazioni ionizzanti;
lavori su scale e impalcature mobili; manovalanza
pesante; stazionamento in piedi oltre metà orario di
lavoro o posizioni affaticanti; macchine a pedali,
scuotenti, vibranti; lavori a contatto con malattie infettive,
nervose o mentali; agricoli manipolazione sostanze
tossiche o nocive; lavori bordo navi, aerei, treni etc.

Maternità



DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità nonché fino a compimento di un anno di età del bambino.

Determinazione inizio periodo di gravidanza: presunzione concepimento avvenuto 300 prima della data del parto indicata nel certificato medico.

ECCEZIONI DIVIETO DI LICENZIAMENTO E CONCETTO DI GIUSTA CAUSA

- Colpa grave costituente giusta causa di licenziamento;
- Cessazione dell'attività dell'azienda;
- Ultimazione prestazione per la quale è stata assunta o scadenza del termine;
- Esito negativo della prova (*«giustificare motivatamente.. al fine di escludere con ragionevole certezza...» cfr. Corte Cost. n. 172/1996*)

Maternità



ECCEZIONI DIVIETO DI LICENZIAMENTO E CONCETTO DI GIUSTA CAUSA

La nozione di giusta causa per licenziamento di lavoratrice in stato di gravidanza assume una connotazione diversa.

Le declaratorie del CCNL non sono sufficienti per procedere al recesso nel periodo tutelato ma è necessaria una colpa soggettivamente più qualificata.

In sintesi:

- a) la colpa grave non può rinvenirsi nella individuazione contrattuale circa la sussistenza di un giustificato motivo soggettivo o nella mera giusta causa idonea a giustificare il recesso;
- b) occorre verificare se esista la colpa specifica che è diversa *“per l’indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi d’inadempimento della lavoratrice sanzionati con la risoluzione del rapporto”*.

Ossia si deve considerare il comportamento complessivo della lavoratrice in relazione alle sue particolari condizioni psicofisiche legate allo stato di gestazione.

(cfr. Cass. n.2004/2017 e Cass. n. 12503/2000)

Maternità



Permessi controlli prenatali

Diritto a permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche se questi devono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.



Presentazione apposita
domanda al datore di lavoro



Presentazione
documentazione giustificativa
con data e orario di
effettuazione degli esami

Trattamento economico

Interamente retribuite dal datore di lavoro e non devono essere stornate dal monte ore annuo per permessi retribuiti previsti dal CCNL

Maternità



Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Dal 1 gennaio 2019 le possibilità di fruizione del congedo di maternità a disposizione della lavoratrice, fermo restando il parere medico, sono le seguenti:

- 1)** Astensione nei due mesi precedenti alla data presunta del parto e nei tre successivi (ipotesi ordinaria) (2 + 3)
- 2)** Astensione nel mese precedente alla data presunta del parto e nei quattro mesi successivi (1 + 4)
- 3)** Astensione nei cinque mesi successivi al parto (novità dal 2019)

In caso di parto avvenuto prima della d.p.p. (prematuro), le giornate non fruito prima di detta data devono essere fruito per intero in coda al periodo di congedo anche per una durata complessiva superiore a 5 mesi e 1 giorno.

Maternità



Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Comunicazioni

Lavoratrice

Certificato di gravidanza: al datore entro 2 mesi antecedenti la data presunta del parto;

Certificato medico di gravidanza all'INPS con d.p.p. (esclusivamente via telematica dal medico SSN con rilascio del numero univoco assegnato dal sistema);

Datore di lavoro consulta l'attestato di gravidanza (non il certificato)

Attenzione alle date!

La lavoratrice può scegliere di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto. In tale caso è necessario che la lavoratrice consegni **all'INPS ed al datore di lavoro** le certificazioni mediche rilasciate dal **ginecologo** del Servizio sanitario nazionale (ASL) o con esso convenzionato **e dal medico aziendale** responsabile della sorveglianza sanitaria. Tali certificazioni devono attestare che la prosecuzione dell'attività lavorativa nell'8° mese di gravidanza non è rischiosa per la salute della gestante e del nascituro.

Se manca il medico aziendale, il datore di lavoro deve rilasciare una dichiarazione da cui risulta che in azienda o per le attività svolte dalla lavoratrice non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro.

Le certificazioni devono essere rilasciate dai medici specialisti entro la fine del 7° mese di gravidanza; in caso contrario non è possibile scegliere la flessibilità del congedo di maternità.

Maternità



Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Astensione anticipata

Motivo	Istanza di:	Documentazione	Autorizzazione	Termine accoglimento domanda	Decorrenza interdizione
Gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose	Lavoratrice	Domanda + certificato medico	ASL	7 gg da ricezione istanza. Decorsi 7 gg si considera accolta	Data inizio astensione certificata dal medico
<ul style="list-style-type: none">- Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli;- Attività faticosa o insalubre/rischio per salute e sicurezza	Lavoratrice/ Datore	Dichiarazione del Datore per impossibilità di spostamento ad altre mansioni	ITL	7 gg	Data provvedimento

Maternità



Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Sospensione congedo per ricovero del neonato

In caso di ricovero del neonato in struttura ospedaliera (pubblica o privata) è possibile fruire del **congedo post-partum dalla data di dimissioni (ingresso nella casa familiare)** su richiesta della lavoratrice (anche adozione o affidamento)

Condizioni

1. Una sola volta per ogni figlio;
2. Produzione di certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute con la ripresa lavorativa (non prevista in caso di adozione/affidamento) da medico SSN e dal medico competente;
3. Comunicare al datore la data da cui inizierà a fruire il congedo residuo;
4. Comunicazione a INPS della data di sospensione del congedo e la data della ripresa;
5. Dichiarazione di responsabilità di aver comunicato al datore il ricovero del figlio e consegnato attestazione medica di compatibilità dello stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa

A prescindere dalla motivazione del ricovero, quindi non soltanto a causa del parto prematuro. (Circ. Inps n. 69/2016)

Data di sospensione = data ripresa attività lavorativa

Attenzione: in mancanza di certificazione medica preventiva il datore non può sospendere il congedo (applica divieto di adibizione a lavoro durante congedo)

Maternità



Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Interruzione della gravidanza

Avvenuta:

- Dopo il 180° giorno di gestazione = parto (spetta congedo per 3 mesi successivi)
- Prima del 180° giorno di gestazione = malattia

La lavoratrice può riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa dandone preavviso di 10 giorni al datore, in caso di:

- Interruzione (spontanea o terapeutica) successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione;
- Decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità

Ripresa attività lavorativa ➡ attestazione medico specialista SSN e medico competente che la ripresa non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice.

Maternità



Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Interruzione della gravidanza

Obblighi comunicazione all'INPS da parte della lavoratrice

- **Interruzione gravidanza:** presentazione di certificato medico indicante la data presunta del parto (a cura della lavoratrice) e certificato attestante la data di interruzione (trasmissione telematica della struttura SSN);
- **Decesso del bambino al parto o durante congedo post-partum:** certificato di morte o autocertificazione DPR 445/2000;
- **In entrambi i casi precedenti:** dichiarazione sostitutiva di atto notorio in cui dichiara di aver presentato al datore di lavoro le attestazioni mediche di compatibilità tra stato di salute e ripresa del lavoro + data di ripresa dell'attività

Maternità



Congedo di paternità (post-partum)

Alternativo al congedo di maternità.

Irrilevante la situazione lavorativa della madre.

Condizioni:

- Morte della madre;
- Grave infermità della madre;
- Abbandono del figlio/a da parte della madre;
- Rinuncia della madre al congedo di maternità (solo casi adozione e affidamento);
- Affidamento esclusivo al padre del figlio/a.

Presentazione da parte del padre di richiesta al datore.

Maternità



Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo

Legge Fornero (misura sperimentale sempre prorogata)

Indennità giornaliera carico 100% INPS

- ✓ Anni 2013-2014-2015 = 1 giorno obbligatorio e uno o due giorni facoltativi;
- ✓ Anno 2016 = congedo obbligatorio raddoppiato (2 giorni)
- ✓ Anno 2017-2018 = 2 giorni per il 2017 e 4 giorni per il 2018 (anche non continuativi)
- ✓ Anno 2018 anche astensione del padre per 1 ulteriore giorno previo accordo con la madre in sua sostituzione per il periodo obbligatorio della stessa;
- ✓ Anno 2019 = figli nati/adottati/affiliati dal 01/01/2019 al 31/12/2019 in misura massima di 5 giorni (quindi + 1 giorno rispetto al 2018) e possibilità di fruire di 1 giorno ulteriore (facoltativo) per congedo spettante alla madre. Termine fruizione = entro il 5° mese di vita del figlio

Maternità



Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo

Legge Fornero (misura sperimentale sempre prorogata)

Indennità giornaliera carico 100% INPS

Caratteristiche

- Spetta in aggiunta a quello della madre (non lo sostituisce);
- Deve essere fruito entro il 5° mese di vita del figlio (non varia e resta 5° mese anche in caso di parto prematuro);
- Spetta anche al padre che fruisce del congedo di paternità per grave infermità, decesso, abbandono etc..);
- Il congedo **facoltativo di 1 giorno** può essere fruito anche contemporaneamente all'astensione della madre e il congedo di quest'ultima si riduce di 1 giorno (accordo tra padre e madre)
- Non è frazionabile ad ore

Maternità



Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo

COME SI UTILIZZA

Il padre deve:

- ✓ **Comunicare** con almeno 15 giorni di preavviso ed in forma scritta **al datore di lavoro i giorni prescelti** per l'astensione;
- ✓ Per il congedo facoltativo (1 giorno) allegare dichiarazione della madre in cui attesti di non voler fruire del congedo di maternità per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre e riduzione del periodo (stessa dichiarazione deve essere prodotta dal lavoratore al datore di lavoro della madre).

Maternità



Genitori adottivi / affidatari

Diritto della lavoratrice a congedo (non obbligatorio) per massimo 5 mesi.

Nel caso di adozione spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione, anche nel caso in cui il minore diventi maggiorenne durante il congedo.

Adozione nazionale: congedo da fruire durante i primi 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia;

Adozione internazionale: il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia o durante periodo di permanenza all'estero per incontro col minore, comunque entro i primi 5 mesi dall'ingresso in Italia.

Richiesta parziale o mancata richiesta: congedo non retribuito senza diritto a indennità maternità.

La durata di permanenza all'estero deve essere certificata dagli enti che curano le procedure di adozione.

Caso di rientro senza minore: si considera comunque congedo maternità (Interpello Min.Lav. n. 39/2010)

Congedo paternità: medesime condizioni al padre qualora non richiesto dalla madre

Congedi obbligatorio e facoltativo: stesse condizioni padre naturale.

Maternità



Trattamento normativo dei congedi maternità e paternità

Considerazione periodi congedo per particolari istituti

Computati anzianità di servizio	SI
Considerazione per progressione di carriera se prevista da CCNL	SI
Computati durata periodo apprendistato	NO
Fruizione ferie e altre assenze spettanti durante congedo	NO

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Diritto lavoratrice o lavoratore (anche contemporaneamente):

- Primi dodici anni di vita del bambino
- Anche se l'altro genitore non ne ha diritto (diritto autonomo)

Limiti

- Madre lavoratrice può astenersi dopo periodo astensione obbligatoria per massimo 6 mesi;
- Padre lavoratore dalla nascita del figlio per massimo 7 mesi;

Complessivamente i due genitori non possono superare 10 mesi di congedo parentale (elevato a 11 mesi se il padre decide di astenersi per un periodo continuativo o frazionato, non inferiore a 3 mesi).

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Esempio

- Data presunta del parto: 16 dicembre;
- Data inizio astensione obbligatoria ante partum: 16 ottobre
- Data effettiva del parto: 18 dicembre
- Periodo astensione obbligatoria post partum: 19 dicembre - 18 marzo

Congedo parentale (continuativo o frazionato) può essere richiesto:

- Dalla madre a partire dal 19 marzo
- Dal padre a partire dal 18 dicembre

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Schema riepilogativo

Congedo parentale fruito dalla MADRE (mesi)	Congedo massimo richiedibile dal PADRE (mesi)	Ulteriori periodi disponibili (mesi)
1	7	3 (solo per madre)
2	7	2 (solo per madre)
3	7	1 (solo per madre)
4	7	0
5	6	0
6	5	0

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Schema riepilogativo

Congedo parentale fruito dal PADRE (mesi)	Congedo massimo richiedibile dalla MADRE(mesi)	Ulteriori periodi disponibili (mesi)
1	6	4 (solo per padre)
2	6	3 (solo per padre)
3	6	2 (solo per padre)
4	6	1 (solo per padre)
5	6	0
6	5	0
7	4	0

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Limiti e condizioni

- Esistenza in vita del bambino all'inizio e durante i periodi di astensione

Occorre rapporto lavorativo produttivo dei propri effetti:

- Non possono beneficiare del congedo se sospesi a zero ore, disoccupati o impossibilitati a prestare attività lavorativa;
- Il diritto cessa con cessazione o sospensione del rapporto.

Il genitore deve dare preavviso al datore secondo modalità previste dal CCNL comunque almeno 5 giorni indicando inizio e fine del periodo richiesto.

Richiesta anche all'INPS (preventiva) con modalità telematiche.

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Il caso del «genitore solo»

Genitore solo = morte dell'altro genitore / abbandono del figlio da parte di un genitore / affidamento ad un solo genitore da parte dell'autorità / non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

Periodo indennizzabile massimo 10 mesi

Se lo status di «genitore solo» si verifica successivamente alla fruizione di parte dei congedi si può fruire solo del residuo.

Lo status di «genitore solo» cessa col riconoscimento del bambino e va comunicato al datore e all'INPS. Il maggior congedo fruito da un genitore riduce il residuo dell'altro.



ragazza madre o genitore single non sono considerati «genitore solo» se manca il non riconoscimento dell'altro genitore. In caso di genitori separati deve risultare da sentenza che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori.

Se il padre non riconosce il figlio, la madre richiedente il maggior periodo di congedo, deve rilasciare dichiarazione di responsabilità anche se risulti che il cognome del bambino è quello della madre stessa.

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Parto gemellare o plurigemellare

Ciascun genitore ha diritto di fruire **per ogni nato** del numero di mesi di congedo parentale previsto dalla legge.

Numero mesi x Numero figli

Art. 32 D. Lgs. n. 151/2001 "per ogni bambino" e circ. Inps n. 569/2001

Quindi:

Max 6 mesi x ogni nato per la madre

Max 7 mesi x ogni nato per il padre

Limite 10 o 11 mesi x ogni nato

Esempio nascita due gemelli: Madre 12 mesi / Padre 14 mesi / Totale cumulativo 20/22 mesi

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Frazionamento e calcolo dei giorni

Fruizione frazionata = ripresa attività lavorativa tra due periodi di congedo

Il congedo non è frazionabile escludendo il sabato e la domenica in caso di settimana corta, né le ferie tra una frazione di congedo e l'altra.

Inps messaggio n. 19772/2011

«i giorni festivi, le domeniche ed i sabati (in caso di settimana corta) che ricadono all'interno di un periodo di ferie, malattia, o assenze ad altro titolo non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili in conto congedo parentale.»

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Frazionamento e calcolo dei giorni

Esempi

Settimana 1: dal LUN al VEN = congedo parentale

Sabato e Domenica

Settimana 2: dal LUN al VEN = ferie (o malattia o assenze ad altro titolo)

Sabato e Domenica

Settimana 3: dal LUN al VEN = ripresa attività lavorativa

Le giornate di sabato e domenica tra la prima e la seconda settimana e quelle tra la seconda e la terza **non** vanno computate nel congedo parentale

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Frazionamento e calcolo dei giorni

Esempi

Settimana 1: dal LUN al VEN = congedo parentale

Sabato e Domenica

Settimana 2: dal LUN al VEN = ferie (o malattia o assenze ad altro titolo)

Sabato e Domenica

Settimana 3: dal LUN al VEN = congedo parentale

Le giornate di sabato e domenica tra la prima e la seconda settimana e quelle tra la seconda e la terza **si** computano nel congedo parentale

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Frazionamento e calcolo dei giorni

Esempi

Settimana 1: dal LUN al VEN = congedo parentale

Sabato e Domenica

Settimana 2: dal LUN al VEN = ferie (o malattia o assenze ad altro titolo)

Sabato e Domenica

Settimana 3: dal LUN al VEN = ferie (o malattia o assenze ad altro titolo)

Sabato e Domenica

Settimana 4: dal LUN al VEN = congedo parentale

Le giornate di sabato e domenica tra la prima e la seconda settimana e quelle tra la terza e la quarta **si** computano nel congedo parentale perché ricadenti subito dopo o subito prima del congedo.

Le giornate di sabato e domenica tra la seconda e la terza settimana non si computano nel congedo parentale perché ricadenti in periodo «neutro» comprese in periodo di assenze ad altro titolo.

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Frazionamento e calcolo dei giorni

Esempi INPS

Dal LUN al VEN = congedo parentale

Sabato e Domenica

Dal LUN al MER = ferie

GIOV = ripresa attività lavorativa

Le giornate di Sabato e Domenica **non** devono essere computata come giorni di congedo.

Dal LUN al VEN = congedo parentale

Sabato e Domenica

Dal LUN al MER = ferie

GIOV = congedo parentale

VEN = ripresa attività lavorativa

Le giornate di Sabato e Domenica **devono** essere computate come congedo.

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Frazionamento e calcolo in mesi

Se la durata del congedo è esattamente pari ad un mese (es. 3 marzo – 2 aprile) o ad un multiplo (es. 1 marzo – 31 maggio) si computano uno o più mesi interi.

Se il periodo ha durata inferiore o superiore al mese:

- Se la durata del congedo è inferiore al mese si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo e al raggiungimento di 30 giornate, esse si considerano pari ad un mese. I giorni residui si sommeranno ad altri eventuali periodi di congedo;
- Se la durata del congedo è superiore al mese (ma non multipli) si calcolano i mesi inclusi nel periodo di congedo secondo il calendario comune e le giornate residue andranno sommate ai successivi periodi di congedo.

Esempio

1° periodo congedo dal 3 al 30 marzo = 0 mesi + 28 giorni

2° periodo congedo dal 15 aprile al 31 luglio = 3 mesi + 17 giorni

3° periodo congedo dal 10 ottobre al 9 novembre = 1 mese + 0 giorni

Totale = 4 mesi + 45 giorni = 5 mesi + 15 giorni

Residuo disponibile = 15 giorni di congedo

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Fruizione ORARIA

D. Lgs. n. 80/2015 ha previsto la possibilità di fruizione oraria dei congedi parentali a prescindere dalla presenza di apposita disciplina nel CCNL applicato (salvo comparto sicurezza e difesa, vigili del fuoco e soccorso alpino)

Regole:

- Fruizione su base oraria solo **in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo;
- Vietato il cumulo tra congedo parentale orario e permessi o riposi giornalieri per maternità; con congedi ad ore per altro figlio.

Richiesta al datore di lavoro almeno 2 giorni precedenti indicando inizio e fine del periodo di congedo.

Richiesta all'INPS (telematica) e domanda separata (invio singolo) per ogni mese in cui cade il congedo orario indicando se viene richiesto su base CCNL o della disciplina generale (1/2 orario giornaliero) numero giorni e periodo di riferimento

Maternità



Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Trattamento economico

Indennità carico INPS 30% della retribuzione media globale giornaliera.

Calcolo sugli elementi retributivi considerati per l'indennità relativa al periodo di astensione obbligatoria (non si considerano i ratei delle mensilità aggiuntive, premi e competenze assimilate).

Conguaglio in UniEmens del datore di lavoro con somme dovute all'INPS

Congedo su base oraria: l'INPS con circolare n. 152/2015 ha specificato che non mutano le regole per il calcolo dell'indennizzo che resta su base giornaliera

PERIODO DI TRATTAMENTO INPS

- ❑ entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi;
- ❑ dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi;
- ❑ nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Maternità



Riposi giornalieri

Fino al compimento del 1° anno di età del bambino, la madre:

- 2 riposi giornalieri di un'ora se orario giornaliero supera 6 ore;
- 1 riposo giornaliero di un'ora se orario giornaliero inferiore a 6 ore

Permessi sono di mezz'ora ciascuno se la lavoratrice fruisce di asilo nido o struttura simile istituita dal datore nell'unità produttiva o adiacente.

Riposi giornalieri al padre

- Affidamento al solo padre;
- Grave infermità o morte della madre;
- Rinuncia ai riposi della madre lavoratrice;
- Madre lavoratrice non dipendente
- Madre casalinga che non può occuparsi del neonato (sent. Cons. Stato 4293/2008 e circ. INPS n. 118/2009)

Maternità



Riposi giornalieri (varie)

La madre può fruire dei riposi giornalieri durante congedo parentale del padre.

Il padre non può fruire dei riposi giornalieri:

- Durante congedo maternità o parentale della madre;
- Se la madre non ne fruisce per cause sospensione da rapporto di lavoro (es. aspettativa o permessi non retribuiti, pause tra contratti part-time verticale..)

PARTO GEMELLARE O PLURIGEMELLARE

A prescindere dal numero dei figli, i permessi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

La quantificazione delle ore avviene sulla base dell'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Maternità



Riposi giornalieri (varie)

RICHIESTA

Madre: domanda al datore di lavoro senza particolare formalità (salvo disposizioni del CCNL);

Padre: domanda a INPS (mod. SR90) e al datore, allegando certificato di nascita (caso di esclusivo affidamento) e certificato di morte della madre o attestante la grave infermità; autocertificazione padre di rinuncia della madre ai permessi (casi di richiesta alternativa alla madre); autocertificazione del padre attestante attività di lavoro non dipendente della madre (caso madre non dipendente).

Maternità



Riposi giornalieri e Assenze (Nota Min. Lav. 4256/1204/10 del 16/05/1988)

Principio generale: salvaguardia salute del bambino e fissazione tassativa dei riposi con accordo tra datore e lavoratrice o intervento ITL

In caso di sciopero (ma valido in tutti i casi di assenza) e astensione dal lavoro per l'intera giornata: non spettano i riposi e neanche l'indennità;

In caso di sciopero parziale che comprenda il periodo precedentemente fissato per fruire dei riposi: non spettano;

In caso di sciopero parziale per periodo non coincidente con quello fissato per i riposi: spettano per intero;

In caso di sciopero parziale che si sovrappone ad uno dei due riposi: spetta il restante permesso.

Maternità



Riposi giornalieri Trattamento economico

Indennità pari alla retribuzione spettante per le ore corrispondenti a quelle di riposo (100% carico INPS anticipata dal datore salvo conguaglio UniEmens e non soggetta a contribuzione)

Retribuzione percepita nel periodo di paga (compresi elementi anche accessori normalmente corrisposti) : divisore orario

Si sommano le quote orarie di mensilità aggiuntive.

I riposi sono computati nell'anzianità di servizio (escluso ai fini ferie e tredicesima mensilità)

ADEMPIMENTI DEL DATORE

Nessuna domanda a INPS – è sufficiente UniEmens

Conservazione elenco lavoratrici e lavoratori che hanno fruito dei permessi e relativi documenti per 10 anni

latest news

Maternità



Riposi giornalieri

Circ. INPS 140 del 18/11/2019

La Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n. 22177 ha affermato il principio secondo cui l'utilizzo da parte del **padre lavoratore dipendente** dei riposi giornalieri di cui all'articolo 40 del D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151 (T.U. sulla maternità e paternità), non è alternativo alla fruizione dell'indennità di maternità della **madre lavoratrice autonoma**.

Circ. n. 8 del 17 gennaio 2003 (punto 2, quarto capoverso)

~~Se la madre è lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista), il padre può fruire dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto e sempre che la madre (qualora si tratti di commerciante, artigiana, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola) non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo il suddetto periodo, del congedo parentale, durante il quale, come sopra detto, è precluso al padre il godimento dei riposi giornalieri.~~

Maternità – Lavoratrici intermittenti



Congedi malattia del figlio



A entrambi i genitori spettano dei congedi in occasione della malattia di ciascun bambino nei primi 8 anni di vita.

- Figlio età non superiore a 3 anni: nessun limite alle assenze (senza retribuzione);
- Figlio di età compresa tra 3 e 8 anni: massimo 5 giorni lavorativi all'anno (senza retribuzione).
- Il diritto spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Se la malattia comporta ricovero in ospedale e interviene durante le ferie di uno o di entrambi i genitori: decorso ferie interrotto e tramutato in congedo non retribuito.



Non si applica obbligo rispetto fasce di reperibilità;
Non si applica controllo stato malattia del bambino.

Congedi malattia del figlio



Il genitore deve presentare al datore di lavoro:

- Certificato malattia del bambino (medico specialista SSN o convenzionato)
- Autocertificazione in cui dichiara che l'altro genitore non è in congedo per lo stesso motivo e negli stessi giorni.

La documentazione al datore doveva essere sostituita dalla comunicazione telematica INPS che non è ancora entrata in vigore (DM da emanarsi entro 30/06/2013).

SANZIONI: Il datore che rifiuta, si oppone o ostacola il diritto all'assenza per malattia del figlio, è punito con sanzione amministrativa da 516,00 euro a 2582,00 euro.

TRATTAMENTO ECONOMICO: I lavoratori non sono retribuiti dal datore né dall'Inps (assenza giustificata) e il periodo è computato ai fini dell'anzianità (escluso a fini ferie e tredicesima).

UNIEMENS: codice evento MA3 (malattia bambino inferiore 3 anni) e MB4 (malattia bambino tra 3 e 8 anni)

Congedo matrimoniale



Periodo retribuito di astensione dal lavoro in prossimità del matrimonio

Beneficiari: tutti i lavoratori dipendenti:

- impiegati;
- operai ed intermedi il cui rapporto ha avuto inizio da almeno una settimana;
- Apprendisti;
- lavoratori domestici;
- lavoratori a tempo determinato (salvo disposizioni contrattuali contrarie);

I CCNL generalmente escludono:

- i lavoratori in prova,
- i lavoratori a domicilio (a tali lavoratori spetta l'assegno da parte dell'INPS).

Congedo matrimoniale



Durata

Il R.D.L. n. 1334/1937 riconosce agli **impiegati**, in occasione del matrimonio, il diritto ad un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni di calendario (CCNL conferma o incrementa; es. legno e arredamento 16 gg); Per gli **operai** la contrattazione collettiva, nella generalità dei casi, ha esteso la durata del congedo fino a 15 giorni, parificandola a quella degli impiegati.

NB: «contratti collettivi» art. 51, D. Lgs. 81/2015

Congedo matrimoniale



Richiesta e utilizzo

Impiegati: in base al CCNL

Esempi:

CCNL terziario distribuzione e servizi prevede che:

“compatibilmente con le esigenze dell’azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio”.

CCNL industrie metalmeccaniche private e installazione impianti prevede che:

“la richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali” .

Congedo matrimoniale



Richiesta e utilizzo

In base al contratto collettivo corporativo del 31 maggio 1941 (accordo interconfederale), per gli operai e gli intermedi delle aziende industriali ed artigiane e cooperative, il congedo:

- deve essere richiesto, salvo casi eccezionali, con un preavviso di almeno 6 giorni;
- qualora per necessità inerenti alla produzione non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo di congedo dovrà essere concesso o completato non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio.

Congedo matrimoniale



Richiesta e utilizzo (matrimonio civile e matrimonio religioso)

Il R.D.L. n. 1334/1937 e la contrattazione collettiva fanno riferimento, nella generalità dei casi, al diritto ad un congedo in occasione del matrimonio, **senza specificare la distinzione tra matrimonio con effetti civili o religiosi.**

La giurisprudenza di merito è intervenuta per dirimere due casi specifici chiarendo che in caso di non coincidenza temporale tra matrimonio civile e religioso:

- In caso di sdoppiamento temporale tra matrimonio civile e religioso, il lavoratore può legittimamente scegliere di usufruire del congedo matrimoniale in occasione del matrimonio religioso (se già avvenuto quello civile) poiché il CCNL applicabile al caso di specie prevede il diritto al congedo “in caso di matrimonio” senza alcuna ulteriore specificazione (Pretura di Milano, 4 agosto 1986);
- il congedo matrimoniale non spetta al lavoratore che, all’epoca della celebrazione del matrimonio civile (il matrimonio esclusivamente religioso è privo di effetti civili), non era ancora dipendente dell’azienda (Pretura Milano, 4 agosto 1992).

Congedo matrimoniale



Trattamento normativo

Considerato come periodo di servizio il periodo di congedo non può essere:

- computato in periodo ferie;
- considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Congedo matrimoniale



Trattamento economico

IMPIEGATI

Durante il periodo di congedo matrimoniale, l'impiegato percepisce la normale retribuzione. La retribuzione relativa a tale periodo è a carico del datore di lavoro che provvede ad erogarla direttamente all'interessato.

OPERAI

Durante il periodo di congedo matrimoniale, agli operai e agli intermedi delle aziende industriali ed artigiane e cooperative spetta un assegno per congedo matrimoniale a carico dell'INPS di importo pari a 7 quote giornaliere della normale retribuzione.

I contratti collettivi prevedono, solitamente, una durata superiore del congedo e, di conseguenza, la relativa integrazione dell'assegno INPS da parte del datore di lavoro per garantire la normale retribuzione durante il periodo di congedo.

Assegno per congedo matrimoniale

Viene concesso in occasione del congedo straordinario della durata di 7 giorni di retribuzione (8 per marittimi) in occasione del matrimonio, civile o concordatario, da usufruire entro i 30 giorni successivi alla data dell'evento.

A CHI SPETTA

L'assegno per congedo matrimoniale spetta agli operai, agli apprendisti, ai lavoratori a domicilio, ai marittimi di bassa forza, dipendenti da aziende industriali, artigiane, cooperative, che:

- contraggono matrimonio civile o concordatario;
- possono far valere un rapporto di lavoro da almeno una settimana;
- o fruiscono effettivamente del congedo (assenza dal lavoro) entro 30 giorni dalla celebrazione del matrimonio.

Spetta anche:

- ai lavoratori disoccupati che siano in grado di dimostrare che nei novanta giorni precedenti il matrimonio hanno prestato, per almeno 15 giorni, la propria opera alle dipendenze delle aziende sopra dette;
- ai lavoratori, che ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, per un qualunque giustificato motivo non siano comunque in servizio (malattia, sospensione dal lavoro, richiamo alle armi ecc.).

Non si ha diritto all'assegno quando si contrae il solo matrimonio religioso. Si può aver diritto a successivi assegni solo se vedovi o divorziati.

Assegno per congedo matrimoniale

L'assegno è corrisposto dai datori di lavoro, per conto dell'INPS, all'inizio del periodo di congedo con conguaglio entro un anno dalla data dei singoli pagamenti, tramite il flusso UniEmens.



Le somme devono essere esposte a livello individuale nell'elemento <AltreACredito>, contenuto in <Dati Retributivi>.

L'elemento <AltreACredito> va compilato indicando in <CausaleACredito> il codice L051 mentre l'importo va inserito nell'elemento <ImportoACredito>.

Assegno per congedo matrimoniale

Documentazione

Il contratto collettivo definisce la documentazione ed eventualmente i termini di presentazione della stessa che il lavoratore deve osservare.

ESEMPIO: Il contratto collettivo nazionale per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi prevede che: *“Il lavoratore ha l’obbligo di esibire al datore di lavoro, Alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio”* .

- In caso di pagamento diretto dell’assegno da parte dell’INPS (ad esempio, lavoratori disoccupati), la domanda deve essere presentata all’Istituto previdenziale entro un anno, con allegata la copia del certificato di matrimonio. Viceversa, se l’indennità è anticipata dal datore di lavoro, i lavoratori sono tenuti a presentare a quest’ultimo: copia del certificato di matrimonio, ovvero dichiarazione sostitutiva autenticata, ovvero
- certificato di stato di famiglia da cui possono ricavarsi gli elementi essenziali del certificato di matrimonio, entro i 60 giorni successivi al stesso.

I lavoratori **extracomunitari** regolarmente residenti in Italia che abbiano contratto matrimonio all’estero, devono produrre certificazione anagrafica rilasciata dal Comune di residenza, da cui risulti che il lavoratore sia coniugato con la persona di cui al certificato di matrimonio prodotto, rilasciato dall’autorità estera, tradotto e legalizzato dal Consolato italiano del Paese dove si è svolto il matrimonio.

NB. Lavoratore cittadino di Stato che ammette la **poligamia**: assegno concesso una sola volta salvo caso di successivo matrimonio per morte del coniuge o divorzio.

Assegno per congedo matrimoniale

Trattamento fiscale e contributivo

- l'assegno per congedo matrimoniale erogato per conto dell'INPS non è soggetto a contribuzione previdenziale;
- rientra invece nella base imponibile l'eventuale integrazione posta a carico del datore di lavoro dal CCNL applicato.

Sia l'assegno erogato per conto dell'INPS che la quota posta a carico del datore di lavoro sono soggetti a **ritenute fiscali** .

Dimissioni e licenziamento



D. Lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità uomo-donna) art. 35, comma 4

Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo che va dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino a un anno dopo la celebrazione, salvo conferma presso l'ITL entro un mese.

Dimissioni online?

FAQ Min. Lav.

«3. Anche le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio per cui vige il divieto di licenziamento devono effettuare la procedura?»

Sì, anche in questo caso, dovrà essere compilato il modello telematico per presentare le proprie dimissioni o effettuare la risoluzione consensuale.»

Dimissioni e licenziamento



D. Lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità uomo-donna) art. 35, comma 4

Questioni giurisprudenziali

- La tutela di cui all'art. 35 applicata solo alla lavoratrice viola il principio di pari opportunità. (trib. Vicenza 24/05/2016)
- Non è discriminatoria la tutela dell'art. 35 limitata alla sola lavoratrice (Cass. 12/11/2018 n. 28926)

D. Lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità uomo-donna) art. 35, comma 1,2 e 3

- NULLITA' delle clausole inserite nei contratti di qualsiasi livello che prevedono risoluzione del contratto a causa del matrimonio;
- NULLITA' dei licenziamenti a causa di matrimonio;
- PRESUNZIONE causa di matrimonio per licenziamenti che hanno luogo nel periodo che va dal giorno della richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo la celebrazione.

NB: tutela art. 35 non applicabile a lavoro domestico

Dimissioni e licenziamento



D. Lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità uomo-donna) art. 35

Quando è possibile licenziare? (comma 5)

1. Colpa grave della lavoratrice che integra giusta causa;
2. Cessazione dell'attività dell'azienda
3. Ultimazione prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza termine contratto a tempo determinato;

Dimissioni e licenziamento



QUALE TUTELA PER LA LAVORATRICE CONTRO LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

- A. art. 35 D. Lgs. n. 198/2006 (corresponsione retribuzione globale di fatto fino alla riammissione in servizio. Se la lavoratrice invitata a riprendere servizio rifiuta recedendo entro 10 gg ha diritto a indennità sostitutiva del preavviso e retribuzione fino alla data del recesso);
- B. Art. 18 Legge n. 300/1970 (assunti entro 06/03/2015)
- C. Art. 2 D. Lgs. n. 23/2015 (assunti/trasformati dal 07/03/2015 o superamento quota 15 o 60 dipendenti del datore).

Casi A. e B. il giudice dichiara nullità del licenziamento e ordina la reintegra. Il rapporto si intende risolto se la lavoratrice non riprende servizio entro 30 gg dall'invito del datore, salvo richiesta dell'indennità sostitutiva di reintegra. Il giudice nella stessa sentenza condanna il datore a risarcire con indennità minimo 5 mensilità commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il TFR, dal recesso fino all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per altre attività durante il periodo di estromissione. Fermo restando il risarcimento del danno, la lavoratrice può chiedere entro 30 gg dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dell'invito a riprendere servizio, un'indennità pari a 15 mensilità invece della reintegra.)

Congedo cure invalidi civili



Fonte: art. 7 D. Lgs. n. 119/2011 (abroga il vecchio «congedo per cure»)

BENEFICIARI: mutilati e invalidi civili con invalidità >50% (anche malati oncologici)

COSA SPETTA: congedo per cure

Diritto alla fruizione ogni anno (anche in modo frazionato) di congedo per un periodo non superiore a 30 gg (di calendario in caso di fruizione continuativa).

REQUISITI

- Richiedente con grado di invalidità superiore al 50%
- Presentazione di apposita domanda al datore di lavoro (non obbligo di forma scritta ma consigliata);
- Presentazione di richiesta del medico (convenzionato SSN o di struttura sanitaria pubblica) da cui risulti che le cure sono necessarie e correlate all'infermità invalidante.

NB: è un diritto del lavoratore ma è possibile concordare i periodi.

Congedo cure invalidi civili

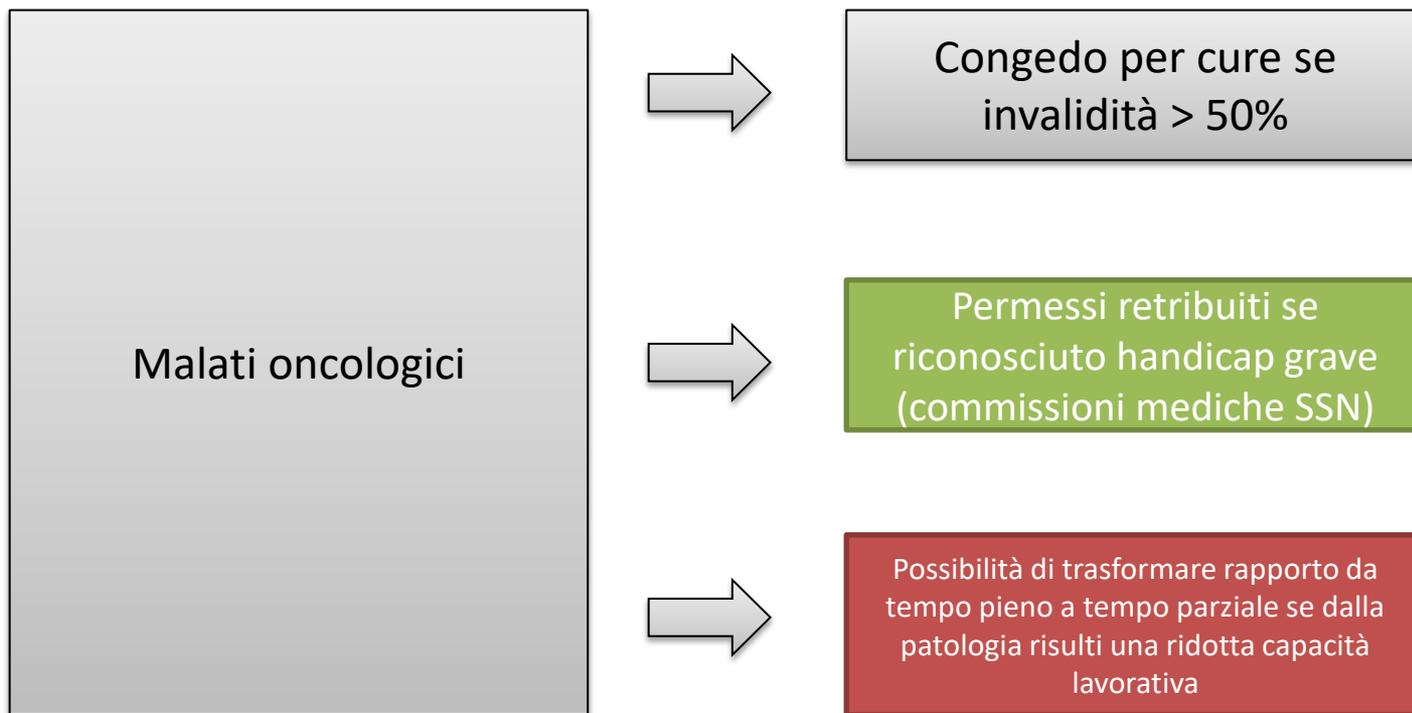


TRATTAMENTO ECONOMICO E CARATTERISTICHE

Stesso trattamento previsto per la malattia ma **totalmente a carico del datore di lavoro (nessun intervento INPS)**. La parificazione alla malattia fa riferimento solo alle modalità di calcolo (interpello n. 10 del 08/03/2013).

- La fruizione frazionata è da considerare come singolo episodio morboso di tipo continuativo.
- Il periodo non è computabile nel comparto (attenzione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comparto).
- Non è possibile per il datore chiedere visita di controllo come per la malattia.
- Al termine del periodo di fruizione il lavoratore è tenuto a documentare la sottoposizione alle cure o ai trattamenti continuativi. L'attestazione giustificativa può essere anche cumulativa

Patologie oncologiche



Patologie oncologiche



Permessi retribuiti se riconosciuto handicap grave (commissioni mediche SSN)

Per tutto il periodo in cui sussiste la condizione:
2 ore al giorno di permesso retribuito (1 ora se orario < 6 ore)

in alternativa

3 giornate mensili di permesso retribuito anche frazionabili ad ore

TRATTAMENTO ECONOMICO

I permessi sono retribuiti e posti a carico dell'INPS

Spetta l'intera retribuzione (elementi della paga globale di fatto giornaliera corrisposti normalmente e in forma continuativa)

Recupero in UniEmens compilando l'elemento «MatACredAltre» con causale:



L057 per l'importo dell'indennità per riposi orari giornalieri

L058 per l'importo dell'indennità per i permessi mensili (3 gg/mese)

Il lavoratore ha diritto a chiedere il trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso presso un'altra sede. (art. 33, co. 6, Legge n. 104/92)

Patologie oncologiche



Possibilità di trasformare rapporto da tempo pieno a tempo parziale se dalla patologia risulti una ridotta capacità lavorativa

REQUISITI E BENEFICIARI

- Lavoratore affetto da patologia oncologica certificata da commissione medica ASL con riduzione della capacità lavorativa;
- Caso in cui la persona affetta da patologia oncologica sia coniuge, figli o genitori del lavoratore;
 - Lavoratore che assiste a persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità e riconoscimento di invalidità di grado 100% che necessiti di assistenza continua perché non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - Lavoratore che abbia un figlio convivente con età non superiore a 13 anni
- Lavoratore con figlio convivente portatore di handicap grave (L. 104/92) in questo caso ha priorità alla trasformazione del contratto da full time a part time.

Min. Lav. Circ. n. 40 del 22/12/2005 specifica che la causa che porta alla riduzione della capacità lavorativa non è necessariamente da individuare nella malattia stessa ma può derivare anche da una delle terapie salvavita, purché accertata dalla commissione medica ASL.

Patologie oncologiche



Possibilità di trasformare rapporto da tempo pieno a tempo parziale se dalla patologia risulti una ridotta capacità lavorativa

DURATA

Non è previsto un termine minimo né massimo entro il quale il lavoratore deve riprendere l'attività a tempo pieno trattandosi di un diritto soggettivo del lavoratore.

Il rapporto dovrà essere trasformato nuovamente in tempo pieno (su richiesta del lavoratore) quando lo stato di salute lo renderà possibile.

Il diritto del lavoratore è una potestà che non può essere negata da contrastanti esigenze aziendali. (Circ. 40/2005 Min. Lav.).

La quantificazione e la distribuzione dell'orario ridotto è rimessa all'accordo tra le parti tenendo in ogni caso prioritariamente in considerazione le esigenze del lavoratore.

DIRITTO DI PRECEDENZA (art. 8, co. 6 D. Lgs. n. 81/2015)

Il lavoratore che abbia visto trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno nelle stesse mansioni e in mansioni di pari livello e categoria legale.

Cosa significa? Il datore deve valutare preventivamente la volontà del lavoratore che ha usufruito della trasformazione da full time a part time di tornare in full time e successivamente potrà assumere un nuovo lavoratore full time.

Donne vittime di violenza di genere



Con l'espressione “violenza di genere” si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto *stalking* allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso.

La legge contro la violenza di genere persegue tre obiettivi principali:

- prevenire i reati
- punire i colpevoli
- proteggere le vittime

Le linee guida, in ossequio alla cosiddetta Convenzione di Istanbul e dal Piano di azione nazionale contro la violenza (ratificata in Italia con la legge n.77/2013), si pongono l'obiettivo di offrire alle donne maggiorenni e minorenni, che abbiano subito una qualsiasi forma di violenza, e ai loro figli e figlie minorenni un adeguato e integrato percorso di assistenza, tutela e trattamento, a partire dall'accesso al Pronto Soccorso fino all'attivazione della rete territoriale per l'elaborazione di un progetto personalizzato.

Donne vittime di violenza di genere

L'articolo 24 del D. Lgs n. 80/2015 ha introdotto nella legislazione italiana una nuova tipologia di **congedo** riservato alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza.

Estensione del congedo anche a:

- lavoratrici autonome (Legge n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017);
- lavoratrici del settore domestico (Legge n. 205/2017 - Legge di bilancio 2018).

Donne vittime di violenza di genere

DESTINATARI

- lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, a tempo determinato e indeterminato (anche operaie agricole e lavoratrici stagionali);
- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa,
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari
- lavoratrici autonome
- lavoratrici autonome operanti nel settore dello spettacolo

che partecipano a percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.



La partecipazione ai predetti percorsi di protezione relativi alla violenza di genere deve essere debitamente certificata dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis del D.L. n. 93/2013 recante *“Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province”* convertito con modificazioni dalla Legge n. 119/2013.

Donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici dipendenti del settore privato, incluse le lavoratrici per le quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni previdenziali di maternità erogate dall'INPS, hanno diritto al congedo per violenza di genere a condizione che risultino titolari di rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa (INPS, Circolare n. 65/2016).

Il diritto all'astensione dal lavoro è riconosciuto alle lavoratrici **autonome** nella misura massima di **tre mesi**. La lavoratrice autonoma, durante il periodo di congedo, ha diritto a percepire un'indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito, per la qualifica di impiegato (art. 1, comma 242, L. n. 232/2016).

Donne vittime di violenza di genere

DURATA E MODALITA'

Il congedo ha una durata massima di 3 mesi

LAVORATRICI DIPENDENTI

Il congedo è fruibile in coincidenza di giornate di prevista attività lavorativa (non sono computati i giorni in cui non vi è obbligo di prestare attività quali, ad esempio, i giorni festivi non lavorativi, periodi di aspettativa o di sospensione dell'attività lavorativa, pause contrattuali nei rapporti part-time verticale o misto) pertanto il periodo massimo di 3 mesi equivale a **90 giornate di prevista attività lavorativa** (un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro).

La lavoratrice subordinata che versa nelle condizioni previste ai fini della richiesta del congedo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale.

A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Donne vittime di violenza di genere



DURATA E MODALITA'

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell' arco temporale di tre anni (decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato):

- secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,

 Se la contrattazione prevede soltanto **una** delle due modalità (oraria o giornaliera), il congedo è fruibile esclusivamente nella modalità indicata dall'accordo collettivo.

- in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, a scelta della dipendente.

 La fruizione su base oraria è consentita 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.

Analogamente a quanto previsto per il congedo parentale fruito su base oraria, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero ottenuto a partire dall'orario contrattuale settimanale previsto, diviso il numero di giorni in cui è ripartito l'orario nell'arco della settimana. Per i periodi di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare con riferimento alle sole voci fisse e continuative.

Donne vittime di violenza di genere

ESEMPIO 1 (richiesta in giorni)

Lavoratrice a tempo pieno, 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni.

Congedo richiesto in giornate lavorative comprese tra venerdì 1° luglio e mercoledì 20 luglio. Le domeniche ed i sabati, ricadenti nell'arco temporale indicato, non si computano né si indennizzano a titolo di congedo pertanto vanno computati e indennizzati 14 giorni di congedo.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente posta a conguaglio con i contributi dovuti per gli altri lavoratori tramite indicazione nel flusso Uniemens del codice causale "L064"



UNIEMENS (CodiceEvento DVV)

Con particolare riferimento alla compilazione dell'elemento <DenunciaIndividuale> nell'elemento:

- <Maternità> si trovano le informazioni relative ai conguagli di indennità di congedo parentale;
- <Settimana> si trovano le informazioni a livello settimanale relative all'evento che da titolo all'accredito dei contributi figurativi;
- <Giorno> si trovano le informazioni a livello giornaliero relative all'evento che da titolo all'accredito dei contributi figurativi;
- <DiffAccredito> si trovano le informazioni relative all'imponibile perso a seguito dell'evento che concorre a determinare la retribuzione pensionabile (accredito figurativo).
- <CodiceEvento>DVV</CodiceEvento>

Donne vittime di violenza di genere

ESEMPIO 2 (richiesta ad ore)

Lavoratrice a tempo pieno, 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni (orario medio giornaliero $40 : 5 = 8$).

Richiesta di fruizione del congedo ad ore (4 ore) in ogni giornata lavorativa compresa tra venerdì 1° luglio e mercoledì 20 luglio.

Le domeniche ed i sabati, in caso di settimana corta, non si computano né si indennizzano a titolo di congedo quindi vanno computati e indennizzati 7 giorni di congedo (14 mezze giornate).

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e successivamente posta a conguaglio con i contributi dovuti per gli altri lavoratori tramite indicazione nel flusso Uniemens del codice causale "L064"



UNIEMENS (CodiceEvento DVO)

Con particolare riferimento alla compilazione dell'elemento <DenunciaIndividuale> nell'elemento:

- <Maternità> si trovano le informazioni relative ai conguagli di indennità di congedo parentale;
- <Settimana> si trovano le informazioni a livello settimanale relative all'evento che da titolo all'accredito dei contributi figurativi;
- <Giorno> si trovano le informazioni a livello giornaliero relative all'evento che da titolo all'accredito dei contributi figurativi;
- <DiffAccredito> si trovano le informazioni relative all'imponibile perso a seguito dell'evento che concorre a determinare la retribuzione pensionabile (accredito figurativo).
- <CodiceEvento>DVO</CodiceEvento>

Donne vittime di violenza di genere

Co.Co. Co. e lavoratrici autonome

Ferma restando la certificazione a supporto, hanno diritto alla sospensione dall'attività per un periodo massimo di 3 mesi (senza indennità).

La fruizione oraria non è prevista = SOLO GIORNALIERA quindi 90 gg di prevista attività lavorativa (30 gg = 1 mese).

La lavoratrice autonoma durante il congedo ha diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% dei minimi di retribuzione giornaliera previsti dall'art. 1 del D.L. n. 402/1981 nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla Tabella A allegata allo stesso decreto.

Donne vittime di violenza di genere

DOCUMENTI NECESSARI E OBBLIGHI

A prescindere dal tipo di rapporto (dipendente, autonomo o collaborazione coordinata e continuativa) la lavoratrice deve disporre di un certificato rilasciato da:

- ✓ Servizi sociali del comune di residenza;
- ✓ Centri antiviolenza
- ✓ Case rifugio

dal quale risulti il suo inserimento in percorsi di protezione dalla violenza di genere.

Ottenuto il certificato:

- ✓ Avvisare il datore o committente almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo;
- ✓ Indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo;
- ✓ Produrre la certificazione relativa al percorso di protezione.

Donne vittime di violenza di genere

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Le lavoratrici sono tenute a presentare domanda all'INPS in forma **telematica** (INPS, Circolare n. 3/2019) prima dell'inizio del congedo (al limite anche lo stesso giorno).

Il sistema consente di inoltrare anche eventuale ed ulteriore documentazione (ad esempio il mod. SR163 per comunicare i dati per l'accredito su c/c bancario/postale)

Sia la domanda telematica che l'eventuale istanza di riesame vanno presentate attraverso i canali INPS, scegliendo alternativamente tra:

- WEB – servizio on line dedicato, accessibile dal sito internet dell'Istituto di Previdenza, attraverso il percorso *“Tutti i servizi” > “Domande per prestazioni a sostegno del reddito” > “Indennità a titolo di congedo per lavoratrici vittime di violenza di genere”*;
- Contact Center al numero 803.164 (da telefono fisso) oppure 06164164 (da cellulare);
- Patronati.

Donne vittime di violenza di genere

CRITICITA' E PUNTI DI ATTENZIONE

1. Viene attribuita funzione certificativa (che determina il diritto al congedo) a soggetti del settore privato sociale o a realtà religiose che risultano essere non solo non accreditati, ma nemmeno individuati con precisione a livello locale, regionale e nazionale.
2. I servizi socio-sanitari che sono i diretti interlocutori che possono motivare e certificare l'astensione dal lavoro risultano esclusi dal provvedimento.
3. Manca una precisa definizione di "percorsi di protezione" ed un percorso può essere definito facendo riferimento ad una serie di azioni già individuate dalla prassi, ma non organicamente definite.



La tutela dell'anonimato e della segretezza delle donne, richiesta anche dalla Convenzione di Istanbul va garantita dalle ordinarie norme in materia di trattamento dati personali (GDPR 2016/679) sebbene nel D. Lgs. n. 80/2015 non figuri alcun vincolo per il datore di lavoro nel gestire informazioni decisamente sensibili.

Donatori sangue



L'articolo 1, Legge n. 584 del 13 luglio 1967 prevede che:

“I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155”.

BENEFICIARI: tutti i lavoratori e le lavoratrici che cedono il loro sangue gratuitamente:

- nel quantitativo minimo di 250 grammi ;
- per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico.

DURATA: I lavoratori hanno diritto di assentarsi per l'intera giornata in cui effettuano la donazione. La giornata di riposo viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

ESEMPIO 1 Lavoratore che si assenta dal lavoro per donazione sangue alle ore 11 del lunedì: dovrà riprendere la prestazione lavorativa alle ore 11 del giorno successivo (martedì).

ESEMPIO 2 Lavoratore che non si presenta al lavoro per donazione sangue: dovrà riprendere la prestazione lavorativa, secondo l'orario normalmente applicato, il giorno successivo.

Donatori midollo osseo



Sono beneficiari di permessi retribuiti i lavoratori e le lavoratrici con rapporto di lavoro dipendente che donano volontariamente e gratuitamente il midollo osseo.

ATTENZIONE: Possono essere donatori di midollo osseo i cittadini maggiorenni, iscritti nel Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo.

DURATA: I donatori di midollo osseo hanno diritto a **permessi retribuiti** per il tempo occorrente all'espletamento:

- degli atti preliminari alla donazione, quali:
 - il prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici,
 - i prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto,
 - l'accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3, Legge n. 107/1990;
- della donazione:
 - le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione,
 - degli atti successivi alla donazione, ovvero
 - il completo ripristino dello stato fisico, secondo quanto certificato dall'équipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

Funzioni elettorali



Lo svolgimento delle funzioni presso i seggi elettorali è un diritto dei lavoratori. Il datore di lavoro non può, in nessun caso, impedire al proprio dipendente di adempiere a tale compito.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 119, DPR n. 361/1957

1. *In occasione di **tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni**, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno **diritto** ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.*
2. ***I giorni di assenza** dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 **sono considerati**, a tutti gli effetti, **giorni di attività lavorativa**.*

L'articolo 1 della Legge 29 gennaio 1992, n. 69, ha successivamente specificato che il secondo comma del suddetto articolo 119:

*“... va inteso nel senso che i lavoratori di cui al comma 1 dello stesso articolo 119 hanno **diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.**”*

L'art. 119 si applica anche in occasione di elezioni comunali, provinciali e regionali. Sono inoltre compresi i referendum e le elezioni europee. (art. 1, L. 178/81)

Funzioni elettorali



SOGGETTI INTERESSATI

- lavoratori addetti alle operazioni dei seggi (presidente di seggio, segretario, scrutatore);
- rappresentanti dei candidati, di lista o di gruppo di candidati;
- in occasione dei referendum, i promotori degli stessi e i rappresentanti dei partiti o gruppi politici.

PRIMA DELLE
OPERAZIONI
ELETTORALI

Avvisare il datore di lavoro della partecipazione ai seggi

AL TERMINE DELLE
OPERAZIONI
ELETTORALI

Consegnare al datore di lavoro un attestato rilasciato dal Presidente del seggio da cui risulti l'indicazione dei giorni trascorsi al seggio nonché l'orario di inizio e di chiusura delle operazioni.



L'attestato deve riportare il timbro della sezione elettorale presso cui il lavoratore è stato chiamato ad adempiere alle funzioni elettorali.

Funzioni elettorali



Per i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali, i lavoratori hanno diritto a specifiche quote retributive in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi.

In altre parole, ai lavoratori interessati deve essere garantito, a carico del datore di lavoro:

- lo stesso trattamento economico che sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione lavorativa, per i giorni lavorativi passati al seggio;
- un'ulteriore retribuzione (pari a una giornata di retribuzione) o un riposo compensativo per i giorni non lavorativi o festivi trascorsi al seggio.

Funzioni elettorali



MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE

- Impiegati:** retribuiti in misura mensilizzata, quindi per le giornate passate al seggio devono essere erogati tanti 26esimi di retribuzione giornaliera; per le giornate non lavorative tante quote di retribuzione giornaliera sulla base del divisore contrattuale ($1/26$ per mensilizzati; 8 ore per orario settimanale su 5 gg; 6,66 per orario settimanale su 6 gg)
- Operai:** retribuzione delle ore lavorative anche se non prestate perché passate al seggio; per le giornate non lavorative invece si considera la retribuzione giornaliera come se avesse una paga fissa mensile.
- In caso di orario settimanale distribuito su 5 gg (settimana corta) il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione o al riposo compensativo anche per il sabato passato al seggio (Cass. n. 8400/2002).

Funzioni elettorali



TABELLA RIASSUNTIVA MODALITA' DI RETRIBUZIONE

Presenza al seggio	Orario settimanale dal Lunedì al Venerdì	Orario settimanale dal Lunedì al Sabato
Sabato (operazioni preparatorie)	Retribuzione in aggiunta a quella ordinaria giornaliera oppure giornata di riposo compensativo	Retribuzione ordinaria giornaliera
Domenica (operazioni elettorali)	Retribuzione normale giornaliera oppure giornata di riposo compensativo.	Retribuzione in aggiunta a quella giornaliera ordinaria giornaliera oppure giornata di riposo compensativo.
Lunedì (operazioni elettorali e scrutinio)	Retribuzione normale giornaliera oppure giornata di riposo compensativo.	Retribuzione ordinaria giornaliera
Martedì (eventuale prolungamento scrutinio)	Retribuzione prevista per l'intera giornata lavorativa oppure giornata di riposo compensativo	Retribuzione ordinaria giornaliera

Funzioni elettoral



TABELLA RIASSUNTIVA RIPOSI COMPENSATIVI		
	Giornate presenza al seggio	Riposi compensativi
Orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni (da Lunedì a Venerdì)	Sabato - Domenica - Lunedì I giorni festivi o non lavorativi sono Sabato e Domenica	2 giornate (generalmente immediatamente successive, quindi martedì e mercoledì, salvo diversi accordi tra datore e lavoratore)
Orario di lavoro settimanale distribuito su 6 giorni (da Lunedì a Sabato)	Sabato - Domenica - Lunedì Il giorno festivo o non lavorativo è Domenica	1 giornata (generalmente immediatamente successiva al termine delle operazioni di scrutinio, pertanto il Martedì, salvo diversi accordi tra datore e lavoratore)

Funzioni elettorali



- ⚠ La legge non specifica le modalità di scelta tra riposo compensativo e retribuzione. Se il dipendente, in accordo con il datore di lavoro, decide di usufruire del riposo compensativo, si ritiene che tale riposo debba essere goduto subito dopo la fine delle operazioni al seggio.
- ⚠ Se l'attività prestata per lo svolgimento delle operazioni elettorali copre una sola parte della giornata, l'assenza è legittimata per tutto il giorno lavorativo che deve essere retribuito interamente. L'unità di misura è la giornata e non le ore di assenza. (Cass. 11830/2001 e Cass. 8712/2002).

TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO

La retribuzione corrisposta dal datore di lavoro per le giornate passate al seggio elettorale è da assoggettare ad imposizione fiscale ed a contributi previdenziali così come avviene nei casi di normale prestazione lavorativa.

Consiglieri di parità



L' articolo 17 del Decreto Legislativo n. 198/2006 , così come sostituito dall'articolo 35, comma 1 del D.Lgs n. 151/2015, recante le disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, disciplina i permessi per i lavoratori e le lavoratrici nominati rispettivamente consiglieri o consigliere di parità.

A livello nazionale , regionale e provinciale , nonché nelle città metropolitane , sono nominati una consigliera o un consigliere di parità effettivo ed uno supplente, che svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

Nell'esercizio delle loro funzioni, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali.

Consiglieri di parità



I lavoratori dipendenti nominati consiglieri di parità hanno **diritto di assentarsi dal lavoro** per l'esercizio delle loro funzioni nelle seguenti misure:

- massimo 50 ore lavorative mensili medie di permessi retribuiti qualora si tratti di consigliere e consiglieri di parità, nazionali e regionali,
- massimo 30 ore lavorative mensili medie di permessi retribuiti in caso di consigliere e consiglieri provinciali o delle città metropolitane.

Il lavoratore dipendente nominato consigliere di parità nazionale, oltre ai citati permessi retribuiti, ha diritto a fruire anche di permessi non retribuiti, la cui misura massima viene stabilita annualmente con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per tali permessi deve essere corrisposta un'indennità, anch'essa stabilita annualmente con decreto. I permessi anzidetti spettano solamente ai consiglieri di parità effettivi;

i consiglieri di parità supplenti hanno diritto a fruire dei permessi retribuiti solo nel caso in cui non siano già stati fruiti dai consiglieri di parità effettivi.

I permessi non retribuiti spettano solamente al lavoratore dipendente nominato consigliere di parità nazionale. Non spettano, pertanto, ai consiglieri di parità regionale, provinciale o di città metropolitana.

In alternativa ai permessi il consigliere nazionale può richiedere un' aspettativa non retribuita .

Consiglieri di parità



TRATTAMENTO NORMATIVO

durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro:

- il lavoratore ha diritto alla **conservazione** del posto di lavoro,
- non decorre anzianità di servizio (salvo più favorevole disciplina contrattuale).

TRATTAMENTO ECONOMICO

50 ore lavorative mensili medie (qualora si tratti di consigliere e consiglieri di parità, nazionali e regionali)

30 ore lavorative mensili medie in caso di consigliere e consiglieri provinciali o delle città metropolitane.

Il datore di lavoro deve considerare tali ore di assenza quali permessi retribuiti.

L'onere per tali assenze è a carico dell'Ente nazionale, regionale, provinciale o città metropolitana che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza, ferma restando la disponibilità finanziaria dell'ente interessato.

DOMANDA DEL LAVORATORE

I lavoratori nominati consiglieri di parità sono tenuti a presentare una comunicazione scritta al datore di lavoro che deve essere consegnata almeno tre giorni prima dell'assenza.

Volontari soccorso alpino



Il Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del Club alpino italiano (CAI) è costituito da tecnici specializzati che operano prevalentemente lungo l'arco alpino e la dorsale appenninica, addestrati secondo i programmi messi a punto dalle Scuole nazionali.

A tali volontari è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro nei giorni in cui si svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni, con diritto alla retribuzione.

Volontari soccorso alpino



BENEFICIARI

tutti i lavoratori e le lavoratrici:

- con rapporto di lavoro subordinato con datori di lavoro pubblici o privati,
- volontari appartenenti
 - al Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico (CNSAS) del Club alpino italiano (CAI),
 - al soccorso alpino dell'Alpenverein Sudtirool (AVS) che è equiparato a quello del Club Alpino Italiano ai sensi dell'articolo 12 del D.Lgs 16 marzo 1992, n. 267;
- impiegati in attività:
 - di soccorso alpino e speleologico
 - relative esercitazioni .

Volontari soccorso alpino



QUALI SONO LE ATTIVITA' DI SOCCORSO?

Ai sensi del DM n. 379/1994, costituiscono:

- operazione di soccorso alpino e speleologico: ogni intervento alpinistico e speleologico che sia volto al soccorso degli infortunati o di chi versi in stato di pericolo, nonché al recupero dei caduti;
- relativa esercitazione: ogni corrispondente attività di addestramento organizzata a carattere nazionale o regionale.

Volontari soccorso alpino



DURATA

I lavoratori subordinati hanno diritto ad assentarsi dal lavoro :

- nei giorni in cui si svolgono
 - le operazioni di soccorso alpino e speleologico (soccorso degli infortunati, soccorso di chi, pur non essendo infortunato, versi in stato di pericolo, recupero dei caduti),
 - le relative esercitazioni,
- nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di 8 ore, ovvero oltre le ore 24.

L'esercitazione comporta l'astensione dal lavoro solo con riguardo al giorno in cui la stessa viene svolta poiché si ritiene che l'attività di soccorso vera e propria richieda un dispendio di energie fisiche e psichiche più gravoso e pertanto meritevole di maggior riposo.

Volontari soccorso alpino



MODALITA'

Quando al lavoratore viene richiesto il proprio intervento in veste di volontario, egli è tenuto:

- ad informare il datore di lavoro della propria assenza il più tempestivamente possibile;
- fornire al datore di lavoro idonea documentazione.

Il volontario ha il **diritto** di assentarsi per operazioni di soccorso, ma anche il **dovere** di informare il datore di lavoro non appena gli sarà possibile, compatibilmente con le fondamentali esigenze del soccorso, in modo da non far ritenere ingiustificata l'assenza dal lavoro.

Diversamente, in caso di assenza per esercitazioni (le relative date delle sono comunicate al volontario con un congruo anticipo) il dipendente ha il dovere di informare con la massima tempestività il proprio datore di lavoro circa la data di svolgimento e la durata prevista dell'assenza per addestramento.

Volontari soccorso alpino



MODALITA' (giustificazione avvenuto impiego)

il volontario è tenuto a presentare al datore di lavoro la dichiarazione relativa all'avvenuto impiego in operazioni di soccorso o di esercitazione, rilasciata dal sindaco del Comune ove le operazioni medesime sono state espletate, o da un suo delegato, oppure in caso di Comuni contigui, dai sindaci dei Comuni territorialmente competenti, o dai loro delegati.

Il Corpo nazionale di soccorso:

- attesta alle autorità locali il contingente nominativo e numerico dei volontari impiegati, con l'indicazione dell'ora di inizio e di ultimazione delle operazioni effettuate (nel computo del periodo di effettivo impiego dei volontari deve essere compreso il tempo necessario per la ripresa dell'attività lavorativa);
- trasmette annualmente alla Direzione territoriale del lavoro ed agli Istituti previdenziali interessati, i nominativi dei volontari del Corpo.

Volontari soccorso alpino



TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRIBUTIVO

Ai volontari che siano lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale relativo ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro per impiego in attività di soccorso alpino o speleologico e relative esercitazioni.

La retribuzione è corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di chiederne il rimborso all'Istituto di previdenza cui il lavoratore è iscritto.

Sulle retribuzioni (anche se rimborsate dall'INPS) sono dovuti dal datore di lavoro i normali contributi previdenziali ed assistenziali.

NB:

Sono rimborsabili le sole giornate e ore di effettiva astensione dal lavoro: vanno escluse le ore di lavoro prestate nella giornata prima dell'astensione o eventualmente effettuate dopo l'operazione di soccorso, nonché le giornate di riposo settimanale, festivo, di ferie, del sabato in caso di settimana corta.

Volontari soccorso alpino



RIMBORSO AL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro deve fare riferimento a tutti gli elementi della retribuzione rientranti nel concetto di paga globale di fatto giornaliera che vengono corrisposti normalmente ed in forma continuativa al lavoratore.

Per ottenere il rimborso di quanto anticipato, il datore di lavoro è tenuto ad inoltrare la domanda di rimborso:

- a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui il lavoratore ha effettuato l'operazione di soccorso o l'esercitazione,
- alla sede INPS competente per territorio in relazione all'ubicazione della dipendenza aziendale dove presta attività il lavoratore interessato, anche se il datore di lavoro accentra altrove gli adempimenti contributivi.

Volontari soccorso alpino



DOMANDA DI RIMBORSO (contenuto modello INPS SR79)

La richiesta di rimborso deve essere presentata con modalità telematiche , tramite i servizi telematici accessibili direttamente dal datore di lavoro munito di PIN attraverso il portale www.inps.it - Servizi on line - Aziende, consulenti e professionisti - Domande di soccorso alpino e speleologico.

E' possibile inoltrare domanda di rimborso anche tramite Contact Center 803164.

I dati dell'azienda sono precompilati dalla procedura, così come quelli del lavoratore a seguito dell'inserimento del codice fiscale.

La domanda di rimborso deve contenere:

- le generalità del lavoratore che ha effettuato l'operazione di soccorso o l'esercitazione,
- l'importo della retribuzione corrisposta,
- l'attestazione del sindaco, o dei sindaci dei Comuni territorialmente competenti (o dei loro delegati) comprovante l'avvenuto impiego nelle attività predette ed i relativi tempi di durata,
- la dichiarazione sottoscritta dallo stesso datore di lavoro indicante la corrispondente astensione dal lavoro,
- la dichiarazione del lavoratore di appartenenza al Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico del CAI (scaricabile dal sito e da firmare).

Volontari soccorso alpino

VOLONTARI LAVORATORI AUTONOMI



E' prevista un' indennità per il periodo di astensione dal lavoro:

- nei giorni in cui si svolgono
 - le operazioni di soccorso alpino e speleologico,
 - le relative esercitazioni ,
- nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di 8 ore, ovvero oltre le ore 24.

DOMANDA deve essere presentata:

- alla Direzione Territoriale del Lavoro,
- a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui il volontario ha effettuato l'operazione di soccorso o l'esercitazione.

Alla domanda, che deve contenere le generalità del volontario che ha effettuato l'operazione di soccorso o l'esercitazione, deve essere allegata:

- l'attestazione del sindaco, o dei sindaci dei Comuni territorialmente competenti, o di loro delegati, comprovante l'avvenuto impiego nelle predette attività e i relativi tempi di durata,
- la personale dichiarazione dell'interessato di astensione dal lavoro.

L'indennità viene liquidata in base ad un importo fissato annualmente con Decreto del Ministro del Lavoro.

Per l'anno 2019 il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 42 del 17 aprile 2019 ha fissato in euro 2.167,53 la retribuzione media mensile.

La retribuzione giornaliera va calcolata dividendo la predetta retribuzione mensile per:

- 22 qualora la specifica attività di lavoro autonomo dell'interessato venga svolta in 5 giorni a settimana;
- 26 qualora la specifica attività di lavoro autonomo dell'interessato venga svolta in 6 giorni a settimana.

Volontari protezione civile

Sebbene l'opera del volontariato sia assolutamente gratuita, il legislatore ha provveduto a tutelare i volontari lavoratori: in caso di impiego nelle attività di Protezione civile essi non perdono il proprio posto di lavoro e il relativo trattamento economico viene rimborsato dallo Stato al datore di lavoro, pubblico e privato.

Volontari protezione civile

Il datore di lavoro ha **l'obbligo** di consentire al lavoratore dipendente che rivesta la qualifica di volontario della protezione civile di partecipare agli interventi di soccorso e assistenza, ricorrendone le condizioni, per i periodi massimi individuati dalla norma, usufruendo di permessi retribuiti.

In particolare, sono beneficiari di tale tipologia di permessi tutti i lavoratori e le lavoratrici:

- con rapporto di lavoro subordinato con datori di lavoro pubblici o privati;
- volontari appartenenti ad associazioni di volontariato di protezione civile inserite nel relativo elenco nazionale e negli elenchi territoriali del volontariato delle Regioni/Province autonome ;
- impiegati in attività:
 - di soccorso ed assistenza in vista o in occasione di eventi quali calamità naturali, catastrofi o altri eventi che, per intensità ed estensione, debbono essere fronteggiati con mezzi e poteri straordinari, nonché
 - di formazione o addestramento nella stessa materia.

Volontari protezione civile



I lavoratori che rivestono la qualifica di volontario della protezione civile hanno diritto di assentarsi dal lavoro:

- per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell'anno in caso di eventi quali calamità naturali, catastrofi o altri eventi che, per intensità ed estensione, debbono essere fronteggiati con mezzi e poteri straordinari;
- per un periodo non superiore a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni nell'anno:
 - in caso di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, per tutta la durata dello stesso, e
 - per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati;
- per un periodo complessivo non superiore a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno in caso di attività di pianificazione, di simulazione di emergenza e di formazione teorico pratica, preventivamente autorizzate (limitatamente agli organizzatori delle suddette iniziative il periodo comprende anche le fasi preparatorie connesse alla realizzazione delle iniziative).

I lavoratori che organizzano l'attività hanno diritto di assentarsi anche durante le fasi preparatorie e quelle connesse alla realizzazione degli interventi di addestramento e soccorso.

Tali disposizioni si applicano anche nel caso di iniziative ed attività svolte all'estero, purché preventivamente autorizzate dal Dipartimento della Protezione Civile.

Volontari protezione civile



MODALITA'

Qualora il volontario si iscriva ad un'Associazione che svolge attività di Protezione Civile, l'Associazione medesima invia al datore di lavoro, con il consenso del volontario, un modulo tramite il quale viene comunicato all'azienda che il dipendente, in qualità di volontario, potrebbe dover abbandonare il posto di lavoro in qualunque momento a seguito di un'emergenza, e che la legge lo tutela per quanto riguarda tali assenze. Qualora al lavoratore venga richiesto il proprio intervento in veste di volontario per un evento od un'attività di Protezione Civile il lavoratore è tenuto:

- ad **informare il datore di lavoro** della propria assenza il più tempestivamente possibile;
- successivamente fornire al datore di lavoro **idonea documentazione**, qualora non venga direttamente inviata dall'Associazione di volontariato, dalla quale si possa desumere:
 - il periodo di assenza dal lavoro per prendere parte ad attività di soccorso o di emergenza,
 - la motivazione dell'assenza.

Per quanto riguarda l'attività di pianificazione, di simulazione di emergenza e di formazione teorico pratica, autorizzate preventivamente dal Dipartimento della Protezione Civile, la richiesta per l'esonero dal servizio deve essere inoltrata al datore di lavoro:

- dagli interessati (lavoratori) o dalle associazioni cui gli stessi aderiscono,
- almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova.

In pratica, al datore di lavoro il lavoratore deve consegnare un'attestazione d'impiego proveniente dall'associazione di volontariato, dalla quale si possa desumere il periodo di assenza effettuato per prendere parte ad attività di soccorso o di emergenza e la motivazione dell'assenza con riferimento agli eventi ed ai successivi provvedimenti che hanno determinato la necessità dell'intervento del volontario.

Volontari protezione civile



TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Mantenimento del posto di lavoro:

- relativamente al periodo di effettivo impiego, il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro pubblico o privato. In altre parole, la retribuzione è corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di chiederne il rimborso all'autorità di protezione civile.
- L'istanza di rimborso su carta intestata dell'azienda (o del lavoratore autonomo) va inviata all'autorità di protezione civile territorialmente competente contenente (Direttore Agenzia Regionale per la Sicurezza Territoriale e la Protezione Civile) con indicazione analitica:
 - della qualifica professionale del dipendente,
 - della retribuzione oraria o giornaliera spettante,
 - delle giornate di assenza dal lavoro,
 - dell'evento a cui si riferisce il rimborso richiesto,
 - delle modalità di accreditamento del rimborso richiesto.

Permessi sindacali

DURATA PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO DIRIGENTI RSA E RSU



(art. 23 Legge n. 300/1970) i dirigenti delle RSA (o RSU, ove costituite), salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, per l'espletamento del mandato, hanno diritto:

- a **PERMESSI RETRIBUITI**, nella misura non inferiore ad 1 ora all'anno per ciascun dipendente
 - un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- a **PERMESSI RETRIBUITI**, nella misura non inferiore a 8 ore mensili :
 - un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al precedente punto.

PERMESSI NON RETRIBUITI

I dirigenti di RSA/RSU hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

PERMESSI PER COMPONENTI DEGLI ORGANI DIRETTIVI

Permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi. (limiti quantitativi e modalità di utilizzo regolate dalla contrattazione collettiva.

Permessi sindacali



ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali hanno diritto, ai sensi dell'articolo 31 della Legge n. 300/1970, a richiesta, ad essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato. La durata del periodo di aspettativa non necessariamente deve consistere in un unico periodo coincidente con la durata del mandato, l'aspettativa può essere frazionata nel corso del mandato stesso (Cassazione, Sentenza n. 7097 del 1° dicembre 1986).

PERMESSI RETRIBUITI

Il lavoratore che intende fruire dei permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Permessi sindacali



TRATTAMENTO ECONOMICO

I permessi previsti:

- dall'articolo 23 (dirigenti RSA/RSU) e dall'articolo 30 (dirigenti provinciali e nazionali) della Legge n. 300/1970 sono retribuiti interamente dal datore di lavoro;
- dall'articolo 24 della Legge n. 300/1970 non sono retribuiti.

Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non ha diritto ad alcuna retribuzione.

UNIEMENS

I lavoratori che svolgono incarichi sindacali e per questi fruiscono della relativa aspettativa devono essere esposti nel flusso Uniemens compilando l'elemento *<TipoLavStat>* di *<DatiRetributivi>* con il codice " S000 ", che assume il valore di " *Lavoratore in aspettativa per cariche sindacali* "

Permessi studio e formazione



Alla generalità dei lavoratori dipendenti è riconosciuta la possibilità di usufruire di permessi nonché di particolari agevolazioni (turni agevolati, nessuna prestazione di lavoro straordinario nei giorni di riposo settimanale, ecc.) per la **realizzazione del diritto allo studio**, al fine di elevare la propria cultura e sviluppare le proprie capacità professionali.

Sono inoltre previsti specifici congedi per la frequenza di corsi di istruzione e formazione proposti dal datore di lavoro o da Enti/organismi esterni.

Permessi studio e formazione



Legge n. 300/1970

Art. 10. (Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Sono pertanto “ lavoratori studenti ” coloro i quali:

- sono iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- frequentano i corsi di formazione professionale di cui alla Legge n. 845/1978;
- sono iscritti all'università.

Permessi studio e formazione



Permessi

Tutti i lavoratori studenti (compresi gli studenti universitari , anche fuori corso, e coloro che frequentano corsi di formazione professionale) hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per lo svolgimento delle prove di esame (anche i privatisti).

La concessione del permesso non è subordinata all'esito dell'esame né all'ora del giorno in cui l'esame viene effettuato. Ciò che rileva ai fini della concessione del permesso è il solo fatto che l'esame venga sostenuto.

Diritti dei lavoratori studenti

- ✓ non essere chiamati a prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali. In generale, il ricorso alla prestazione di lavoro straordinario è disciplinato dal CCNL. In mancanza di disciplina CCNL, è ammesso il ricorso al lavoro straordinario soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore e comunque per un periodo non superiore a 250 ore annuali. In generale il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro straordinario, pur sussistendone le condizioni legali, solo in specifiche ipotesi individuate dal legislatore, tra le quali rientra proprio l'ipotesi del lavoratore studente;
- ✓ all' inserimento nel turno che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami (nel caso di aziende che organizzano il lavoro su più turni).

Il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori copia dei certificati di iscrizione e frequenza ai corsi nonché la documentazione che attesti l'avvenuto esame .

Permessi studio e formazione



Congedi per la formazione

La Legge n. 53/2000 prevede la possibilità di fruire di congedi per la formazione per:

- il completamento della scuola dell'obbligo ,
- Il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea;
- La partecipazione ad attività formative diverse da quelle svolte o finanziate dal datore di lavoro.

Soggetti interessati

lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro .

Possono chiedere una **sospensione del rapporto di lavoro** per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi , continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Durante il congedo, il lavoratore dipendente:

- conserva il diritto al posto di lavoro;
- non ha diritto alla retribuzione;
- non matura alcun istituto contrattuale (ferie, permessi, mensilità aggiuntive, TFR, ecc.);
- il periodo di congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Permessi studio e formazione



Congedi per la formazione

COMPORAMENTO DEL DATORE

Nel caso di richiesta di congedo per la formazione, il datore di lavoro può:

- rifiutarla;
- differire l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

I CCNL disciplinano:

- la regolamentazione delle modalità di fruizione del congedo,
- l'individuazione:
 - delle percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene,
 - delle ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio della predetta facoltà,
 - del termine di preavviso, che non può comunque essere inferiore a 30 giorni.

Permessi studio e formazione



Congedi per la formazione continua

L'articolo 6 della Legge n. 53/2000 riconosce ai lavoratori occupati e non occupati, il diritto di proseguire percorsi di formazione per tutto l'arco della vita .

Ciò può corrispondere ad una autonoma scelta dal lavoratore o essere invece predisposta dal datore di lavoro, attraverso piani formativi aziendali e territoriali, finanziati da fondo interprofessionale per la formazione continua.

Il monte ore da destinare a questa tipologia di congedo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e la retribuzione relativa alla partecipazione ai percorsi formativi, sono demandati alla contrattazione collettiva.

E' prevista la possibilità di ottenere un'anticipazione del TFR o delle prestazioni erogate dalle forme pensionistiche complementari (ai sensi dell'articolo 7, D.Lgs n. 124/1993) per coprire le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione e per la formazione continua.

[Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo per la formazione continua è nullo.](#)

Portatori di handicap grave



Fonte: art. 33, comma 6, legge 104/1992

BENEFICIARI

Lavoratore maggiorenne in condizione di disabilità grave.

In ciascun mese può fruire di:

- 2 ore di permesso giornaliero retribuito in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore
- 1 ora in caso di orario inferiore a 6 ore

In alternativa

- 3 giorni al mese di permesso retribuito anche frazionabili ad ore

Portatori di handicap grave



REQUISITI

- il lavoratore non deve essere ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate, ossia
- il lavoratore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in corso coperto da prestazioni Inps maternità

NON SPETTANO A:

- lavoratori a domicilio;
- addetti lavoro domestico e familiare
- agricoltori a tempo determinato occupati a giornata
- lavoratori autonomi
- parasubordinati

Portatori di handicap grave



DEFINIZIONE DI GRAVE DISABILITA'

Art. 3, comma 1, L. 104/92

«..minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, relazione o integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o emarginazione»

Art. 3, comma 3, L. 104/92

«...qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione..»

Occorre accertamento da commissione ASL ovvero, in attesa della commissione, da medico specialista nella patologia denunciata in servizio presso la ASL da cui è assistito l'interessato.

Portatori di handicap grave



L'INPS con Circolare n. 32/2006 ha emanato disposizioni sul **rilascio della certificazione provvisoria**.

Per quanto riguarda i medici ospedalieri, può rilasciare il certificato:

- il medico dipendente dell'Ospedale che visita ambulatorialmente la persona e che deve essere specialista nella patologia;
- il medico dipendente dell'ospedale che opera in un reparto specializzato nella cura della patologia.

Può certificare non solo il medico degli ospedali gestiti direttamente dalle Aziende U.S.L., ma anche il medico della struttura di ricovero pubblica o privata equiparata alla pubblica, vale a dire:

- aziende ospedaliere, nonché istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici;
- strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche e cioè: policlinici universitari, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati, ospedali classificati o assimilati, istituti sanitari privati qualificati presidi USL, enti di ricerca.

Lo specialista non può esimersi dall'attribuire alla mera diagnosi clinica la qualificazione di natura anche medico legale idonea ad attestare la situazione di handicap grave.

Infatti non è tanto importante la patologia in sé, ma le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la stessa determina e che vanno esplicitate nel certificato.

La certificazione provvisoria è efficace fino all'accertamento definitivo da parte della commissione (Circolare INPS n. 53/2008).

Portatori di handicap grave



Il lavoratore deve allegare alla richiesta:

- copia della domanda presentata alla commissione presso l'Azienda U.S.L. (Circolare INPS n. 53/2008);
- dichiarazione liberatoria in cui si impegna, in caso di provvedimento definitivo negativo, alla restituzione delle prestazioni eventualmente utilizzate dopo la conclusione del procedimento (Circolare INPS n. 32/2006 e Circolare INPS n. 53/2008).

I dirigenti medici dell'Inps non possono rettificare il giudizio espresso nella certificazione provvisoria né in quella definitiva (Circolare INPS n. 32/2006).

NB: il certificato di handicap grave rilasciato dalla commissione non va confuso con l'attestazione di invalidità (civile, lavoro, di servizio, guerra) e sono frutto di due accertamenti distinti. L'handicap grave richiede la valutazione dell'incidenza del danno nella sfera relazionale della persona e delle difficoltà di inserimento nel contesto sociale.

L'invalidità civile prende in considerazione le minorazioni di carattere fisico, psichico e sensoriale valutandole in percentuale.

Ciò significa che anche in presenza di invalidità inferiore a quella totale potrebbe essere riconosciuto lo stato di handicap grave.

Portatori di handicap grave



MODALITA' DI UTILIZZO (regole generali)

I permessi possono essere richiesti solo per periodi successivi alla presentazione dell'istanza.

E' possibile variare da riposi orari giornalieri a permessi mensili e viceversa, da un mese all'altro (modifica della domanda presentata).

I permessi non fruiti nell'ambito di uno stesso mese non potranno essere recuperati nel mese successivo.

Portatori di handicap grave



MODALITA' DI UTILIZZO (variazione nello stesso mese)

La variazione nell'ambito dello stesso mese è ammessa in presenza di esigenze improvvise e non prevedibili al momento della presentazione della domanda, adeguatamente documentate.

Come comportarsi in questo caso?

Portatori di handicap grave



MODALITA' DI UTILIZZO (variazione nello stesso mese)

Esempio 1:

Lavoratore con orario 8 ore giornaliera su 5 giorni che ha fruito già di 20 ore di permessi orari e chiede di fruire del residuo in permessi giornalieri.

1. Conversione in giorni delle ore già fruite;
2. Prestare attenzione all'arrotondamento (all'unità inferiore se la frazione di giorno è pari o inferiore a 0,50 e all'unità superiore se la frazione è superiore a 0,50).

$20:8 = 2,50$ giorni (arrotondare a 2 gg) il lavoratore può richiedere la terza giornata

Esempio 2:

Lavoratore con orario 8 ore giornaliera su 5 giorni che ha fruito già di 21 ore di permessi orari:

$21:8 = 2,625$ giorni (arrotondare a 3 gg) il lavoratore non potrà chiedere altre giornate di permesso nel mese.

Portatori di handicap grave



TRATTAMENTO ECONOMICO

I permessi sono a carico dell'INPS

Ammontare dell'intera retribuzione (elementi della paga globale di fatto giornaliera)

Il datore recupera gli importi in UniEmens nell'elemento «*MatACredAltre*» indicando la causale:

L057 (riposi orari giornalieri)

L058 (indennità permessi 3 gg/mese)

DOMANDA DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve presentare domanda telematica all'INPS (tramite PIN, contact center o tramite patronato e intermediari dell'Istituto)

Obbligo di comunicare all'Inps entro 30 gg ogni cambiamento e comunicarlo al datore di lavoro.

Assistenza familiare con handicap

Tutela genitori lavoratori che assistono figlio **minorenne** con grave handicap



Età figlio	Tutela
Fino a 3 anni	Ai genitori (anche adottivi o affidatari ed a prescindere se lavorino entrambi o meno) è concesso in alternativa di: <ul style="list-style-type: none">• Prolungare il congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo non superiore a 3 anni (compreso periodi di astensione facoltativa) da godere entro il 12° anno di vita del bambino• 2 ore di permesso giornaliero retribuito (1 ora se orario inferiore a 6 ore);• 3 giorni di permesso mensile retribuito (anche continuativi)
Da 3 a 12 anni	In alternativa: <ul style="list-style-type: none">• Prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni da godere entro il 12° anno di vita del bambino;• 3 giorni di permesso mensile retribuito (anche continuativi)
Oltre 12 anni	3 giorni di permesso mensile retribuito (anche continuativi)

Assistenza familiare con handicap



Tutela genitori lavoratori che assistono **familiari maggiorenni**

CONIUGE

3 giorni di permesso mensile retribuito (anche continuativi)

Il lavoratore può scegliere la sede (ove possibile) di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza consenso.

In merito alla scelta della sede, il datore può rifiutare solo per motivate esigenze organizzative.

Il consenso al trasferimento invece è un diritto incondizionato e non soggetto a verifica delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda (Min. Lav. Circ. n. 28/1993).

Se l'assistito risiede in un comune distante oltre 150 km da quello di residenza del lavoratore questi deve attestare con idoneo documento di viaggio il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Stesse regole anche nel caso di «**PARTE DELL'UNIONE CIVILE**» (riferimento art.1, comma 3, legge n. 76/2016 per atti di unione civile registrati in archivio dello stato civile).

La parte dell'unione civile non può assistere un parente dell'unito (circ. INPS n. 38/2017) perchè non vi è affinità.

Assistenza familiare con handicap



Tutela genitori lavoratori che assistono **familiari maggiorenni**

CONVIVENTE DI FATTO (art. 1, comma 36, L. 76/2016 ossia 2 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 unione civile secondo dichiarazione anagrafica)

Diritto a 3 gg di permesso mensile retribuito (anche continuativi) oltre alla scelta, ove possibile, della sede di lavoro più vicina e trasferimento solo con consenso.

PARENTE O AFFINE ENTRO IL 2° GRADO

Idem

Assistenza familiare con handicap



Tutela genitori lavoratori che assistono familiari maggiorenni

PARENTE O AFFINE ENTRO IL 3° GRADO

3 giorni di permesso retribuito

Particolarità

Nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età, siano affetti da **patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti**, la fruizione dei permessi è possibile da parte di un parente o affine entro il terzo grado.

Il parente o affine entro il terzo grado può fruire dei permessi anche qualora le condizioni sopra descritte **si riferiscano ad uno solo dei soggetti menzionati dalla norma** in quanto, il legislatore utilizza la congiunzione disgiuntiva (“qualora i genitori o il coniuge”) per indicare le condizioni che consentono l'estensione del diritto ai permessi al terzo grado di parentela o affinità.

Le **patologie invalidanti** sono quelle a carattere permanente ossia che determinano riduzione o perdita di autonomia personale (compreso affezioni congenite, reumatiche, neoplastiche, infettive, post-traumatiche, neurologiche etc..) e che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali oltre alla partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

La **mancaanza** deve essere intesa non solo come assenza naturale o giuridica (ad es. celibato) ma anche come ogni altra condizione assimilabile e certificata (es. divorzio, separazione legale).



Permessi infermità o lutto



Possono beneficiare di 3 giorni lavorativi di **permesso retribuito**, ricorrendone le condizioni, tutti i lavoratori e le lavoratrici con rapporto di lavoro subordinato con datori di lavoro pubblici o privati.

Il permesso spetta nel caso in cui si verifichi il **decesso** o una **grave infermità** (purché documentata):

- del coniuge , anche legalmente separato,
- di un parente entro il secondo grado, anche non convivente,
- del convivente , purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica (soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore).

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

In caso di richiesta di permesso per decesso , il lavoratore è tenuto a documentare tale evento con relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I permessi per decesso o grave infermità sono permessi retribuiti , interamente a carico del datore di lavoro. Quest'ultimo è tenuto a corrispondere al lavoratore, anche se assente, la medesima retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Permessi infermità



GRAVE INFERMITÀ

Nell'ipotesi di grave infermità documentata, in alternativa al permesso di tre giorni, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a tre giorni. In tal caso, è necessario stipulare un accordo in forma scritta dove è necessario indicare:

- i giorni di permesso sostituiti,
- i criteri (compresa la periodicità) per le eventuali verifiche della permanenza della grave infermità.

Le diverse modalità di fruizione del permesso devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro:

- complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti,
- che deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

MODALITA'

Per fruire del permesso, l'interessato deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo allo stesso (decesso o grave infermità) ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Il permesso deve essere usato entro 7 giorni :

- dal decesso o
- dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Permessi infermità



GRAVE INFERMITÀ

Per quanto riguarda il permesso per grave infermità:

- l'articolo 4, comma 1 della Legge n. 53/2000 prevede che tale infermità debba essere documentata , senza tuttavia specificare il tipo di documentazione necessaria;
- l'articolo 3 del DM n. 278/2000 prevede che la lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità debbano presentare idonea documentazione redatta, alternativamente,
 - dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato;
 - dal medico di medicina generale;
 - dal pediatra di libera scelta;
 - dalla struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico.

In altre parole, ai fini della concessione dei tre giorni di permesso retribuito, né nella Legge n. 53/2000 né nel DM n. 278/2000 esiste un elenco esaustivo delle patologie riconducibili al concetto di “grave infermità”.

Il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti.

Permessi infermità



GRAVE INFERMITÀ

L'INTERPELLO N. 16/2008 La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, in risposta A Federambiente, ha precisato che, in assenza di riferimenti legislativi riguardanti il concetto di "grave infermità", si deve fare riferimento alla documentazione sanitaria.

Più precisamente, il Ministero ha specificato che il dipendente deve fornire al datore di lavoro una certificazione di accertamento clinico –diagnostico rilasciata dalla competente struttura medico - legale che potrà esprimere il proprio giudizio circa la natura dell'infermità, facendo riferimento alla documentazione sanitaria proveniente da strutture sanitarie pubbliche.

Il Ministero ha richiamato, per analogia, le disposizioni normative previste per altre ipotesi in cui è necessaria un'attestazione ufficiale di "grave infermità".

È il caso del DM 26 marzo 1999 (Ministero della Difesa) recante *"Approvazione del nuovo elenco delle imperfezioni e delle infermità che sono causa di non idoneità al servizio militare"* . In tale decreto viene infatti specificato che i consigli di leva possono riformare senza esame personale: *"...b) i soggetti affetti da gravi infermità accertate presso strutture sanitarie pubbliche, documentate con idonei atti sanitari debitamente autenticati e certificate dal servizio di medicina legale della unità sanitaria locale territorialmente competente."*

Permessi infermità



GRAVE INFERMITÀ

A seguito di quanto precisato nell'Interpello n. 16/2008, il Ministero ha ricevuto segnalazioni di inapplicabilità della soluzione operativa proposta, dovuta alla evidente indisponibilità, dimostrata dalle strutture medico legali delle ASL territoriali, di rilasciare la certificazione sulla grave infermità per due fondamentali motivi:

- assenza di riferimenti normativi per individuare le ipotesi di grave infermità (salvo le disposizioni contenute nel DM del Ministero della Difesa del 26 marzo 2003);
- rifiuto delle ASL di esprimere valutazioni sul merito delle certificazioni rilasciate dagli specialisti.

Riesaminata la problematica, il Ministero, con la **Nota n. 16754 del 25 novembre 2008**, ha fornito nuove istruzioni spiegando che **il concetto di grave infermità, pur non trovando espressa definizione nelle norme di legge, costituisce una species del più ampio genus dei gravi motivi indicati nell'art. 2, comma 1, lett. d) del DM n. 278/2000.**

Di conseguenza, le patologie elencate nel suddetto DM - lett. d), nn. 1-4 - sono da considerare figure sintomatiche della grave infermità ricercata.

Si tratta, nel dettaglio, delle patologie

1. acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2. acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Permessi infermità



In aggiunta, in merito agli aspetti operativi ed alle modalità di fruizione del permesso retribuito, il Ministero spiega che:

- *poiché la disciplina (articolo 3, D.M. n. 278/2000), ritiene presupposto indispensabile per il diritto al permesso, la presentazione di documentazione rilasciata dal medico specialista,*
- *deve considerarsi idoneo il certificato, redatto da quest'ultimo, dal quale si può riscontrare sia la descrizione degli elementi della diagnosi, sia la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.*

Tale soluzione trova, peraltro, riscontro nella Circolare INPS n. 32 del 3 marzo 2006 sulle certificazioni per la fruizione dei permessi ex Legge n. 104/1992, nel punto in cui afferma che il medico specialista non può esimersi dall'attribuire alla mera diagnosi clinica la qualificazione di natura anche medico legale.

A tal proposito il Ministero ribadisce che la certificazione medica dovrà essere rilasciata dalle strutture ospedaliere e dalle ASL salve più favorevoli previsioni dei singoli CCNL.

La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa. Alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro possono prevedere condizioni di miglior favore riguardo i termini di presentazione della documentazione.

Permessi infermità



PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ				
Cause ed eventi	Soggetti passivi (interessati dagli eventi)	Tipo di congedo	Condizioni	Documentazione e adempimenti
Decesso dei soggetti passivi	<ul style="list-style-type: none"> ◆ coniuge (anche legalmente separato); ◆ parente, entro il 2° grado, anche non convivente; ◆ soggetto componente la famiglia anagrafica 	Permesso retribuito di 3 giorni lavorativi annui	I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal verificarsi dell'evento	<ul style="list-style-type: none"> ◆ comunicazione preventiva al datore; ◆ relativo certificato ed idonea documentazione sanitaria; ◆ certificazione anagrafica dei familiari conviventi
Documentata grave infermità dei soggetti passivi		In alternativa ai giorni di permesso, possono essere concordate con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa o un'articolazione più flessibile dell'orario di lavoro	Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità	

Congedo per gravi motivi familiari

Fonte: articolo 4, commi 2 e 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53

BENEFICIARI

Possono richiedere il congedo non retribuito , ricorrendone le condizioni, tutti i lavoratori e le lavoratrici con rapporto di lavoro subordinato con datori di lavoro pubblici o privati.

In particolare, il congedo spetta per gravi motivi relativi alla situazione:

- personale ,
- della propria famiglia anagrafica ,
- dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, ossia:
 - il coniuge;
 - i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali;
 - i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali;
 - gli adottanti;
 - i generi e le nuore;
 - il suocero e la suocera;
 - i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali;
- dei portatori di handicap , parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Congedo per gravi motivi familiari

QUALI SONO I GRAVI MOTIVI?

I gravi motivi per i quali è possibile richiedere il congedo sono:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate;
- le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra elencate;
- le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- le situazioni, riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente, derivanti da patologie acute o croniche che:
 - determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale (ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche);
 - richiedono assistenza continuativa, frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali o la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - sono relative all'infanzia e all'età evolutiva o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Congedo per gravi motivi familiari

DURATA

La durata del congedo (da godere in maniera continuativa o frazionata) non può essere superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune, di conseguenza:

- si considerano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo,
- le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

ESEMPIO

lavoratore che ha usufruito dei seguenti periodi di congedo:

3 - 30 marzo = 0 mesi + 28 giorni,

15 aprile - 31 luglio = 3 mesi + 17 giorni,

10 ottobre - 9 novembre = 1 mese + 0 giorni.

Complessivamente il lavoratore ha usufruito di 4 mesi e 45 giorni di congedo, corrispondenti a 5 mesi e 15 giorni di congedo.

Congedo per gravi motivi familiari

MODALITA' DI UTILIZZO

Alla contrattazione collettiva è rimessa la disciplina del procedimento per:

- la richiesta;
- la concessione (anche parziale o dilazionata nel tempo);
- il diniego del congedo.

In assenza di specifiche previsioni contrattuali, il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa ed a comunicarne l'esito al dipendente.

Il datore di lavoro è tenuto a motivare, in relazione:

- alle condizioni previste per la fruizione del congedo
- alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente l'eventuale diniego, nonché la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato o la concessione parziale del congedo.

Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Congedo per gravi motivi familiari

PARTICOLARITA'

RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può negare il congedo:

- per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto;
- quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto;
- quando il rapporto è stato instaurato per la sostituzione di un altro dipendente in congedo per gravi motivi familiari.

CONGEDO PER DECESSO

Il congedo per gravi motivi può essere richiesto per il decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno.

Se tale richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla richiesta, a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 giorni.

Congedo per gravi motivi familiari

DOCUMENTAZIONE

Il lavoratore che usufruisce del congedo per le patologie acute o croniche sopra richiamate, deve presentare idonea documentazione:

- del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato;
- del medico di medicina generale;
- del pediatra di libera scelta;
- della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Tale certificazione deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo. In caso di richiesta di congedo per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare tale evento con relativa certificazione, oppure con dichiarazione sostitutiva.

La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo per i motivi di:

- cura o assistenza dei familiari ;
- grave disagio personale ;

sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza di tali situazioni.

Ulteriore documentazione può essere richiesta dalle procedure per la concessione del congedo previste dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro deve comunicare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, entro 5 giorni dalla concessione del congedo, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di tale congedo.

Congedo per gravi motivi familiari

TRATTAMENTO NORMATIVO E ECONOMICO

Durante il periodo di congedo, il dipendente:

- non ha diritto alla retribuzione,
- ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ; non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali.

Tuttavia, il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dal dipendente.

Durante il congedo il lavoratore subordinato non ha diritto alla retribuzione .

Congedo per gravi motivi familiari

RIENTRO AL LAVORO

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo (salvo che non sia stata fissata preventivamente una durata minima del congedo), dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione del dipendente in congedo e il lavoratore stesso voglia rientrare anticipatamente al lavoro, lo stesso è tenuto a dare, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno 7 giorni.

Il datore può tuttavia acconsentire al rientro in mancanza dell'indicazione di durata minima e del preavviso di 7 giorni.

Aspettativa per tossicodipendenza



SOGGETTI BENEFICIARI

Possono beneficiare dell'aspettativa con conservazione del posto di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici:

- con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ,
- che versino in stato di tossicodipendenza ,
- qualora intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi predisposti presso i servizi sanitari delle ASL.

Possono beneficiare dell'aspettativa anche i lavoratori familiari di tossicodipendenti per contribuire al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

DURATA

La sospensione dal lavoro dura per tutto il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo, che può essere articolato anche per periodi frazionati, comunque per un periodo **non superiore a 3 anni**.

Quindi l'assenza del lavoratore tossicodipendente è variabile e connessa ad apposita dichiarazione del Servizio per le tossicodipendenze sulla durata del programma terapeutico personalizzato.

L'assenza del lavoratore familiare del tossicodipendente deve coincidere con il periodo utile certificato dal SSN e in mancanza di indicazione della durata si applicano le clausole contrattuali sulle aspettative (specifica se prevista o generiche) e sui permessi non retribuiti.

MODALITA' DI RICHIESTA: rimesse ai singoli CCNL

Aspettativa per tossicodipendenza



DOCUMENTAZIONE

L'accertamento dello stato di tossicodipendenza spetta alla struttura sanitaria pubblica - Servizio per la tossicodipendenza (SERT) - istituito presso le ASL.

Il lavoratore deve produrre domanda di aspettativa al datore di lavoro allegando tale documentazione secondo le modalità ed i termini previsti dal CCNL.

Il lavoratore familiare del tossicodipendente, deve allegare alla domanda di aspettativa la documentazione del servizio per le tossicodipendenze che attesti la necessità di concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente

TRATTAMENTO ECONOMICO: aspettativa non retribuita (salvo previsioni più favorevoli del CCNL)

TRATTAMENTO NORMATIVO

durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro, il lavoratore/familiare ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e non decorre anzianità di servizio (salvo più favorevole disciplina contrattuale).

Art. 175 - Aspettativa per tossicodipendenza

Esempio CCNL Terziario Confcommercio

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Mario Cassaro - CDL in Latina

Richiamo alle armi



I lavoratori dipendenti possono essere richiamati alle armi per qualunque esigenza delle Forze armate, con diritto alla **sospensione** del rapporto di lavoro, alla concessione di un **trattamento economico** ed alla **conservazione** del posto di lavoro.

SOGGETTI INTERESSATI

Tutti i lavoratori (operai, impiegati e dirigenti) dipendenti da aziende private, compresi i lavoratori:

- stagionali , limitatamente alla durata del contratto;
- in periodo di prova ; in tal caso, il richiamo alle armi determina la sospensione del rapporto di lavoro e del periodo di prova fino alla fine del richiamo;
- a tempo determinato (per i quali viene sospesa la decorrenza del termine del contratto);
- in preavviso di licenziamento (il trattamento economico compete fino al termine del richiamo);
- sospesi dal lavoro che percepiscono le integrazioni salariali;
- a domicilio .

Richiamo alle armi



TRATTAMENTO NORMATIVO E CONTRIBUTIVO

Il tempo trascorso in servizio militare dal richiamato (fino alla ripresa dell'attività lavorativa):

- è computato agli effetti dell'anzianità di servizio (articolo 1, Legge n. 653/1940 e articolo 990. comma 1, D.Lgs n. 66/2010);
- è utile ai fini della maturazione del TFR (articolo 2120 del Codice Civile).

I lavoratori richiamati alle armi hanno diritto, per il periodo di richiamo, alla copertura pensionistica piena in relazione alla retribuzione che avrebbero percepito se avessero lavorato, con riferimento alle assicurazioni IVS, CUAFF e TFR.

La contribuzione va calcolata sulla retribuzione civile (non sull'indennità di richiamo) che il lavoratore avrebbe percepito in assenza di richiamo (ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo).

Richiamo alle armi

TRATTAMENTO ECONOMICO



I lavoratori richiamati alle armi hanno diritto a percepire, per tutta la durata del richiamo, un trattamento economico a carico della “ **Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti** ” dell’INPS:

- **per i primi due mesi** : un’indennità mensile pari all’intera retribuzione (può essere corrisposta solo per due mensilità nell’arco di un anno, anche se durante tale periodo il lavoratore sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi);
- **successivamente e fino alla fine del richiamo**: qualora il trattamento economico militare risulti inferiore alla retribuzione civile spettante, un’indennità mensile (sempre a carico dell’INPS) pari alla differenza tra i due trattamenti (non viene erogata alcuna indennità nel caso in cui il trattamento militare sia superiore alla retribuzione civile).

Il trattamento viene interrotto in caso di:

- licenze militari straordinarie illimitate;
- licenze straordinarie di durata non inferiore a 30 giorni;
- licenze di convalescenza (dopo il primo mese);
- cessazione dell’attività o fallimento dell’azienda.

L’INPS, con la Circolare n. 1 del 7 gennaio 2003 , ha chiarito che l’indennità non spetta per i lavoratori apprendisti, mentre spetta per lavoratori per i quali l’azienda beneficia di particolari agevolazioni contributive, purché siano operai o impiegati.

EROGAZIONE DIRETTA DALL’INPS

Nei settori Terziario, Professionisti Artisti e Agricoltura , l’indennità viene erogata direttamente dall’INPS e il datore di lavoro non deve anticipare alcun compenso.

Richiamo alle armi



UNIEMENS

Il datore di lavoro recupera le somme anticipate per conto dell'INPS portandole a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS nella denuncia UniEmens .

L'elemento <AltreACredito> si compila indicando:

- in <CausaleACredito>
 - il codice H100 in caso di impiegati e dirigenti,
 - il codice H101 in caso di operai;
- nell'elemento <ImportoACredito>, la somma anticipata
- l'elemento <TipoContribuzione> con il codice "37".

Richiamo alle armi



ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE E RITORNO AL LAVORO

I lavoratori richiamati alle armi devono presentare al proprio datore di lavoro un documento dell'autorità militare attestante il richiamo e, ogni tre mesi, un certificato della stessa autorità militare comprovante la permanenza in servizio e il grado rivestito.

Termini di ritorno al lavoro:

Alla fine del richiamo il lavoratore con la qualifica di **operaio** deve mettersi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione, entro il termine di:

- 5 giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese,
- 8 giorni, se il richiamo ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi,
- 15 giorni, se il richiamo ha avuto durata superiore a sei mesi.

Per i lavoratori con la qualifica di **impiegati**:

- 10 giorni per richiamo fino ad un mese;
- 15 giorni per richiamo da 1 a 6 mesi;
- 20 giorni per richiamo da 6 mesi ad 1 anno;
- 30 giorni per richiamo superiore ad un anno.

Il lavoratore che senza giustificato impedimento non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini previsti è considerato dimissionario (salvo condizioni più favorevoli previste dal CCNL).

Il lavoratore, salvo recesso per giusta causa, non può essere licenziato prima che siano trascorsi tre mesi dalla ripresa dell'occupazione.

Cariche e funzioni pubbliche

I lavoratori eletti membri del Parlamento nazionale, europeo o nei consigli regionali e quelli chiamati a coprire funzioni pubbliche elettive, possono essere collocati a richiesta dell'interessato, in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.

Lavoratori
privati e
pubblici

Eletti:
nel Parlamento Nazionale;
nel Parlamento Europeo;
nei consigli regionali nominati
a svolgere le funzioni di
assessore regionale

Possono richiedere al datore
di lavoro un'aspettativa non
retribuita

Con diritto alla
conservazione del posto e
accredito contribuzione
figurativa (necessario atto
scritto del collocamento
in aspettativa e obbligo
dei versamenti)

Amministratori locali

La disciplina dei permessi, delle aspettative e delle indennità degli amministratori degli enti locali si applica ai lavoratori dipendenti eletti:

- sindaci , anche metropolitani;
- presidenti delle province ;
- consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province;
- componenti delle giunte comunali , metropolitane e provinciali;
- presidenti dei consigli comunali , metropolitani e provinciali;
- presidenti, consiglieri e assessori delle comunità montane ;
- componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento.

CONSIGLI

Diritto di assentarsi dal servizio per partecipare ai lavori consiliari per il tempo necessario alla partecipazione a ciascuna seduta assembleare e per il raggiungimento del luogo in cui essa si svolge.

Amministratori locali

- nel caso di consigli svolti in orario **serale** , i lavoratori interessati **hanno diritto a non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo**;
- nel caso invece in cui i lavori dei consigli si protraggano **oltre la mezzanotte** , i lavoratori hanno diritto ad **assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva** .

Il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro l'attestazione rilasciata dall'Ente locale comprovante la partecipazione alle sedute con la specifica della durata delle riunioni del Consiglio di cui si fa parte.

RIUNIONI

il lavoratore eletto componente di:

- giunte comunali, provinciali, metropolitane e delle comunità montane;
- organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali;
- commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge;
- conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari; ha diritto ad un permesso retribuito per l'effettiva durata della riunione , compreso il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

Ha diritto a permessi retribuiti per la durata delle riunioni (compreso tempo per raggiungere il luogo della riunione e ritorno sul posto di lavoro). Il lavoratore deve produrre attestazione dell'Ente.

Amministratori locali

PERMESSI AGGIUNTIVI

- i componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali,
 - i presidenti dei consigli comunali, dei consigli provinciali e dei consigli circoscrizionali;
 - i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti
- hanno diritto di **assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese** (permessi retribuiti).

Il dipendente eletto:

- sindaco;
- sindaco metropolitano;
- presidente di provincia;
- presidente della comunità montana;
- presidente dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti; ha diritto, per l'espletamento del mandato, a **permessi retribuiti nella misura massima di 48 ore lavorative al mese**.

I permessi sono pagati dal datore di lavoro e l'ente, su richiesta documentata del datore di lavoro, rimborsa quanto dallo stesso corrisposto, per retribuzioni ed oneri assicurativi, per le ore o giornate di effettiva assenza del lavoratore. Il rimborso viene effettuato entro 30 giorni dalla richiesta del datore di lavoro (Circolare INPS n. 119 del 22 giugno 2000).

PERMESSI NON RETRIBUITI

tutti i gli amministratori locali in precedenza elencati (che non fruiscono di aspettativa non retribuita), lavoratori dipendenti, hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti, sino ad un massimo di 24 ore mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

Amministratori locali

In alternativa ai permessi retribuiti, il lavoratore dipendente può essere collocato in **aspettativa non retribuita**, su sua richiesta, per tutto il periodo di espletamento del mandato. Tale facoltà è estesa ai membri delle giunte comunali, metropolitane e provinciali.

L'amministrazione locale rimborsa al datore di lavoro la quota annuale di accantonamento per il trattamento di fine rapporto per i lavoratori dipendenti eletti fino a concorrenza di 1/12 dell'indennità di carica annua (l'eventuale quota residua è posta a carico del lavoratore eletto).

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per i lavoratori collocati in aspettativa non retribuita l'amministrazione pone a proprio carico, dandone comunicazione tempestiva ai datori di lavoro, il versamento degli oneri assistenziali, previdenziali e assicurativi. Gli enti locali versano, tramite il modello F24 la contribuzione nella gestione previdenziale di appartenenza del lavoratore, commisurandola alla retribuzione della categoria e qualifica professionale posseduta dall'interessato al momento del collocamento in aspettativa.

In mancanza di retribuzioni contrattuali vengono prese in considerazione quelle fissate dai CCNL per gli impiegati delle imprese metalmeccaniche (Circolare INPS 8 ottobre 1981, n. 574 RCV).

DIVIETO DI TRASFERIMENTO

Gli amministratori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, non possono essere soggetti a trasferimenti durante l'esercizio del mandato, se non con il loro consenso espresso. Inoltre, è previsto che la richiesta degli interessati di avvicinamento al luogo in cui viene svolto il mandato amministrativo debba essere esaminata dal datore di lavoro con criteri di priorità.

Infortunio

Evento che si verifica per causa violenta e in occasione di lavoro , da cui derivi:

- la morte del lavoratore,
- un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale,
- un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

Si considera:

- **inabilità permanente assoluta**, la conseguenza di un infortunio che preclude completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro;
- **inabilità permanente parziale**, la conseguenza di un infortunio che riduce in misura superiore al 10% e per tutta la vita l'attitudine al lavoro;
- **inabilità temporanea assoluta**, la conseguenza di un infortunio che preclude completamente e per più di tre giorni lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Infortunio

Requisiti:

La “ **causa violenta** ” richiesta dall’art. 2, DPR n. 1124/1965, ai fini dell’indennizzabilità dell’infortunio, è ravvisabile secondo la giurisprudenza ogni qualvolta un’azione determinata e concentrata nel tempo, ancorchè non imprevedibile, straordinaria o accidentale, arrechi danno all’organismo del lavoratore.

ATTENZIONE: È, invece, da escludere l’indennizzabilità di un evento dannoso ricollegabile all’azione logorante esercitata sull’organismo del lavoratore dalle gravose e disagiati condizioni del lavoro svolto, trattandosi di elemento ad effetto graduale e cronologicamente diluito (Cass. Sentenza n. 221/1987).

Perché si configuri un infortunio sul lavoro è, inoltre, necessaria l’esistenza di un **nesso causale tra attività lavorativa e sinistro**. Più precisamente, l’infortunio deve derivare dall’esposizione del lavoratore ad un **rischio specifico connesso all’attività** da lui svolta.

Infortunio

Infortunio in itinere

È “ infortunio in itinere” l’infortunio, conseguente al rischio della strada, nel quale incorre il lavoratore nel tragitto che conduce:

- dalla dimora abituale al luogo di lavoro, e viceversa, sia prima e dopo l’orario lavorativo sia durante la pausa lavorativa per il consumo del pasto di metà giornata;
- dal luogo di lavoro ai luoghi di ristoro per il pranzo e di pernottamento, diversi dalla dimora abituale, e viceversa;
- da un luogo di lavoro ad un altro luogo di lavoro, nei casi in cui il lavoratore presti servizio alle dipendenze di più datori di lavoro.

In linea generale, non sono tutelati gli infortuni avvenuti in caso di deviazione o interruzione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate intendendo per tali le variazioni al normale tragitto dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili oppure all’adempimento di obblighi penalmente rilevanti.

Infortunio in itinere: casi specifici

Infortunio in itinere

Pertinenze e aree comuni dell'abitazione

l'evento **non costituisce infortunio tantomeno in itinere**: quest'ultimo, infatti, per essere tutelato deve verificarsi nella pubblica strada o, comunque, non in luoghi identificabili con quelli di esclusiva o comune proprietà del lavoratore assicurato quali ad esempio, pianerottoli, scale, cortili, viali, strade interne. Rientrano, invece, nel percorso protetto, quelle strade condominiali che, aperte al traffico di un numero indeterminato di veicoli, presentino condizioni di rischio assimilabili a quelle della pubblica strada.

Pertinenze e aree comuni del luogo di lavoro = infortunio sul lavoro.

Infortunio in itinere: casi specifici

Infortunio in itinere

Tragitto per consumazione del pasto

In presenza di una mensa aziendale, o di altro servizio equivalente (ad esempio la convenzione con posti di ristoro oppure la fornitura di ticket restaurant), l'eventuale scelta del lavoratore di recarsi a casa per consumare il pasto configura un rischio elettivo che esclude la tutela assicurativa.

In questi casi lo spostamento non è necessitato ed anzi, rientrando a casa, il lavoratore si sottopone ad un rischio che proprio l'organizzazione dell'azienda gli avrebbe evitato.

Eccezione: la sussistenza di una comprovata condizione di salute oggettivamente incompatibile con l'utilizzo del servizio di mensa, condizione che costringe il lavoratore a recarsi a casa per seguire una dieta appropriata.

Infortunio

Infortunio in itinere

Infortunio in bicicletta

Legge n. 221/2015, recante *“Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell’uso eccessivo di risorse naturali”*, ha integrato l’art. 2, DPR n. 1124/1965 prevedendo che *“(...) L’uso del velocipede, come definito ai sensi dell’articolo 50 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato”*.

Quindi i lavoratori che si infortunano recandosi al lavoro in bicicletta beneficiano della tutela piena anche qualora non si avvalgano di piste ciclabili e non è più necessario che, ai fini dell’indennizzabilità dell’evento occorso in bicicletta, debba essere verificata:

- la disponibilità di mezzi pubblici,
- la possibilità di effettuare il percorso a piedi o, ancora,
- la presenza di pista ciclabile.

INAIL con Circolare n. 14/2016, ha reso noto che non effettua più alcuna istruttoria volta ad accertare la necessità dell’utilizzo del mezzo privato per chi subisca un infortunio andando al lavoro in bicicletta con la conseguenza che l’evento, ferma restando la sussistenza delle condizioni generali previste (quindi salvo caso di rischio elettivo), sarà indennizzato come infortunio in itinere.

Infortunio

COMUNICAZIONE

Dal **12/10/2017** per gli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di **almeno un giorno**, escluso quello dell'evento, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo di inoltrare all'INAIL, a fini statistici e informativi, la comunicazione di infortunio. Tale obbligo riguarda anche gli infortuni con prognosi fino a tre giorni, eventi il cui indennizzo rimane interamente a carico del datore di lavoro in quanto, non superando i tre giorni di prognosi, non fanno scattare l'intervento dell'INAIL. La comunicazione va trasmessa entro 48 ore dalla ricezione dei dati identificativi del certificato medico inviato all'INAIL direttamente dal medico/struttura di pronto soccorso.

DENUNCIA

I datori di lavoro sono tenuti a denunciare, ai fini assicurativi, gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro **superiore a tre giorni**, entro due giorni dalla ricezione del certificato medico. In caso di infortunio che determini il decesso del lavoratore, ovvero metta in pericolo di vita lo stesso, la denuncia deve essere effettuata tempestivamente, entro 24 ore dall'evento.

Il datore di lavoro non è tenuto alla trasmissione del certificato medico di infortunio all'INAIL, nemmeno in via suppletiva (invio telematico del medico).

Qualora l'evento lesivo abbia causato la **morte** o sia previsto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta entro ventiquattro ore dal momento dell'infortunio. La valutazione in merito all'effettivo "*pericolo di morte*" deve essere sempre confermata dall'area medico-legale prima di procedere alla notifica dell'illecito amministrativo nei confronti del datore di lavoro.

Infortunio

Art. 54, comma 1, DPR n. 1124/1965: il datore di lavoro, anche quando non ricorre l'obbligo assicurativo, è tenuto a comunicare, nel termine di 2 giorni, all'Autorità locale di Pubblica Sicurezza, gli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.

Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi assicurativi INAIL, l'obbligo di denuncia all'Autorità di Pubblica Sicurezza si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio con modalità telematica.

Per il datore di lavoro non soggetto agli obblighi assicurativi INAIL, la denuncia all'Autorità di Pubblica Sicurezza deve essere presentata all'Autorità del Comune in cui è avvenuto l'infortunio. Se l'infortunio è avvenuto in viaggio o in territorio straniero, la denuncia è fatta all'Autorità di Pubblica Sicurezza nella cui circoscrizione è compreso il primo luogo di fermata in territorio italiano.

CRUSCOTTO INFORTUNI

L'INAIL, con la Circolare n. 92 del 23 dicembre 2015, ha reso noto che, a fronte dell'abolizione del registro infortuni ed al fine di offrire agli organi preposti all'attività di vigilanza uno strumento alternativo in grado di fornire dati ed informazioni utili ad orientare l'azione ispettiva, è stato istituito un applicativo denominato «Cruscotto infortuni» accessibile anche ai datori di lavoro e ai loro intermediari.

Infortunio

SANZIONI

MANCATO O RITARDATO INVIO DELLA DENUNCIA

sanzione amministrativa:

- da euro 1.096 a euro 4.932 per la violazione dell'obbligo di invio della denuncia di infortunio a fini statistici e informativi, con riferimento agli infortuni superiori a tre giorni; È espressamente previsto che l'applicazione della sanzione esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'obbligo di invio della denuncia di infortunio disciplinato dall'art. 53, DPR n. 1124/1965 (sanzione da euro 1.290 a euro 7.745).
- da euro 548 a euro 1.972,80 per la violazione dell'obbligo di invio della denuncia di infortunio a fini statistici e informativi, con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno.

INESATTA INDICAZIONE DEL CODICE FISCALE

sanzione amministrativa di euro 125 al datore di lavoro che ometta o non indichi con esattezza nella denuncia di infortunio o malattia professionale il codice fiscale del lavoratore infortunato

NOTIZIE ERRATE O INCOMPLETE

sanzione amministrativa fino a euro 925, salvo che il fatto non costituisca reato più grave, il datore di lavoro che non fornisca all'Istituto le notizie richieste o le dia consapevolmente errate od incomplete con riferimento all'ammontare delle retribuzioni o impedisca l'accertamento delle circostanze in cui è avvenuto l'infortunio e di tutte quelle altre occorrenti per la valutazione del rischio.

A hand in a white shirt cuff points towards the year '2020' displayed on a screen. The background is a blue gradient with a bright light flare behind the '2' of '2020'.

Cenni novità Lavoro

(I dati relativi alla legge di Bilancio sono indicativi e si riferiscono a quanto contenuto nel D.D.L. prima dell'approvazione degli emendamenti proposti. Potrebbero essere modificati prima della versione definitiva)

Mario Cassaro - CDL in Latina

Cuneo Fiscale

E' una delle misure più importanti della manovra, vale 3 miliardi nel 2020 e 5 l'anno successivo. Il testo non contiene i dettagli, si limita a istituire il *“fondo per la riduzione del carico fiscale sui lavoratori dipendenti”*, con 3 miliardi di euro per il 2020 e 5 mld per l'anno successivo. **La regolamentazione del taglio al costo del lavoro verrà effettuata successivamente, con “appositi provvedimenti normativi”.**

Dovrebbe entrare in vigore tra aprile e luglio 2020.

Si ipotizza un aumento da 15 a 95 euro in busta paga per i lavoratori già beneficiari del c.d. Bonus «Renzi» (reddito tra 8.000 e 26.600) e ai redditi fino a 35.000 per poi aumentare importi e platea nel 2021.

+ 15 euro/mese per redditi tra 8.000 e 24.000 annui

+ 33 euro/mese per redditi tra 24.000 e 26.600 (bonus Renzi parziale)

+ 95 euro/mese per redditi oltre 26.600 fino a 35.000 (non percettori di bonus Renzi)

Dal 2021 estensione a incapienti (sotto 8.000) e percettori di redditi fino a 55.000 (in modo decrescente)

Auto ai dipendenti

Più oneroso per il dipendente il possesso dell'auto aziendale. Nel reddito IRPEF del lavoratore confluisce il **60%** (e non più il 30%) del valore convenzionale del costo chilometrico. Non cambia nulla se la vettura è ecologica, mentre sale al 100% la quota a carico del lavoratore per le auto inquinanti (sopra i 160 g/km di Co2).

Buoni pasto

Diminuzione da 5,29 a 4 euro del valore giornaliero dei buoni non soggetto ad IRPEF e l'innalzamento da 7 a 8 euro per chi utilizza i buoni pasto in formato elettronico.

NUOVA DIFFERENZIAZIONE

PRESTAZIONI SOSTITUTIVE

INDENNITA' SOSTITUTIVE
(resta il limite giornaliero € 5,29)

Se confermata la novità il nuovo testo dell'articolo 51, secondo comma, lettera c) del TUIR, dal primo gennaio 2020 escluderà dal valore imponibile della retribuzione:

- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi;
- le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 se rese in forma elettronica;
- le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29.

Sgravio contributivo under 35

L'incentivo contributivo per l'occupazione stabile, originariamente previsto dalla legge di Bilancio 2018 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 35 e limitato inizialmente al solo anno 2018 viene reso operativo dal disegno di legge di Bilancio 2020 ed esteso anche alle assunzioni realizzate nel 2019 e che verranno effettuate nel 2020.

Sgravio contributivo under 35

La legge di Bilancio 2018 (n. 205/2017), con i commi da 100 a 107 dell'articolo 1, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ha introdotto uno sgravio contributivo per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018:

- assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti,
- convertono un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (a condizione che i lavoratori che si intende stabilizzare possiedano, alla data della conversione del rapporto, il requisito anagrafico richiesto).

Sgravio contributivo under 35

- Alle imprese è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi dalla data di assunzione, l'esonero dal versamento del **50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori** di lavoro, esclusi, quindi, premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a **3.000 euro su base annua**, eventualmente riparametrato ove applicato su base mensile.
- L'incentivo è riconosciuto per l'assunzione di lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri (sono, pertanto, escluse le assunzioni di dirigenti) ed è applicabile a tutti i datori di lavoro privati anche non imprenditori (ad esempio, studi professionali).
- Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, la legge di Bilancio **2018** (comma 102) ha disposto che il limite di età del soggetto da assumere fosse innalzato ai **35 anni** (34 anni e 364 giorni).
- Dal **2019**, invece, l'esonero contributivo spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto i **30 anni** di età (da intendersi come 29 anni e 364 giorni) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa (a tal fine non sono considerati gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato).

Sgravio contributivo under 35

Confusione dal decreto dignità (D. L. n. 87/2018, convertito in Legge n. 96/2018)

- L'art. 1 bis del decreto, infatti, ha assegnato - per un periodo massimo di 36 mesi - ai datori di lavoro privato che, negli anni 2019 e 2020, assumessero lavoratori under 35 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, un ulteriore esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (anche in questo caso, quindi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) e sempre entro il limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare mensilmente.

Sgravio contributivo under 35

- L'esonero previsto dal decreto Dignità spetta con riferimento ai soggetti che, oltre a non aver compiuto il trentacinquesimo anno di età alla data della prima assunzione, non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.
- Anche per questo sgravio, non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Questa ulteriore fattispecie che ricalca e si sovrappone alla disciplina della legge di Bilancio 2018, non è, tuttavia, mai divenuta concretamente operativa dal momento che non è stato emanato il previsto decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che avrebbe dovuto essere adottato, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, per stabilire le modalità di fruizione dell'esonero.

Né è stata emanata la prevista circolare INPS che a sua volta avrebbe dovuto indicare le modalità pratiche di applicazione del complesso normativo.

Sgravio contributivo under 35

Giovani under 35 (under 30 dal 2019) ex art.1, co. 100-107, legge di Bilancio 2018	Giovani under 35 ex art. 1-bis, decreto Dignità (legge n. 96/2018)
Misura strutturale	Valido per 2019 e 2020
Per il 2018: soggetti fino a 34 anni e 364 gg alla prima assunzione a tempo indeterminato; Dal 2019: soggetti fino a 29 anni e 364 gg alla prima assunzione a tempo indeterminato	Soggetti fino a 34 anni e 364 gg alla prima assunzione a tempo indeterminato
Esonero 50% contributi previdenziali c/datore nel limite massimo di € 3.000 annui	Esonero 50% contributi previdenziali c/datore nel limite massimo di € 3.000 annui
Durata 36 mesi	Durata 36 mesi

Sgravio contributivo under 35

Il decreto Dignità però, pur ricalcando le norme contenute nei commi da 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017, se ne discosta per alcuni aspetti.

Ad esempio, la norma non prevede espressamente la possibilità di fruizione parziale dello sgravio contributivo, nonché la revoca dell'esonero (e il recupero del beneficio già fruito) per il datore di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione abbia provveduto a licenziare nella medesima unità produttiva lavoratori per giustificato motivo oggettivo o ricorrendo a licenziamenti collettivi per riduzione di personale ex lege n. 223/1991.

L'esonero nella legge di Bilancio 2020 (disegno di legge)

Il disegno di legge di Bilancio 2020 tenta di risolvere la sovrapposizione normativa.

Si prevede un intervento testuale sui commi della legge di Bilancio 2018 e, in particolare, le parole *“Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018”* dell'articolo 1, comma 102, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, che introducevano il primo sgravio per il 2018, vengono sostituite con la locuzione: *“Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2020”*.

Inoltre viene soppresso l'incentivo contributivo previsto dal decreto Dignità.

Di conseguenza, se la disposizione del disegno di legge di Bilancio 2020 fosse approvata nella formulazione rappresentata, avremmo il seguente quadro normativo:

- verrà estesa agli anni 2019 e 2020 la possibilità di fruire degli incentivi contributivi per l'assunzione dei giovani under 35, secondo le previsioni della legge di Bilancio 2018;
- l'esonero sarà immediatamente operativo, non essendo più necessario l'iter attuativo che è previsto (e ancora atteso) per l'incentivo previsto dal decreto Dignità.

SUD

Novità (anche) per le assunzioni al Sud di under 35

- Il disegno di legge di Bilancio 2020, modificando la legge di Bilancio 2019 (articolo 1, comma 247, della Legge n. 145/18), estende l'applicazione delle disposizioni della legge di Bilancio 2018 (articolo 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115) all'incentivo riconosciuto, per gli anni 2019 e 2020, per favorire l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto 35 anni di età nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
- In tale caso l'esonero contributivo è elevato fino al 100% del dovuto dai datori di lavoro, nel limite massimo di euro 8.060 annui (articolo 1, comma 118, della l. n. 190/2014) ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Congedo obbligatorio

Congedo padre

Nel 2019 è aumentato, da 4 a 5 giorni, l'obbligo per i padri lavoratori dipendenti di astenersi dal lavoro entro i 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

Il disegno di legge di Bilancio 2020 incrementa ulteriormente la durata di tale congedo da 5 a **7** giorni per l'anno 2020.

Anche il congedo facoltativo è stato oggetto di proroga: il papà può astenersi dal lavoro **un ulteriore giorno in sostituzione della madre**, a patto che la stessa rinunci ad un giorno del proprio congedo di maternità. La retribuzione giornaliera del lavoratore è posta interamente a carico dell'INPS.

Congedo obbligatorio

Congedo padre – esposizione UniEmens

Per l'esposizione degli importi da porre a conguaglio, all'interno del flusso UniEmens nell'elemento "CausaleRecMat" di "MatACredAltre" di "MatACredito", dovranno essere valorizzate, in relazione alle due diverse tipologie di congedo, le seguenti nuove causali:

- L060 per le indennità per congedo obbligatorio;
- L061 per le indennità per congedo facoltativo;

Nell'elemento "ImportoRecMat" andrà indicato l'importo dell'indennità anticipata.

Ai fini della esposizione nel flusso UniEmens delle giornate di assenza del padre lavoratore dovranno altresì essere indicati nell'elemento "CodiceEvento" dell'elemento "Settimana" i nuovi valori:

- MA8 per il congedo obbligatorio del padre;
- MA9 per il congedo facoltativo del padre.

Nell'elemento "DifferenzeAccredito" andrà valorizzato il "CodiceEvento" MA8 o MA9 e nell'elemento "DiffAccreditoImporto" l'imponibile perso a seguito degli eventi di cui ai suddetti "codice evento" nell'intero mese.

Limiti ricorso al lavoro per contribuenti in regime forfettario

- reintroduzione della condizione del sostenimento di spese, per un ammontare complessivamente non superiore a 20.000 euro lordi (fino al 2018 il limite è stato di 5.000 euro) per **lavoro accessorio** di cui all'art. 70, D.Lgs. n. 276/2003 (disciplina peraltro abrogata dal D.L. n. 25/2017), per **lavoratori dipendenti e collaboratori** di cui all'art. 50, comma 1, lettere c) e *c-bis*), TUIR (anche assunti secondo la modalità riconducibile a un progetto ai sensi dell'art. 61 e seguenti, D.Lgs. n. 276/2003), comprese le somme erogate sotto forma di **utili da partecipazione agli associati** di cui all'art. 53, comma 2, lettera c), e le spese per **prestazioni di lavoro dell'imprenditore e dei suoi familiari** (art. 60 TUIR).
- previsione di una causa di esclusione relativa ai soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente o assimilati, di cui agli articoli 49 e 50 TUIR, eccedenti l'importo di 30.000 euro;

Appalto e responsabilità committenti

Non dimentichiamo il D.L. Fiscale n. 124/2019 (art. 4)

Nuove complicazioni (salvo modifiche!)

Dal 1 gennaio 2020, il **versamento delle ritenute fiscali**, sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori direttamente impiegati nell'ambito delle prestazioni, dovrà essere effettuato dal **committente**

Gli importi da versare, devono essere trasferiti dalle imprese esecutrici, su uno specifico conto corrente bancario o postale del committente entro almeno **5 giorni lavorativi precedenti alla scadenza** prevista per il versamento (il giorno 16 di ogni mese o il primo giorno lavorativo successivo se il 16 cade di sabato o festivo)

Il **conto corrente** deve essere comunicato dal committente alle imprese appaltatrici e da queste alla subappaltatrici.

Impresa affidataria può inviare **richiesta di compensazione** per corrispettivi maturati alla data prevista per l'invio dei dati.

Entro lo stesso termine, al committente deve essere trasmesso attraverso PEC, l'elenco di tutti i lavoratori impiegati nel mese precedente direttamente nell'esecuzione di opere e servizi affidati dal committente ed identificati attraverso il codice fiscale, con:

- il dettaglio delle ore di lavoro prestate da ciascuno,
- la retribuzione corrisposta al lavoratore e collegata alla predetta prestazione;
- le ritenute fiscali eseguite, con separata indicazione di quelle collegate alla prestazione stessa;
- tutti i dati utili alla compilazione delle deleghe per effettuare il versamento;
- i dati identificativi del bonifico relativo alla provvista inviata al committente.

Il **committente** diventa **responsabile** del versamento delle ritenute effettuate dalle imprese esecutrici entro i limiti delle somme dei bonifici ricevuti nel termine previsto e dei corrispettivi maturati e non corrisposti alla stessa data. Parimenti, è integralmente responsabile il committente che non comunichi *"tempestivamente"* alle imprese appaltatrici e subappaltatrici, il conto corrente su cui versare le ritenute ovvero abbia effettuato pagamenti ad imprese inadempienti.

Grazie per l'attenzione