

Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro

## WIS - Welfare di Conciliazione Innovativo & Sostenibile

### **NEWSLETTER N. 5 – TEMA: RIPOSI E PERMESSI E CONGEDI PER FIGLI CON HANDICAP**

#### **A) Riposi giornalieri per allattamento e permessi**

**IN COSA CONSISTE:** fino al compimento del 1° anno di vita del bambino le lavoratrici hanno diritto a due interruzioni giornaliere per 2 ORE COMPLESSIVE AL GIORNO SE L'ORARIO DI LAVORO E' DI ALMENO 6 ORE.

Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ORE giornaliere, il riposo per allattamento è di 1 ORA al giorno.

In caso di parto gemellare le ore sono DOPPIE (4 ore complessive).

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

- INDENNITA': 100% della retribuzione ("retribuzione piena"), calcolate anche nella 13esima e ferie.
- Le ore di permesso per allattamento sono espressamente considerate ore lavorative agli effetti sia della durata e della retribuzione del lavoro. Pertanto, le ore fruitive a tale titolo possono essere considerate nel computo delle ore lavorative richieste per l'accesso al beneficio contrattuale dei buoni pasto.

#### **COME SI PRESENTA LA DOMANDA**

La domanda di permesso per allattamento è indirizzata dalla lavoratrice e dal lavoratore direttamente all'INPS e comunicata al datore di lavoro.

Anche il padre ha diritto ai permessi per allattamento in ipotesi di: parto plurimo, situazione di single o vedovo, rinuncia della madre.

#### **B) Permessi per malattia del figlio**

##### **IN COSA CONSISTE:**

E' un diritto che spetta ad entrambi i genitori fino agli 8 anni di vita del figlio.

In particolare:



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro  
- se figlio ha MENO DI 3 ANNI: al genitore spetta un congedo per l'intera durata della malattia.

- se figlio ha TRA 3 E 8 ANNI: a ciascun genitore spetta un congedo con in limite di 5 GIORNI/ANNO.

### TRATTAMENTO ECONOMICO:

I permessi per malattia del figlio NON SONO RETRIBUITI MA SONO COMPUTATI NELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO, restano esclusi gli effetti su ferie, 13ma.

La legge non prevede alcuna indennità per il congedo per la malattia del figlio, tuttavia i contratti collettivi possono prevedere condizioni di miglior favore e dunque riconoscere una indennità.

**Att.ne:** Le disposizioni sul controllo della malattia (fasce di reperibilità) NON si applicano al periodo di congedo per malattia del figlio.

### Congedi per eventi e cause particolari (Art. 4 L 53/2000 – DPCM 278/2000)

#### **C) CONGEDO STRAORDINARIO PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE (Art. 42 c.5 Dlgs 151/2001)**

##### **IN COSA CONSISTE:**

Spetta in alternativa al padre o alla madre il diritto di fruire di DUE ANNI di congedo anche frazionato. Il frazionamento è ammesso fino alla giornata intera, non a ore, è inoltre necessaria la ripresa del lavoro tra un periodo assenza ed il successivo.

Con la riforma si equipara, ai fini della concessione del congedo, il convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76) al coniuge e alla parte di un'unione civile; fino ad oggi l'equiparazione del trattamento riservato al coniuge era riconosciuta solo nella casistica delle unioni civili; con la modifica ora apportata il congedo viene esteso anche alle "coppie di fatto" cui, in precedenza non era riconosciuta questo tipo di tutela;

### **REQUISITI:**

1) persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92 riconosciuta dall'apposita Commissione medica della ASL (art. 4, comma 1 L. 104/92). Non è più richiesto lo stato di gravità da almeno 5 anni per il diritto al riconoscimento del congedo;

Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro  
2) mancanza di ricovero a tempo pieno (per le intere 24 ore) del familiare in situazione di disabilità grave. Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circ. 155/2010).

### TRATTAMENTO ECONOMICO:

L'indennità riconosciuta è pari al 100% dell'ultima retribuzione con effetti sull'anzianità (a differenza della c.d. aspettativa).

## **D) ASSISTENZA LEGGE 104/1992 PER FIGLI CON HANDICAP**

### IN CASO DI BAMBINI CON HANDICAP DI ETÀ INFERIORE AI 3 ANNI:

#### IN COSA COSISTE:

Il genitore ha diritto al **PROLUNGAMENTO DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA PER UN PERIODO MASSIMO**, sommato a quello del congedo parentale ordinario, **NON SUPERIORE A 3 ANNI (36 MESI)** entro i 12 anni di età ("congedo prolungato").

Può essere fruito in misura continuativa ma anche **FRAZIONATA** a decorrere dal termine del termine del periodo di congedo ordinario.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO:

Il genitore ha diritto a un'indennità pari al **30% DELLA RETRIBUZIONE** per l'intero periodo fruito (anche dopo i 6 anni del bambino).

**IN ALTERNATIVA** al congedo prolungato, i genitori hanno diritto a **2 ORE DI PERMESSO GIORNALIERO** fino a 3 anni di età del figlio.

**TRATTAMENTO ECONOMICO:** viene riconosciuta una retribuzione pari al 100% in caso di orario di lavoro pari o superiore a 6 ore giornaliere.

#### IN ULTERIORE ALTERNATIVA

Il genitore ha diritto a **TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILE** anche frazionabili a ore.

**TRATTAMENTO ECONOMICO:** i tre giorni di permesso mensile vengono retribuiti al 100%



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro  
**Att.ne:** questi congedi vengono riconosciuti a condizione che il figlio non sia ricoverato a tempo pieno (ricovero diurno e notturno) presso un istituto specializzato che non richiede la presenza dei genitori.

## BAMBINI CON HANDICAP DI ETA' COMPRESA TRA I 3 e i 12 ANNI

Il genitore può fruire alternativamente:

- A) PROLUNGAMENTO dell'astensione facoltativa ("congedo prolungato").
- B) PERMESSO di TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILI RETRIBUITI.

Ciascun genitore può goderne anche contemporaneamente alla fruizione dell'astensione facoltativa dell'altro genitore.

E' possibile FRAZIONARE IN ORE i permessi mensili di tre giorni anche se le ore/giorni di permesso non utilizzate nel mese non fanno cumulo con quelli del mese successivo.

### COME SI PRESENTA LA DOMANDA

La domanda di congedo prolungato o di permesso mensile è indirizzata dalla lavoratrice e dal lavoratore direttamente all'INPS e comunicata al datore di lavoro.

**Att.ne:** NON E' PIU' RICHIESTA CONDIZIONE DELLA CONVIVENZA O ASSISTENZA CONTINUATIVA ED ESCLUSIVA da parte del richiedente.

Inoltre il congedo triennale e i tre giorni mensili possono essere fruiti dai genitori nello stesso mese e per lo stesso disabile ma non nelle stesse giornate.

## BAMBINI CON HANDICAP DI ETA' SUPERIORE AI DODICI ANNI

Ciascun genitore ha diritto esclusivamente a TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILI RETRIBUITI.

I tre giorni di permesso mensile sono frazionabili in ore (nel frazionamento in ore opera un limite orario mensile).

**ATT.NE:** Il D.lgs. 105/2022 ha riformulato il comma 3 dell'art. 33 della Legge n. 104/92, eliminando la figura del "referente unico dell'assistenza". Fino a prima non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave, a meno che non si trattasse dei genitori di figlia o figlio con disabilità grave ai quali era già in precedenza riconosciuto un ruolo particolare nella cura. Ad oggi, secondo



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro quanto previsto dal Decreto legislativo, il permesso per l'assistenza alla stessa persona con disabilità in situazione di gravità accertata può essere riconosciuto, su richiesta, **a più soggetti tra quelli aventi diritto e che possono usufruirne alternativamente tra loro.**

- disabili in situazione di gravità (**situazione di disabilità** riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS).
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere un familiare in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a **distanza stradale superiore a 150 Km** rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro (es. biglietto treno, aereo)
- **Eliminati i requisiti di convivenza, continuità ed esclusività dell'assistenza.** Non è necessario acquisire alcuna dichiarazione di rinuncia da parte di eventuali altri familiari aventi diritto.