

## Tutela della maternità e della paternità

**Il titolo XX (artt. 93-97) del Ccnl studi professionali regolamenta l'accesso alle tutele previste dall'ordinamento a sostegno della maternità e della paternità.**

Le norme che disciplinano le misure a supporto della madre lavoratrice e del padre lavoratore sono contenute nel decreto legislativo n. 151/2001 (Testo Unico sulle norme in materia di tutela della maternità e paternità), recentemente modificato dal d.lgs. n. 80/2015, fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi. Nel TU trova attuazione il principio di parità e uguaglianza dei genitori che svolgono attività lavorativa e si sancisce in maniera definitiva l'equiparazione dei genitori adottivi o affidatari a quelli biologici.

### ***Congedo di maternità e paternità***

Per congedo di maternità, si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro spettante alla madre nel periodo che precede e segue il parto. In applicazione dell'art 16. d.lgs. n. 151/2001 e dell'art. 96 del Ccnl, la lavoratrice ha diritto al congedo di maternità:

- durante i due mesi precedenti la data del presunto parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- nei tre mesi dopo il parto.

I giorni non goduti prima del parto, qualora questo avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, si aggiungono al periodo di congedo di maternità successivo alla nascita. In caso di interruzione di gravidanza entro il 180° giorno di gestazione, la lavoratrice ha diritto al trattamento di malattia; dopo il 180° giorno, l'interruzione<sup>1</sup> si considera parto e la dipendente può usufruire del congedo di maternità nei 3 mesi successivi<sup>2</sup>. In quest'ultima ipotesi, in base all'art.16, comma 1-*bis* del d.lgs.151/2001, la lavoratrice, con preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, ha però facoltà di riprendere l'attività lavorativa, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute.

Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi, in conformità con l'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, **l'art. 96 del Ccnl specifica che la lavoratrice gestante può optare per un posticipo dell'inizio del congedo ad un mese prima della data presunta del parto** (c.d. flessibilità del congedo di maternità),

---

<sup>1</sup> Per accertare se l'interruzione di gravidanza sia avvenuta prima o dopo il 180° giorno si devono contare 300 giorni a ritroso dalla data presunta del parto indicata nel certificato medico e alla data così ottenuta si devono aggiungere 180 giorni.

<sup>2</sup> La lavoratrice non ha però diritto ai congedi parentali o ai riposi per allattamento.

qualora il medico<sup>3</sup> certifichi l'assenza di rischi per la salute. Come precisato dall'Inps<sup>4</sup>, la lavoratrice è tenuta a presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'istituto stesso, corredata da opportuna documentazione, nel corso del 7° mese di gravidanza.

Secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 1, d.lgs. n. 151/2001, la Direzione Territoriale del Lavoro può autorizzare l'estensione del periodo di congedo quando le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi incompatibili con lo stato avanzato di gravidanza, ovvero la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni in presenza di lavori vietati (trasporto o sollevamento pesi, lavori faticosi, pericolosi ed insalubri), o giudicati pregiudizievoli a seguito della valutazione dei rischi. A ciò si aggiunga che l'ASL può altresì disporre il prolungamento dell'astensione per maternità nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza.

A norma dell'art. 16-*bis* del d.lgs. n. 151/2001, il congedo di maternità può essere sospeso, per una sola volta, nel caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata.

Il diritto al congedo di maternità cui è destinataria la lavoratrice madre si estende al lavoratore padre, per tutta la durata spettante alla madre o per la parte residua, nei casi documentati di morte o grave infermità della madre, di abbandono, ovvero di affidamento esclusivo del bambino al padre. Nell'ipotesi di abbandono, è sufficiente una dichiarazione unilaterale di responsabilità del padre, ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. n. 445/2000.

Inoltre, come ribadito dai commi 3-*bis* e 3-*ter* del Ccnl, l'art. 4, comma 24 della l. n. 92/2012 ha introdotto (in via sperimentale per il triennio 2013-2015), in capo al padre lavoratore dipendente, l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, o dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento. Tale congedo è retribuito al 100% dall'Inps, può essere fruito anche durante il congedo di maternità, in aggiunta ad esso, ed è riconosciuto altresì al lavoratore che goda del congedo di paternità in luogo della madre. In aggiunta, è computato nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie. **La misura è ora prorogata a tutto il 2016 dall'art. 14-*bis* della legge di stabilità 2016, la quale ha elevato a due i giorni di astensione obbligatoria.**

**Lo stesso art. 14-*bis* attribuisce al padre - prolungando al 2016 la sperimentazione prevista inizialmente per il triennio 2013-2015 - la facoltà di astenersi per un ulteriore periodo di uno o due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione<sup>5</sup>, entro 5 mesi dalla nascita del figlio.** Il dipendente deve comunicare in forma scritta – ovvero, laddove possibile, utilizzando il sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze - al datore di lavoro i giorni di congedo prescelti almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo. Anche i giorni di

---

<sup>3</sup> Il medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

<sup>4</sup> Messaggio Inps 25 maggio 2007, n. 13279.

<sup>5</sup> In questo caso, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

congedo facoltativo sono retribuiti al 100% con un'indennità totalmente a carico dell'Inps e computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie.

Riformulando e integrando quanto disposto dall'art. 21 del d.lgs. n. 151/2001, **i primi due commi dell'art. 93 del Ccnl disciplinano la procedura di attestazione dello stato di gravidanza della lavoratrice.**

Nello specifico, la lavoratrice è tenuta a consegnare al titolare dello studio il certificato di gravidanza, comprensivo dei seguenti elementi:

- generalità del dipendente;
- indicazione del datore di lavoro e indirizzo della sede ove viene prestata l'attività lavorativa;
- le mansioni;
- il mese di gestazione alla data della visita;
- la data presunta del parto.

Tra i soggetti abilitati al rilascio dell'attestazione, l'art. 93 del Ccnl include gli ufficiali sanitari, i medici condotti dell'Inps o del servizio sanitario nazionale. L'elenco fornito non è però tassativo, essendo espressamente previsto che, qualora il certificato sia redatto da medici diversi da quelli indicati, il datore di lavoro o l'Inps possono comunque accettarli o chiederne la regolarizzazione alla lavoratrice. Quest'ultima è obbligatoria nel caso in cui non sia specificata la data presunta del parto.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta di tutta la documentazione prodotta e a conservare i predetti attestati, a disposizione della Direzione Territoriale del Lavoro e dell'Inps, per tutto il periodo in cui la dipendente è soggetta alla tutela di legge.

**La madre lavoratrice beneficiaria del congedo di maternità – o, eventualmente, il lavoratore padre avente diritto al congedo di paternità – deve presentare al datore di lavoro idonea documentazione comprovante l'avvenuta nascita entro 30 giorni dal parto<sup>6</sup>, ovvero, in alternativa, una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/2000<sup>7</sup>.**

Come previsto dal comma 1-*bis* dell'art. 21 del d.lgs. n. 151/2001, il certificato di gravidanza, così come quello di parto, deve essere trasmesso all'Inps in via telematica direttamente dal medico.

Durante il periodo di astensione, in accordo all'art 96 del Ccnl, **il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a un'indennità economica pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo di maternità<sup>8</sup>, senza alcuna integrazione da parte del datore di lavoro.** All'importo così calcolato, vanno aggiunti i ratei giornalieri relativi alla 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, nonché gli altri premi o trattamenti accessori eventualmente erogati. Il trattamento economico deve essere anticipato dal datore di lavoro che

---

<sup>6</sup> Al riguardo, la circ. 17 gennaio 2003, n. 8 dell'Inps ha chiarito che il termine è da ritenere di carattere ordinatorio; pertanto, in caso di inosservanza non viene meno il diritto alla prestazione di maternità.

<sup>7</sup> Art. 21, comma 2, d.lgs. n. 151/2001.

<sup>8</sup> La retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel quale ha avuto inizio il congedo. Qualora non sia stato svolto l'intero periodo lavorativo mensile (per recente assunzione, sospensione o interruzione del rapporto), la retribuzione media giornaliera si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati.

successivamente pone le somme a conguaglio con i contributi mensilmente dovuti all'Inps. Il periodo è inoltre coperto interamente da contribuzione figurativa e si computa nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari, i permessi e le ferie.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria, il/la dipendente in congedo ha diritto ad una indennità integrativa a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

**Il congedo di maternità spetta anche alla lavoratrice madre adottiva di un minore per i 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia<sup>9</sup> e alla dipendente affidataria per un periodo massimo di 3 mesi, entro 5 mesi dall'avvenuto affidamento.** Il congedo può essere goduto dal padre, qualora la madre, pur avendone diritto, vi abbia rinunciato. Sul punto, l'art. 93, comma 4 del Ccnl stabilisce che il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto al congedo per affidamento e adozione, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro e all'INPS inoltrando:

- a) domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa;
- b) copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
- c) copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

I soggetti beneficiari del congedo hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupati precedentemente.

### ***Norme a tutela della maternità***

In linea con l'art. 53, d.lgs. n. 151/2001 e l'art. 11, d.lgs. n. 66/2003, **l'art. 93 comma 5 del Ccnl sancisce il divieto assoluto di adibizione al lavoro notturno (dalle ore 24 alle 6) delle donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino<sup>10</sup>.**

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno e quindi hanno facoltà di rifiutare un'eventuale proposta del datore in tal senso:

- la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

---

<sup>9</sup> A norma dell'art. 25, comma 3, d.lgs. n. 151/2001, in caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

<sup>10</sup> La violazione del divieto è sanzionata penalmente con l'arresto da 2 a 4 mesi o un'ammenda da 516 a 2.582 euro, ex art. 18-*bis* del d.lgs. n. 66/2003.

- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

La comunicazione di diniego allo svolgimento del lavoro notturno deve essere inviata dal dipendente in forma scritta entro 24 ore precedenti al previsto inizio della prestazione<sup>11</sup>.

**Il comma 6 dell'art. 93 dispone poi, ricalcando l'art. 14 del TU, che le lavoratrici gestanti abbiano diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche**, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Per quel che concerne le dimissioni della lavoratrice presentate durante i primi tre anni di vita del bambino, o nei primi tre anni dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento, il comma 7 dell'art. 93 del Ccnl e l'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001 prevedono una procedura dissuasiva di comportamenti datoriali illegittimi, finalizzati ad occultare licenziamenti privi di giusta causa o giustificato motivo. La risoluzione del rapporto di lavoro è infatti subordinata alla comunicazione delle dimissioni alla Direzione Territoriale del Lavoro, che le convalida<sup>12</sup>. **Qualora però la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questa diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 giorni dalla diffida**. In caso di mancata convalida, le dimissioni sono nulle e la lavoratrice può richiedere il risarcimento del danno ex artt. 1223 ss. c.c..

Ad ogni modo, **la dipendente dimissionaria non è tenuta al rispetto dei termini di preavviso ed ha diritto, oltre al tfr, ad un'indennità pari a quella spettante in caso di mancato preavviso**.

### ***Divieto di licenziamento***

In ossequio all'art. 54, d.lgs. n. 151/2001, **l'art. 95 del Ccnl studi professionali dispone il divieto di licenziamento della lavoratrice durante tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino**. Il precetto opera in connessione allo stato oggettivo di gravidanza<sup>13</sup>, a prescindere dalla effettiva conoscenza dello stesso da parte del datore di lavoro.

Il campo di attuazione della norma è esteso al lavoratore padre, qualora si avvalga del congedo di paternità (per tutta la sua durata e sino al compimento di un anno del bambino), nonché ai casi di adozione e di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

---

<sup>11</sup> Circolare Ministero del lavoro n. 8/2005.

<sup>12</sup> Secondo orientamento giurisprudenziale consolidato, quando alla lavoratrice è fatta firmare anticipatamente e senza data la lettera di dimissioni, si configura il reato penale di estorsione. Tale fattispecie è diversa dalla firma del foglio in bianco che è punita con una sanzione amministrativa da 5 mila a 30 mila euro, secondo le valutazioni della DTL competente.

<sup>13</sup> Come specificato nell'art. 4 del d.P.R. n. 1026/1976, per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto indicata nel certificato medico.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro<sup>14</sup>;
- di cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova che non abbia carattere discriminatorio<sup>15</sup>.

In quest'ultima ipotesi, il giudizio negativo sull'esito della prova deve essere motivato.

Al di fuori delle suddette eccezioni, il licenziamento intimato in vigenza del citato divieto è nullo e trova applicazione la tutela reale di cui all'art. 18 della l. n. 300/1970, che prevede la reintegrazione del lavoratore o, su richiesta dello stesso, l'erogazione di una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità, nonché il pagamento di un'indennità risarcitoria (non inferiore a 5 mensilità) commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari agli emolumenti spettanti per il periodo di illegittima estromissione, dedotto l'*aliunde perceptum*, e il versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

In caso di licenziamento comminato nonostante il divieto, **l'art. 95 del Ccnl prevede un termine di 90 giorni per l'inoltro della documentazione attestante lo stato di gravidanza al fine del ripristino del rapporto di lavoro**. Tale termine ha valore meramente ordinatorio, con la conseguenza che l'eventuale presentazione tardiva della documentazione non incide sulla concreta operatività del divieto<sup>16</sup>.

## **Congedo parentale**

L'art. 96 del Ccnl riconosce a ciascun genitore il diritto di astenersi dal lavoro per la cura di ogni bambino nei suoi primi 8 anni di vita per un periodo complessivo tra i due genitori di massimo 10 mesi, elevabile ad undici nel caso in cui il padre si astenga per un lasso di tempo continuativo o frazionato superiore a 3 mesi. **La disposizione va ora letta alla luce del d.lgs. n. 80/2015, che ha**

---

<sup>14</sup> Secondo una giurisprudenza consolidata, la mancanza posta in essere dalla lavoratrice non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo, ovvero da una situazione prevista dalla contrattazione collettiva come giusta causa, ma deve essere connotata da una maggiore gravità disciplinare, tenendo conto anche della condizione psicofisica connesso allo stato di gestazione e maternità. L'onere probatorio è a carico del datore di lavoro.

<sup>15</sup> A norma dell'art. 24 del TU, "le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni". Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, siano stati versati 26 settimane di contributi all'assicurazione per le indennità di maternità.

<sup>16</sup> Il ritardo nella presentazione della documentazione può invece comportare degli effetti di carattere risarcitorio, posto che il diritto al pagamento delle retribuzioni pregresse scaturisce dal momento in cui il datore acquisisca, in qualunque modo, conoscenza dello stato di gravidanza.

**esteso ai primi 12 anni di vita del figlio il periodo in cui è possibile usufruire del congedo parentale** (ex astensione facoltativa).

Nell'ambito dei predetti limiti, il diritto compete:

- alla madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi (180 giorni);
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 7 mesi (210 giorni);
- qualora vi sia un solo genitore<sup>17</sup>, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

I giorni festivi, le domeniche ed i sabati sono computabili ed indennizzabili come giorni di astensione facoltativa laddove cadano nel corso di un periodo di congedo parentale prolungato, ovvero fra due periodi di congedo intervallati da assenze di qualsivoglia tipo (es. ferie, malattia)<sup>18</sup>.

**Il congedo può essere fruito anche contemporaneamente dagli aventi diritto e ciascuno dei genitori può beneficiarne anche nel caso in cui all'altro non spetti** (ad es. la madre non è una lavoratrice dipendente).

Secondo quanto statuito dall'art. 33, d.lgs. n. 151/2001, **il genitore è tenuto, ai fini dell'esercizio del diritto, a garantire al datore di lavoro un preavviso di almeno 5 giorni, salvi i casi di oggettiva impossibilità.**

In conformità all'art. 34 del d.lgs. n. 151/2001, così come modificato da ultimo dal d.lgs. n. 80/2015, per i periodi di congedo parentale è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30% della retribuzione di riferimento, sino al sesto anno di vita del bambino – e non al terzo, come riportato nel Ccnl – per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi successivi e fino all'ottavo anno di vita del figlio, l'indennità è riconosciuta a condizione che il reddito dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Ai fini del calcolo dell'ammontare della prestazione, si applicano le medesime regole esaminate per il congedo di maternità e paternità<sup>19</sup>.

Da un punto di vista previdenziale, i giorni di congedo sono coperti da versamenti figurativi al 100% fino al sesto anno di età del bambino. Nei periodi successivi, la copertura è commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato. In ogni caso, i congedi parentali si computano nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti sulle ferie e le mensilità supplementari. Ai sensi dell'art. 74 Ccnl, durante l'astensione facoltativa non maturano i permessi in riduzione dell'orario di lavoro.

---

<sup>17</sup> In caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo ad un solo genitore, non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

<sup>18</sup> Circolare Inps n. 82/2001.

<sup>19</sup> Al contrario di quanto previsto per il congedo di maternità e paternità, all'importo non devono però essere aggiunti i ratei di tredicesima e quattordicesima.

La disciplina dei congedi parentali trova applicazione anche nei casi di adozione e di affidamento, entro 12 anni (e non più 8 anni) dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età<sup>20</sup>.

Rileva evidenziare che, come ricordato dall'art 96 del Ccnl, la madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, ha facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo di 300 euro utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b) della legge n. 92 del 2012. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale<sup>21</sup>.

A norma dell'art. 8, comma 7, d.lgs. n. 81/2015, inoltre, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

### ***Congedo parentale a ore***

In ottemperanza dell'art. 32 del TU, l'art. 97 Ccnl studi professionali disciplina la possibilità di usufruire del congedo parentale ad ore. **La volontà di avvalersi del congedo così articolato deve essere comunicata al datore di lavoro con almeno 2 giorni di preavviso** (secondo quanto disposto dal già nominato d.lgs. n. 80/2015), indicando il numero di mesi di congedo parentale da utilizzare, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo, la quale deve essere concordata con il titolare dello studio. Non sono in ogni caso ammesse richieste che comportino l'effettuazione di una prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore.

**Per ogni mese di congedo parentale, sono attribuite al dipendente 174 ore**, che possono essere cumulate, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal Ccnl, sempre nel rispetto del limite delle 4 ore di lavoro giornaliero.

La base per il calcolo dell'indennità da erogare per ogni ora di congedo è costituita dalla retribuzione media oraria, ottenuta dividendo per 174 dell'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo.

---

<sup>20</sup> Art. 36, comma 2, d.lgs. n. 151/2001.

<sup>21</sup> Le modalità di fruizione, erogazione, ammissione e le procedure sono disciplinate dal Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012.



## ***Riposi per allattamento***

In piena aderenza alla normativa di cui al TU, **l'art 96 Ccnl attribuisce alla lavoratrice madre il diritto a riposi giornalieri retribuiti da usufruire nel primo anno di vita del bambino**, secondo la seguente articolazione:

<b>Durata giornaliera orario di lavoro</b>	<b>Ore di riposo</b>
Meno di 6 ore	1 (elevabile a 2 in caso di parto plurimo)
Più di 6 ore	2 (elevabili a 4 in caso di parto plurimo)

I periodi di riposo, che comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda, si riducono, rispettivamente, a mezz'ora e ad un'ora quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Come specificato dalla circolare 17 gennaio 2003, n. 8 dell'Inps, la madre può godere dei permessi giornalieri anche nel caso in cui il padre fruisca nello stesso momento del congedo parentale.

I periodi di riposo, secondo le medesime durate orarie e modalità di fruizione, spettano al padre lavoratore:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

**Il padre non ha diritto ai riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità o parentale per lo stesso bambino.**

Per i riposi giornalieri, è riconosciuta un'indennità pari all'intero ammontare della normale retribuzione oraria, anticipata dal datore di lavoro e successivamente conguagliata dallo stesso con i contributi dovuti all'Inps. Anche in questo caso, i periodi di permesso sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13<sup>a</sup> mensilità. Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, i riposi sono coperti da contribuzione commisurata al 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.

I permessi spettano in egual modo ai genitori adottivi e affidatari di un minorenni, entro un anno dall'ingresso in famiglia.

## ***Congedi per malattia del figlio***

A norma dell'art. 47 del TU e dell'art. 96 Ccnl, entrambi i genitori, in alternativa tra loro, hanno facoltà di astenersi dal lavoro per tutta la durata della malattia del bambino sino al compimento dei 3 anni del figlio, ovvero per 5 giorni lavorativi all'anno ciascuno nell'ipotesi di figlio di età compresa tra 3 e 8 anni, dietro presentazione di un certificato medico rilasciato da specialista del SSN o da medico convenzionato.

In caso di ricovero in ospedale di un figlio malato durante le proprie ferie, il lavoratore può richiederne l'interruzione. Inoltre, l'Inps ha chiarito che la malattia del bambino, previa domanda del lavoratore interessato, sospende la fruizione del periodo di congedo parentale<sup>22</sup>.

I permessi non danno luogo ad alcuna retribuzione, ma l'art. 96 del Ccnl riconosce la possibilità di anticipo del tfr per far fronte alle spese che si presentino durante il periodo di astensione per malattia del figlio. Dal punto di vista previdenziale, **i congedi utilizzati fino a tre anni del bambino sono coperti da contribuzione figurativa, mentre quelli goduti in periodi successivi sono coperti da contribuzione commisurata al 200% del valore massimo dell'assegno sociale.**

Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i 6 e gli 8 anni di età.

---

<sup>22</sup> Circolare Inps n. 8/2003.