



XX Congresso FLAEI CISL

Guida alla
Maternità e Paternità,
altri **Permessi e Congedi**

Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

L'applicazione nelle Aziende del Settore Elettrico



**L'ITALIA CHE
PARTECIPA
VINCE**

**L'ENERGIA DEI LAVORATORI,
LA FORZA DEL SINDACATO.
76 ANNI CHE HANNO FATTO LA STORIA
DEL SETTORE ELETTRICO.**

21-23 Maggio 2025

Hotel Domus Pacis

Piazza Porziuncola, 1,
06081 Santa Maria degli Angeli di Assisi (PG)



XX Congresso FLAEI CISL

Guida alla **Maternità e Paternità**, altri **Permessi e Congedi**

Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

L'applicazione nelle Aziende del Settore Elettrico

PREMESSA

*Da sempre sensibile ai temi della conciliazione, la Flaei pubblica ciclicamente una piccola Guida sui temi della maternità e della paternità e sui congedi ad essi connessi. La Guida ha riscosso, nel tempo, sempre più successo e con l'occasione del prossimo **XX Congresso Flaei** si è deciso di aggiornarla nuovamente, recependo le recenti modifiche legislative, approfondendo anche i temi più attuali ed integrandola con i contenuti della contrattazione collettiva del settore elettrico e degli accordi sottoscritti in alcune Aziende elettriche.*

Con la speranza che la nuova pubblicazione sia utile a chi si deve districare con i problemi connessi alla complessa e mutevole tematica, auspico lo stesso successo che è stato tributato a tutte le precedenti edizioni.

Roma, febbraio 2025

A cura di **Manuela Lupi**

FLAEI CISL - Dipartimento delle pari opportunità



INDICE

01

01 CONTROLLI PRENATALI	9
<i>art. 14 T.U. n. 151/2001</i>	
02 INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA	9
<i>art. 19 T.U. n. 151/2001</i>	
03 CONGEDO DI MATERNITÀ	10
<i>artt. 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24 e 25 T.U. n. 151/2001</i>	
03.01 RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ	11
<i>art. 16 bis T.U. n. 151/2001</i>	
03.02 DOCUMENTAZIONE	11
<i>art. 21 T.U. n. 151/2001</i>	
03.03 FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ	12
<i>artt. 16 comma 1.1 e 20, comma 1 T.U. n. 151/2001</i>	
03.04 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE	13
<i>artt. 16, 17, 22, 23, 24 e 25 T.U. n. 151/2001</i>	
04 CONGEDI DI PATERNITÀ	17
<i>artt. 27 bis e 28 T.U. n. 151/2001</i>	
04.01 CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO	17
<i>art. 28 T.U. n. 151/2001</i>	
04.02 CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO	17
<i>art. 27 bis T.U. n. 151/2001</i>	
05 CONGEDO PARENTALE	19
<i>artt. 32, 33, 34 e 35 T.U. n. 151/2001</i>	
05.01 FRAZIONABILITÀ IN ORE DEL CONGEDO PARENTALE	20
<i>art. 32 T.U. n. 151/2001</i>	
05.02 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE	22
<i>artt. 34 e 35 T.U. n. 151/2001</i>	
05.03 PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO	23
<i>art. 33 T.U. n. 151/2001</i>	
05.04 BONUS PER LE NUOVE NASCITE	24
<i>art. 1, comma 206 della legge 30 dicembre 2024 n. 207</i>	

INDICE

02

05.05	BUONO ASILI NIDO	25
	<i>art.1 comma 355 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 e art. 1 comma 210 della legge 30 dicembre 2024, n. 207</i>	
06	RIPOSI GIORNALIERI	27
	<i>artt. 39, 40, 41 e 43 T.U. n. 151/2001</i>	
	06.01 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO	27
	<i>art.43 T.U. n.151/2001</i>	
07	RIPOSI GIORNALIERI	29
	<i>art. 42 T.U. n. 151/2001 e art. 33 Legge n. 104/1992</i>	
	07.01 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE	30
	<i>art.42 T.U. n.151/2001</i>	
08	CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO	31
	<i>artt. 47, 48, 49 e 51 T.U. n. 151/2001</i>	
	08.01 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE	32
	<i>artt. 48 e 49 T.U. n. 151/2001</i>	
09	GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI	33
	<i>artt. 26, 31, 36, 45 e 50 T.U. n. 151/2001</i>	
	09.01 TRATTAMENTO ECONOMICO, NORMATIVO E PREVIDENZIALE	34
	<i>artt. 48 e 49 T.U. n. 151/2001</i>	
10	PERMESSI E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI	35
	<i>art. 4 Legge 53/2000</i>	
11	CONGEDO PER LA FORMAZIONE	41
	<i>art. 5 Legge n. 53/2000 e art. 10 Legge n. 300/1970</i>	
12	CONGEDO PER LA FORMAZIONE CONTINUA	43
	<i>art. 6 Legge n. 53/2000</i>	
13	PERMESSI E CONGEDI PER PORTATORI DI DISABILITÀ E PER CHI LI ASSISTE	45
	<i>artt. 4 e 33 Legge n. 104/1992, art. 42 T.U. n. 151/2001 e art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53</i>	
14	CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE	48
	<i>art. 24 D. Lgs n. 80/2015</i>	

INDICE

03

15 DIVIETO DI LICENZIAMENTO	51
<i>art. 54 T.U. n. 151/2001</i>	
16 DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE	52
<i>art. 55 T.U. n. 151/2001</i>	
17 ANTICIPAZIONE DEL TFR	53
<i>art. 7 della Legge n. 53/2000</i>	
18 PROLUNGAMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE	53
<i>art. 8 della Legge n. 53/2000</i>	
19 CONSERVAZIONE DEL POSTO	54
<i>art. 56 T.U. n. 151/2001</i>	
20 VIGILANZA DEL RISPETTO DELLE NORME	55
<i>art. 77 T.U. n. 151/2001</i>	
21 SANZIONI	55
<i>artt. 18, 38, 46 e 52 T.U. n. 151/2001</i>	



01 CONTROLLI PRENATALI

art. 14 T.U. n. 151/2001

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro **apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa** attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

02 INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

art. 19 T.U. n. 151/2001

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, che si verifichi **entro il 180° giorno è considerata, a tutti gli effetti di legge e retributivi, malattia**. L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, è considerata **parto** a tutti gli effetti, qualora si verifichi **dopo il 180°** giorno dall'inizio della gestazione. La data di inizio della gestazione (art.12 DPR 1026/1976), da cui far decorrere i 180 giorni, è individuata conteggiando a ritroso 300 giorni a partire dalla data presunta del parto, senza includere nel computo stesso tale ultima data.

Conseguentemente si applicano le disposizioni riguardanti il divieto di lavori faticosi e pericolosi, il divieto di licenziamento, il congedo di maternità e la relativa indennità. La lavoratrice dovrà presentare il certificato medico che attesti l'aborto e la data presunta del parto. Nel caso **l'interruzione** spontanea o terapeutica della gravidanza si verifichi **dopo il 180° giorno** dall'inizio della gestazione, nonché in caso di **decesso del bambino** alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di **riprendere in qualunque momento l'attività**

lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 arrechi pregiudizio alla loro salute.

03 CONGEDO DI MATERNITÀ

artt. 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24 e 25 T.U. n. 151/2001

È vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salva la flessibilità del congedo;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto, salva la flessibilità del congedo;
- durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.

In alternativa ai divieti, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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 arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in **lavori** che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi **gravosi o pregiudizievoli**. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative.

La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL, per i seguenti motivi:

- a. nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b. quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c. quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

03.01 **Rinvio e sospensione del congedo di maternità**

art. 16 bis T.U. n. 151/2001

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre **ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità** e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Detto diritto può essere esercitato **una sola volta per ogni figlio** ed è subordinato alla **produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.**

03.02 **Documentazione**

art. 21 T.U. n. 151/2001

Dopo la nascita, **entro 30 giorni dall'evento, la lavoratrice deve produrre il certificato attestante la data del parto o una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000.** La domanda di indennità per il congedo di maternità deve essere presentata all'Inps utilizzando la modalità telematica ed allegando, sempre in via telematica, il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto. Tale istanza (completa della ricevuta di presentazione) deve essere trasmessa al datore di lavoro a cura della lavoratrice. La lavoratrice è tenuta a conservare la copia originale dell'istanza inviata.

03.03 **Flessibilità del congedo di maternità**

artt. 16 comma 1.1 e 20, comma 1 T.U. n. 151/2001

*La madre ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire **dal primo mese prima del parto (anziché dal secondo) e di prolungare di un mese il periodo dopo il parto (quattro mesi in luogo dei tre mesi ordinari).***

*Come evidenziato al punto 3, **alle lavoratrici è riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso**, 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 arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.*

Tale documentazione deve essere trasmessa all'Inps in modalità telematica, in allegato alla domanda di maternità, tassativamente entro il settimo mese di gravidanza.

Ovviamente la legge concede di lavorare, al massimo, fino all'ottavo mese di gestazione prima della presunta data del parto. Ne consegue che, a seguito del diritto di flessibilità in argomento, il periodo di assenza obbligatorio precedente l'ottavo mese può ridursi, da un minimo di un giorno fino ad un massimo di un mese e viene aggiunto al periodo di assenza obbligatorio dopo il parto.

Inoltre, la flessibilità, precedentemente richiesta e certificata, può essere oggetto, successivamente, di totale o parziale rinuncia da parte della lavoratrice su espressa richiesta della medesima o, implicitamente, nei casi in cui vengano meno i requisiti di pregiudizio che gli avevano permesso di fruire della flessibilità.

03.04 **Trattamento economico, normativo e previdenziale**

artt. 16, 17, 22, 23, 24 e 25 T.U. n. 151/2001

Le lavoratrici o, in alternativa, i lavoratori hanno diritto, durante il periodo di congedo di maternità (o paternità), ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, intendendo per tale l'insieme degli elementi della busta paga che concorrono alla formazione dell'imponibile sul quale si calcola la percentuale di assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia. I periodi di congedo sono considerati come attività lavorativa a tutti gli effetti e concorrono alla maturazione di: anzianità di servizio, ferie, tredicesima, quattordicesima, premi, mensilità e trattamenti accessori, eventualmente erogati alla lavoratrice.



A norma dell'art. 1, comma 2 del T.U. n. 151/2001, per i lavoratori e le lavoratrici delle Aziende del settore elettrico vale il **trattamento di maggior favore per il periodo di congedo di maternità/paternità, previsto dal CCNL del settore elettrico**, che prevede che la retribuzione da corrispondere sia pari al **100% della retribuzione dell'ultimo mese di servizio**.

Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accredito dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.



Per i dipendenti del gruppo A2A, con accordo sindacale 11 marzo 2024, è stato introdotto per i figli nati dal 1° marzo 2024 un mese aggiuntivo di congedo retribuito, fruibile dalla madre alla fine del congedo obbligatorio o dal padre decorso il periodo di congedo obbligatorio di cui al successivo punto 4.2, con possibilità alternativa di optare per la liquidazione del relativo valore. In caso di parto plurigemellare il congedo aggiuntivo si estende a 2 mesi.

È previsto un **prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità** nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità, di divieto di adibire le donne al lavoro e di ulteriore estensione del divieto (art.16 e 17 T.U. n. 151/2001), conseguenti:

- A. colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- B. cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- C. ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Analogamente 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 trascorsi più di sessanta giorni.**

Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro adeguatamente accertate, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Qualora **il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.**

Nel caso la lavoratrice non goda della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, **ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.** La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, **all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.** Le disposizioni si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità.



04 CONGEDI DI PATERNITÀ

artt. 27 bis e 28 T.U. n. 151/2001

04.01 Congedo di paternità alternativo

art. 28 T.U. n. 151/2001

È riconosciuto al **padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice)** in caso di **morte o di grave infermità della madre, di abbandono del bambino, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre**. Detto diritto si applica anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di maternità.

Il padre lavoratore che intende avvalersi del congedo **presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore deve rendere idonea dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 445/2000**. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di maternità. Per il trattamento economico e normativo si rimanda al punto 3.4 sul congedo di maternità.

04.02 Congedo di paternità obbligatorio

art. 27 bis T.U. n. 151/2001

Il padre lavoratore, **dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa**. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio, mentre **in caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi**.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità

della madre lavoratrice e si applica anche al padre adottivo o affidatario. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui al precedente paragrafo.

Per l'esercizio del diritto, **il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Per il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta per tutto il periodo un' indennità giornaliera pari al %100 della retribuzione.



Per i lavoratori **padri dipendenti Enel**, con l'accordo sindacale 5 novembre 2024, a decorrere dal 1° gennaio 2025, in aggiunta ai 10 giorni (20 in caso di parto plurimo) di congedo obbligatorio previsti dalla legge, saranno riconosciuti ulteriori 20 giorni di permesso retribuito (da due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi). Tali permessi si intendono assorbibili in caso di future previsioni legislative e/o di CCNL che dovessero prevedere un incremento delle attuali misure a favore dei lavoratori padri.



Per i **lavoratori dipendenti del gruppo A2A**, con accordo aziendale, in caso di nascita del figlio o del nipote, è riconosciuto un permesso retribuito di un giorno. Ancora, con accordo sindacale 11 marzo 2024, è stato introdotto un mese aggiuntivo di congedo retribuito per i figli nati dal 1° marzo 2024, fruibile dalla madre alla fine del congedo obbligatorio o dal padre decorso il periodo di congedo obbligatorio, con possibilità alternativa di optare per la liquidazione del relativo valore. In caso di parto plurigemellare il congedo aggiuntivo si estende a 2 mesi.



Per i **lavoratori padri della società Terna**, con accordo sindacale, sono riconosciuti, in occasione della nascita del figlio, ulteriori 5 giorni retribuiti assorbibili in caso di future analoghe previsioni del CCNL che dovessero prevedere un incremento di detti congedi.

05 CONGEDO PARENTALE

artt. 32, 33, 34 e 35 T.U. n. 151/2001

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, elevabile a undici nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi consecutivi.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- A. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- B. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette;
- C. per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. L'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. Copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS.

La situazione di genitore "solo" si verifica nei seguenti casi:

- morte o grave infermità di uno dei due genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- affidamento del figlio, risultante da un provvedimento formale, ad uno solo dei genitori;
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

Ciascun genitore **può esercitare tale diritto fino a quando il bambino non abbia compiuto 12 anni di età (compreso il giorno di compleanno)**. Si tratta di un diritto individuale ed autonomo. Ciò significa che i periodi di congedo possono essere fruiti dai genitori separatamente o contemporaneamente.

Il padre può fruire del congedo parentale anche durante il periodo di congedo di maternità della madre.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Il congedo spetta per ogni bambino nato: in caso di parto plurimo i mesi di congedo parentale si raddoppiano, triplicano e così via. In caso di frazionamento del congedo, affinché nel computo non vengano considerati i giorni festivi e non lavorativi, è necessario che vi sia una interruzione del periodo attraverso la ripresa effettiva del lavoro.

Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, **con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.**

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

05.01 **Frazionabilità in ore del congedo parentale**

art. 32 T.U. n. 151/2001

È possibile la fruizione del congedo parentale ad ore. In particolare:

- la contrattazione collettiva di settore dovrà stabilire le **modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;**
- ai fini dell'esercizio del diritto di fruizione del congedo ad ore, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e comunque **con un termine di preavviso non inferiore a due giorni** con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo;
- in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore possa scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. **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 parentale. Non è possibile cumulare la fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al T.U. n. 151/2001. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro **concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.**



Il CCNL elettrico consente la fruizione dei congedi parentali in modalità oraria.

La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto in azienda.

Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve in ogni caso corrispondere a giornate intere.

La richiesta di congedo parentale ad ore deve essere presentata all'azienda con un preavviso non inferiore a 7 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando:

- *il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;*
- *il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito;*
- *la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica dei giorni e della collocazione oraria in precedenza comunicati con preavviso di almeno due giorni.*

Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi. Sono fatti salvi gli eventuali accordi che regolamentano la materia a livello aziendale.

05.02 **Trattamento economico, normativo e previdenziale**

artt.34 e 35 T.U. n.151/2001

Durante i periodi di congedo, **fino al dodicesimo anno di vita del figlio**, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione, **elevata alla misura dell'80% della retribuzione - in alternativa tra i genitori e fino al sesto anno di vita del bambino - per la durata massima complessiva:**

- **di 3 mesi per i genitori che hanno terminato i congedi obbligatori successivamente al 31 dicembre 2024;**
- **di 2 mesi per i genitori che hanno terminato i congedi obbligatori nel corso del 2024.**

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.



Per le lavoratrici ed i **lavoratori dipendenti del gruppo Enel** vale il trattamento di miglior favore riconosciuto dalla contrattazione aziendale. In particolare con l'accordo del 5 novembre 2024, le indennità previste per il congedo parentale sono incrementate: a) 90% della retribuzione per la madre o per il padre, in alternativa tra loro, fino al sesto anno di vita del bambino per i mesi e i casi in cui la normativa di legge e le relative indicazioni applicative INPS riconoscano l'indennità pari all'80%; b) 60% per i restanti mesi non trasferibili spettanti alla madre e al padre fino al dodicesimo anno di vita del bambino, al netto dei mesi eventualmente fruiti entro il sesto anno di vita del bambino dall'uno o dall'altro genitore, in alternativa tra loro, con indennità al 90%; c) 45% per gli ulteriori 3 mesi cui i genitori hanno diritto in alternativa tra loro fino al dodicesimo anno di vita del bambino. Le predette percentuali sono comprensive delle indennità riconosciute dalla legge e del relativo trattamento integrativo aziendale.

Con riferimento al trattamento previdenziale, i periodi di congedo parentale, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, **sono coperti da contribuzione figurativa**.

05.03 **Prolungamento del congedo**

art. 33 T.U. n. 151/2001

Per ogni **minore con handicap in situazione di gravità** accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/92, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale**, fruibile in misura **continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui al congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni**, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

In alternativa al prolungamento del congedo è possibile **richiedere la riduzione oraria giornaliera nei primi tre anni di vita del bambino, consistente in 2 ore di permesso retribuito giornaliero se l'orario di lavoro è pari o superiore a sei ore, o di un'ora di permesso retribuito al giorno se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore.** Condizione essenziale per l'esercizio del diritto è che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e il prolungamento del congedo decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo spetta **un'indennità media globale giornaliera pari al 30% della retribuzione.**

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

05.04 Bonus per le nuove nascite

art. 1, comma 206 della legge 30 dicembre 2024 n. 207

La Legge di bilancio 2025 introduce **per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 un assegno una tantum, pari a 1.000 euro, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione.**

L'importo è corrisposto per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea, o loro familiari, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero di cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o titolari di permesso unico di

lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi, residenti in Italia.

Il beneficio è corrisposto dall'INPS su domanda ed è subordinato alla condizione che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente abbia un valore di ISEE non superiore a 40.000 euro annui (computato al netto dell'assegno unico e universale per i figli a carico.

05.05 Buono asili nido

art.1 comma 355 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 e art. 1 comma 210 della legge 30 dicembre 2024, n. 207

*La **Legge di stabilità 11 dicembre 2016, n. 232** aveva istituito, a partire dal 2017, un buono per l'iscrizione in asili nido pubblici o privati, di 1.000 euro annui per i nuovi nati dal 2016.*

*Il bonus asilo nido è stato confermato dalle leggi di bilancio successive e da ultimo **dall'art. 1, comma 210 della legge 30 dicembre 2024, n. 207** che reca alcune modifiche della disciplina sul buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido, pubblici e privati, e per le forme di supporto domiciliare per **bambini aventi meno di tre anni di età, nati dopo il 31 dicembre 2023, e affetti da gravi patologie croniche**. Infatti, viene esclusa dal valore dell'ISEE, rilevante al fine della determinazione della misura del buono, l'importo (corrisposto al nucleo familiare) dell'assegno unico e universale per i figli a carico e viene soppressa la condizione costituita dalla presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio di età inferiore ai dieci anni.*

Il buono è corrisposto dall'INPS al genitore richiedente, previa presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione e il pagamento della retta a strutture pubbliche o private ovvero previa presentazione di un'attestazione rilasciata dal pediatra di libera scelta – sulla base di idonea documentazione – che attesti, per l'intero anno di riferimento,

l'impossibilità del bambino di frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica.

La misura è pari a 3.600 euro annui in relazione ai nati dopo il 31 dicembre 2023, a condizione che il valore dell'ISEE del nucleo familiare non sia superiore a 40.000 euro, al netto dell'assegno unico e familiare per i figli a carico. Nelle altre ipotesi, la misura del buono è pari a: 3.000 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE non superiore a 25.000 euro; 2.500 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE superiore a 25.000 euro e pari o inferiore a 40.000 euro; 1.500 euro annui per i casi in cui l'ISEE superi i 40.000 euro e per i casi di insussistenza o di insufficienza della documentazione relativa all'ISEE.



Per i dipendenti del gruppo A2A, con accordo sindacale dell'11 marzo 2024, sono previsti contributi per le spese di educazione ed istruzione con importi diversi in base all'età del bambino.

06 RIPOSI GIORNALIERI

artt. 39, 40, 41 e 43 T.U. n. 151/2001

La madre lavoratrice ha diritto, nel corso del primo anno di vita del bambino, a due periodi giornalieri di riposo (della durata di un'ora ciascuno) anche cumulabili nell'arco della giornata. Gli stessi si riducono ad uno solo periodo nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro risulti inferiore a sei ore. I periodi sono ridotti a mezz'ora ciascuno nel caso in cui, la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea messa a disposizione dal datore di lavoro nell'ambiente di lavoro o nelle immediate vicinanze.

Tali periodi sono riconosciuti al padre lavoratore qualora:

- *il figlio gli sia affidato in via esclusiva;*
- *la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;*
- *la madre non sia lavoratrice dipendente (appartenente a categoria non avente diritto);*
- *la madre sia deceduta o sia in stato di grave infermità.*
- *Il diritto non è riconosciuto se la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale.*

Il caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, punto c) precedente, comprende anche quello della casalinga o disoccupata. In caso di parto plurimo, qualunque sia il numero dei figli, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre indipendentemente dal fatto che la madre stia fruendo di periodi di congedo di maternità, parentale o di riposi giornalieri.

06.01 **Trattamento economico e normativo**

art.43 T.U. n.151/2001

I permessi di cui sopra sono totalmente retribuiti e producono tutti gli effetti normativi rispetto all'anzianità di servizio, ferie, tredicesima e quattordicesima. La madre richiederà i riposi direttamente al datore di lavoro, mentre il padre dovrà provvedere a richiedere la prestazione anche all'Inps.



07 RIPOSI GIORNALIERI

art. 42 T.U. n. 151/2001 e art. 33 Legge n. 104/1992

Come già esaminato nel paragrafo 5.3, nel caso di figli con handicap grave, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e **in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, è possibile godere, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, delle due ore di riposo giornaliero retribuito.** Il diritto a fruire delle ore di riposo giornaliero **è riconosciuto** a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. I riposi e i permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

Il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 104/1992 **è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui sopra,** ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

È possibile godere, inoltre, di un **periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni** per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il congedo e i permessi sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 104/1992 e del prolungamento del congedo parentale.

I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

07.01 **Trattamento economico, normativo e previdenziale**

art.42 T.U. n.151/2001

*Durante il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto a percepire **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa**; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a **un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale**. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.*

I soggetti che usufruiscono di detti congedi per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto a usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Detto periodo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

08 CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

artt. 47, 48, 49 e 51 T.U. n. 151/2001

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori, alternativamente, possano usufruire di permessi non retribuiti nella seguente misura:

- **illimitatamente** per tutte le durate delle malattie del bambino, fino al compimento dei **tre anni di vita**;
- nel limite di **cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per ciascun figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni**.

La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi è inviata per via telematica, direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che ha in cura il minore, all'INPS e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.

Allo scopo di usufruire del congedo la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di malattia del figlio, le proprie generalità.

Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore e il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



Il Contratto di Settore Elettrico riconosce, nei casi di malattia del figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni fino ad un massimo di 7 giorni di permesso non retribuito all'anno comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legge.



Nel gruppo ENEL, per le malattie del figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni sono riconosciuti 10 giorni di permesso non retribuito all'anno (comprensivi dei 7 giorni annui previsti dal CCNL e dei 5 giorni annui previsti dalle disposizioni di legge).

08.01 **Trattamento economico, normativo e previdenziale**

artt. 48 e 49 T.U. n. 151/2001

*I periodi di assenza per malattia del bambino **sono validi, esclusivamente, ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio** e sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.*

Per quel che riguarda il trattamento previdenziale, i periodi di congedo per la malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

09 GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI

artt. 26, 31, 36, 45 e 50 T.U. n. 151/2001

Il trattamento dei congedi di maternità, paternità e parentali sono riconosciuti anche ai genitori adottivi e affidatari a prescindere dall'età del bambino.

*Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di **cinque mesi**, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In particolare, **in caso di adozione nazionale**, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. **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. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.*

***In caso di affidamento di minore**, il congedo può essere fruito **entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi**. In caso di ricovero del figlio in una struttura pubblica o privata, **la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo**, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Detto diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Il congedo di maternità che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.*

Il congedo non retribuito, senza diritto ad indennità, di cui godrebbe la madre per il periodo di permanenza all'estero, qualora non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche

qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale e di affidamento. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità per il congedo parentale è dovuta per il periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

I riposi giornalieri spettano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia. I riposi giornalieri e i permessi per i figli con handicap grave si applicano anche in caso di adozione e di affidamento.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti. Il limite di età del bambino è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

09.01 Trattamento economico, normativo e previdenziale

artt. 48 e 49 T.U. n. 151/2001

- Valgono le stesse disposizioni illustrate nei capitoli precedenti

10 PERMESSI E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

art. 4 Legge 53/2000

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un **permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. **I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità** o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di grave infermità dei soggetti sopra indicati, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, **in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni**. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. **Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa**; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della Legge 104/1992.



Il Contratto collettivo elettrico ha previsto permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale, per i lavoratori che hanno assunto la tutela volontaria dei minori stranieri non accompagnati ai sensi della legge n. 47/2017.



Per i lavoratori del gruppo ENEL, successivi accordi sindacali hanno previsto che detti giorni di permesso e congedo siano riconosciuti anche al partner convivente, oltre **all'aggiunta di ulteriori 2 giorni di permesso rispetto a quelli riconosciuti dalla legge (totali 5 giorni), in presenza degli stessi presupposti**. A decorrere da marzo 2025 i giorni di permesso retribuito all'anno, di cui all'art. 4 della Legge n. 53/2000 e agli accordi sindacali del 10 novembre 2016 e del 21 giugno 2019, sono riconosciuti anche in caso di decesso, grave infermità, ricovero o intervento chirurgico (debitamente documentati) degli affini di 1 grado (es. suoceri/suocere), fermo restando il limite di 5 giorni complessivi annui.

Verranno, altresì, riconosciuti, a decorrere da marzo 2025:

1 giorno di permesso retribuito, frazionabile anche ad ore, per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna; un permesso orarlo fino alle ore 11.00 per posticipare l'inizio della giornata lavorativa in occasione del primo giorno di scuola primaria (scuola elementare);

1 giorno di permesso retribuito in occasione della laurea e del diploma di scuola secondaria di primo e di secondo grado dei figli; 1 giorno di permesso retribuito all'anno per i dipendenti nonni in occasione della nascita dei nipoti. Infine, ai dipendenti caregivers del gruppo Enel verranno riconosciuti a decorrere da marzo 2025:

2 giorni di permesso retribuito all'anno, frazionabile anche ad ore, per esigenze documentate di assistenza e cura di genitori anziani, per i quali non ricorrano i presupposti per la fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992.



Ai dipendenti, padri e madri, della società Terna è riconosciuto, con specifico accordo sindacale, un permesso di mezza giornata in occasione del primo giorno di scuola primaria.



Ai dipendenti del gruppo A2A, con accordo aziendale, qualora i 3 giorni previsti dalla legge siano già stati fruiti nel corso dell'anno ovvero non ne ricorrano i presupposti, è riconosciuto in caso di decesso:

1) **di affine di 1° grado** (es. suoceri), 2 giorni di permesso retribuito da fruire entro 7 giorni dall'evento;

2) **di un affine di 2° grado** (es. cognato), 1 giorno di permesso retribuito coincidente con il giorno del funerale;

3) **di un parente o di un affine di 3° grado** (es. figlio di fratello/sorella), mezza giornata di permesso retribuito coincidente con il giorno del funerale, senza obbligo di prestazione minima o di rientro.

Ancora, sono riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche, esami specialistici, esami prericovero e cure terapeutiche specificatamente individuate, pari alla durata della visita/esame, ai quali aggiungere un massimo di un'ora comprensiva degli spostamenti. Sono, altresì, riconosciuti permessi retribuiti per assistenza alla visita medica specialistica, pediatrica e alla degenza riferita al coniuge e/o convivente, parenti/affini entro il 2° grado e figli minori, fino ad un massimo di 14 ore annue, riproporzionate per i lavoratori part timer e comprensive del tempo utile per gli spostamenti. In occasione del primo giorno di scuola primaria è riconosciuto ai genitori e ai nonni un permesso retribuito di 4 ore.

Per gravi e documentati motivi familiari, **è anche prevista la possibilità di richiedere un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa**, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- A. le necessità familiari derivanti dal **decesso** di una delle persone sopra individuate;
- B. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella **cura o nell'assistenza delle persone** sopra individuate;

C. le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della **malattia**, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

D. le situazioni, riferite ai soggetti sopra individuati ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti **patologie**:

1. patologie 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. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie 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.

Il congedo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore.

Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano 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.

I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze. Il datore di lavoro

è tenuto, **entro dieci giorni dalla richiesta del congedo**, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dalla legge e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. **Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.** Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Il congedo può, altresì, essere richiesto **per il decesso di uno dei soggetti sopra indicati, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno.** Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno **diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.** Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, **un preavviso di almeno sette giorni.** Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave motivo devono presentare **idonea documentazione** del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro **entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa** del

lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il **decesso**, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Il datore di lavoro può richiedere periodicamente **la verifica della permanenza della grave infermità**, mediante certificazione. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalla legge. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro-servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla legge. Per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione. Il comma 4 ter dell'art. 4 della legge 53/2000, introdotto dal decreto legislativo 105/2022, **prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro** di cui al presente articolo, **ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere** o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.**

11 CONGEDO PER LA FORMAZIONE

art. 5 Legge n. 53/2000 e art. 10 Legge n. 300/1970

Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento dell'obbligo scolastico, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea e alla partecipazione di attività formative diverse da quelle svolte dal datore di lavoro. I lavoratori hanno, inoltre, diritto di fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove d'esame.

*Gli studenti lavoratori che richiedono congedi formativi non devono essere impiegati per prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Ferme restando le disposizioni relative allo studio di cui all'art.10 dello Statuto dei lavoratori, è riconosciuto agli **studenti lavoratori con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda**, il diritto ad una sospensione del rapporto di lavoro, che agevoli tale formazione professionale, **per un periodo non superiore a 11 mesi**, continuativi o frazionati, da utilizzarsi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il dipendente durante il periodo di congedo **conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione**.*

*Il predetto periodo **non è computabile nell'anzianità di servizio né cumulabile con le ferie, malattia e con altri congedi**. Il lavoratore può, però, procedere al **riscatto** del periodo di congedo formativo oppure effettuare il versamento volontario dei relativi contributi. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.*

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.



Il Contratto collettivo elettrico ha previsto il riconoscimento di permessi retribuiti per i lavoratori studenti in occasione degli esami nelle seguenti misure: giorni lavorativi 11 (undici) per gli esami di licenza di scuola media inferiore; giorni lavorativi 16 (sedici) per gli esami di licenza di scuola media superiore; per ogni esame universitario e non più di una volta per lo stesso esame, 1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori. Con il rinnovo del ccnl siglato l'11 febbraio 2025 i permessi sono stati estesi ad ogni esame del ciclo di formazione terziaria, includendo quindi anche gli esami connessi a Master Universitari, Dottorati di Ricerca e alla Istruzione Tecnica Superiore. Ancora, i permessi previsti dal precedente comma verranno concessi limitatamente al conseguimento del primo titolo di studio ai diversi livelli indicati.



Ai dipendenti del gruppo A2A, uno specifico accordo aziendale riconosce permessi studio retribuiti pari a: 11 giorni per gli esami di scuola secondaria di primo grado (medie); 16 giorni per gli esami di scuola secondaria di secondo grado (superiori); 3 giorni per esami universitari e tesi; 1 giorno per crediti formativi universitari >9; 1 giorno aggiuntivo per ogni esame e per la tesi, qualora si tratti di studi universitari connessi con l'attività aziendale; 50 ore l'anno per la frequenza, fruibili a pacchetti di 2 ore per le lezioni universitarie. I permessi sono riconosciuti solo una volta per lo stesso esame e riproporzionati in casi di lavoratori part timer.

12 CONGEDO PER LA FORMAZIONE CONTINUA

art. 6 Legge n. 53/2000

*I lavoratori, occupati e non, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutta la loro vita. I congedi per la formazione continua sono intesi, infatti, come **formazione per tutto l'arco della vita, rivolta ad accrescere conoscenze e competenze professionali.***

La formazione può essere scelta liberamente dal lavoratore, oppure essere predisposta dall'azienda attraverso piani di formazione aziendali e territoriali. Viene attribuito alla contrattazione collettiva, nazionale o decentrata, il compito di fissare il monte ore da destinare ai congedi per la formazione, i criteri per individuare i lavoratori, le modalità di orario e la retribuzione connessa alla partecipazione ai corsi di formazione.



Per il Contratto collettivo elettrico, permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite saranno assegnati ai lavoratori che conseguono il titolo di scuola media dell'obbligo presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o altri titoli di studio individuati in sede aziendale comunque finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda. Le 150 ore potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno. In relazione al piano di studio individuato all'inizio del triennio, complessivamente il lavoratore non potrà comunque fruire di permessi retribuiti in misura superiore a 50 ore per ciascun anno scolastico previsto nel piano di studi.



13 PERMESSI E CONGEDI PER PORTATORI DI DISABILITÀ E PER CHI LI ASSISTE

artt. 4 e 33 Legge n. 104/1992, art. 42 T.U. n. 151/2001 e art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53

L'art. 33 della Legge n. 104/1992 prevede, che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, abbia **diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa**, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile (art. 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76), convivente di fatto (art. 1, comma 36, della medesima legge), parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.

Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, **che possono fruirne in via alternativa tra loro.**

Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

La Corte costituzionale, con sentenza 5 luglio-23 settembre 2016, n. 213 ha **dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma nella parte in cui non include il convivente** tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al

coniuge, parente o affine entro il secondo grado. Il lavoratore che usufruisce dei permessi per **assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo** di residenza dell'assistito.

Il lavoratore **ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere** e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. **La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità, oltre a godere dei permessi, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita** in altra sede, senza il suo consenso.

I lavoratori che usufruiscono dei permessi hanno diritto di **priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile**. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva. Le disposizioni **si applicano anche agli affidatari** di persone handicappate in situazione di gravità. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-bis del D. Lgs. 198/2006) o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni**.

Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità ha diritto a fruire del **congedo della durata complessiva di due anni** (art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000 n. 53), **entro trenta giorni dalla richiesta**.

Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, l'unito civilmente (art.1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76) e il convivente di fatto (art. 1, comma 36, della medesima legge). In caso di mancanza, decesso

o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.

Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Il congedo non può **superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa**. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

I permessi e il congedo non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso **figlio con handicap in situazione di gravità** (capitolo 7), **i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente**, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e del prolungamento del congedo ex art. 33, comma 1 del D.Lgs. 26-3-2001 n. 151.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa**; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo **massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale**. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e

impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. **Coloro che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto a usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.**

Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. La domanda relativa ai permessi e congedi per il lavoratore che assiste un disabile grave e per il disabile che lavora deve essere presentata all'Inps utilizzando la modalità telematica.

Tale istanza (completa della ricevuta di presentazione) deve essere trasmessa al datore di lavoro a cura del lavoratore. Il lavoratore è tenuto a conservare la copia originale dell'istanza inviata.

14 CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

art. 24 D. Lgs n. 80/2015

La lavoratrice pubblica o privata, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Analogamente le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, **la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione idonea.**

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.** L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere **usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni** secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. 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.**

La lavoratrice ha diritto, altresì, **alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.** Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

La legge di stabilità 2017 (art.1 commi 241 e 242 Legge n.232/2016) **ha esteso il diritto al congedo** per motivi connessi alla loro protezione anche **alle lavoratrici autonome** per un periodo massimo di tre mesi. Durante tale periodo la lavoratrice autonoma ha diritto a percepire un'indennità giornaliera pari all'80% del limite minimo di retribuzione giornaliera stabilito ai fini della contribuzione minima previdenziale, nella misura inerente la qualifica di impiegato (limite pari, nel 2016, a 47,68 euro) Rientrano nell'ambito di applicazione le lavoratrici autonome iscritte alla gestione commercianti e artigiani, agricoltura e pesca, gestione separata INPS.



Il Contratto collettivo elettrico ha previsto che alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui all'art.24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, siano riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure: diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di **dodici mesi**, fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 D. Lgs. n.80/2015; diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 36 mesi; individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa; diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile; diritto all'anticipazione di quote del Tfr maturato; Impegno della Parti sociali all'integrazione negli statuti dei Fondi di previdenza complementare del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi; agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e/ o nella attribuzione del telelavoro; accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno.

15 DIVIETO DI LICENZIAMENTO

art. 54 T.U. n. 151/2001

Le lavoratrici **non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino**. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nei casi:

- di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- di esito negativo della prova.

Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, **la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale**. La lavoratrice **non può altresì essere collocata in mobilità** a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni sopra dette è nullo. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

In caso di **fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino**. Dette disposizioni si applicano anche **in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

L'inosservanza delle disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta (art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689); inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla **richiesta della certificazione della parità di genere** o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

16 DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

art. 55 T.U. n. 151/2001

In caso di **dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso**. Detta disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità ed anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di

incontro con il minore adottando, **devono essere convalidate** dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

17 ANTICIPAZIONE DEL TFR

art. 7 della Legge n. 53/2000

Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120 del Codice civile, **il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e di formazione**. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. L'anticipazione, che non può superare il 70% del TFR maturato, può essere erogata solo nel caso in cui l'anzianità di servizio del lavoratore sia di almeno otto anni. Come già anticipato al paragrafo 14, **il Contratto collettivo elettrico** ha previsto che alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui all'art. 24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, sia riconosciuto, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, il diritto all'anticipazione di quote del Tfr maturato. È previsto, altresì, l'impegno delle Parti sociali all'integrazione negli statuti dei Fondi di previdenza complementare del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi.

18 PROLUNGAMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE

art. 8 della Legge n. 53/2000

I soggetti che usufruiscono dei **congedi per la formazione** di cui al paragrafo 11, possono, a richiesta, **prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria**. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

19 CONSERVAZIONE DEL POSTO

art. 56 T.U. n. 151/2001

*Al termine dei periodi di divieto di lavoro, **le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino**; hanno altresì diritto di essere **adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.***

*La disposizione si applica anche al **lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal T.U. 151/2001, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.** La disposizione si applica anche in caso di **adozione e di affidamento**, fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.*

***L'inosservanza delle disposizioni è punita** con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689); inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla **richiesta della certificazione della parità di genere** o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.*

20 VIGILANZA DEL RISPETTO DELLE NORME

art. 77 T.U. n. 151/2001

*L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal T.U. n. 151/2001 e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il **Servizio ispettivo del Ministero del lavoro**, competente per territorio. La vigilanza sul T.U. 151/2001 è **demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi**. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni e per esse al Servizio sanitario nazionale.*

21 SANZIONI

artt. 18, 38, 46 e 52 T.U. n. 151/2001

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al T.U. n.151/2001 sono puniti con l'arresto e sanzioni amministrative e ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

