

400 TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Le norme in materia sono contenute nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante “Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” (di seguito: TU) e nell’art. 10 del CCNL 16 maggio 2001. Dettagliata disciplina applicativa è contenuta nelle Circolari di Persociv n. 13797 del 27 febbraio 2015, n. 51072 del 5 agosto 2015, n. 57165 del 15 settembre 2015 (questa, sul congedo parentale a ore, con allegati modelli di domanda in modalità pdf compilabile) e n. 1937 del 14.01.2016. Disposizioni procedurali per gli operatori del settore in ambito Difesa sono contenute nella Circolare di Persociv n. 14337 del 3 marzo 2015. Le circolari sono reperibili su www.difesa.it, percorso segretariato generale / persociv / circolari ed altra documentazione.

SOMMARIO

- A) [CONGEDO MATERNITA'/PATERNITA'](#) (ex astensione obbligatoria) da 401 a 408
- B) [CONGEDO PARENTALE](#) (ex astensione facoltativa) da 409 a 421
- C) [RIPOSI GIORNALIERI](#) da 422 a 424
- D) [MALATTIA DEL FIGLIO](#) da 425 a 428
- E) [PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE](#) da 429 a 430

A) CONGEDO MATERNITA'/PATERNITA' (ex astensione obbligatoria)

401 Sono previsti permessi particolari per gli accertamenti sanitari durante il periodo di gravidanza della lavoratrice?

L’art. 14 del TU (controlli prenatali) prevede permessi retribuiti per l’effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l’orario di lavoro. La lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita istanza e relativa documentazione giustificativa attestante la data e l’orario di effettuazione degli esami. Tali permessi non configurano assenze per malattia, né sono riconducibili alla normativa in materia di permessi per visite specialistiche.

402 Cosa accade in caso di interruzione della gravidanza?

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22.05.1978, n.194, è quella che si verifica **prima del centottantesimo giorno** dall'inizio della gestazione. In detta ipotesi, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del TU, le relative assenze sono considerate a tutti gli effetti come malattia, ma, ai sensi dell'art. 20 del d.P.R. 25.11.1976, n. 1026, non sono computabili nel c.d. periodo di comporta.

Invece, l'interruzione della gravidanza **successiva al centottantesimo giorno** dall'inizio della gestazione è considerata come parto a tutti gli effetti (prematureo o non). 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 (art. 19 del TU e artt. 4 e 12 del D.P.R. n. 1026/1976).

Ai sensi del comma 1-*bis* dell'art. 16 del TU, come introdotto dall'art. 2 del d.lgs. n. 119/2011, nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa purché sia dato preavviso di almeno 10 giorni al datore di lavoro, venga prodotta certificazione dello specialista SSN o con esso convenzionato, nonché attestazione del medico competente ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro concernente l'assenza di pregiudizio per la salute della donna (art. 41 d.lgs. n. 81/2008)

403 In base alla normativa a tutela della maternità, in quali periodi è vietato adibire le donne al lavoro?

In forza degli artt. 16 e 20 del TU, è posto divieto di adibire al lavoro le donne nei seguenti periodi:

- a) nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi dopo il parto, oppure nel mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto qualora la lavoratrice abbia optato per tale ultima soluzione (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);
- b) ove il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; in tale ipotesi il periodo (tre mesi o quattro) di congedo di maternità *post partum* decorre dal giorno successivo la data effettiva del parto;
- c) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei periodi di astensione obbligatoria superi il limite complessivo di cinque mesi. Il congedo *post-partum* decorre comunque dalla data presunta: l'art. 16, comma 1, lett. d) del d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 2, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 80/2015] stabilisce che i giorni di congedo non goduti prima del parto -qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta- si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto, anche se la somma dei due periodi (prima e dopo il parto)

superi il limite dei cinque mesi. La modifica legislativa specifica che la somma complessiva dei periodi di astensione obbligatoria può superare i cinque mesi.

404 Se il neonato è ricoverato presso una struttura ospedaliera è possibile interrompere il congedo di maternità?

Se il figlio **nato prematuro** ha necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, che il restante periodo di congedo obbligatorio *post partum* e il periodo *ante partum* non fruito possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro in casa del figlio (art. 10, comma 2, lettera b., CCNL 16.05.2001).

Ciò vale anche nel caso di neonato **non prematuro**: l'art. 16-bis del d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 80/2015] riconosce il diritto per la madre, nel caso di ricovero del *neonato (senza ulteriori specificazioni)* in una struttura sanitaria pubblica o privata, di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di potere fruire del medesimo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ciascun figlio su istanza della madre, ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

405 Quando è possibile utilizzare il congedo di paternità?

Ai sensi dell'art. 28, comma 1, del TU il diritto al congedo di maternità si estende al **lavoratore padre** che ne ha diritto al posto della madre nelle ipotesi di seguito riportate (a fianco di ciascuna di esse è indicata la corrispondente documentazione da produrre):

- morte della madre (autocertificazione);
- grave infermità della madre (certificazione medica);
- abbandono del bambino da parte della madre (dichiarazione sostitutiva di atto notorio);
- affidamento esclusivo del bambino al padre (copia del provvedimento del giudice che dispone l'affidamento esclusivo al padre, ai sensi dell'art. 337-*quater* del codice civile, o autocertificazione con indicazione degli estremi del provvedimento del giudice).

Il congedo di paternità decorre dalla data in cui si verifica uno dei predetti eventi e coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità **non** fruito dalla lavoratrice (per ulteriori approfondimenti vedi anche successiva FAQ 409)

406 Nelle ipotesi di parto plurimo qual è la durata del congedo di maternità/paternità?

Nell'ipotesi di **parto plurimo**, il congedo di maternità o paternità spetta comunque per il periodo di cinque mesi a prescindere dal numero dei figli, essendo riferito alla condizione di gravidanza e all'evento parto.

407 Il congedo di maternità/paternità spetta anche in caso di adozione o di affidamento?

In caso di adozione nazionale, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del TU, 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, ai sensi dell'art. 26, comma 3, del TU, il congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso del minore in Italia, ossia durante il periodo di permanenza all'estero necessario per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Tale periodo di congedo può essere fruito anche in modo frazionato.

Per i casi di affidamento del minore, ai sensi dell'art. 26, comma 6, del TU la lavoratrice ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo complessivo pari a tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore; entro i predetti cinque mesi, il congedo in esame è fruibile dall'interessata in modo continuativo o frazionato.

In tutte le predette ipotesi, l'art. 31 del TU stabilisce che il congedo di maternità che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta alle medesime condizioni al lavoratore.

Per informazioni più dettagliate si rinvia al § 5 della Circolare n. 13797 del 27 febbraio 2015, reperibile su www.difesa.it, percorso segretariato generale / persociv / circolari ed altra documentazione.

408 E' possibile fruire dell'astensione obbligatoria durante la fruizione dell'aspettativa ex art. 8, comma 3, del CCNL del 16.5.2001 (per ricongiungimento del coniuge)?

Qualora la dipendente usufruisca del congedo di maternità per gravidanza, viene interrotta l'aspettativa in corso, stante l'assoluta obbligatorietà dell'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di tutela della maternità: v. orientamento applicativo [ARAN SAN 173](#).

B) CONGEDO PARENTALE (ex astensione facoltativa)

409 Qual è il periodo massimo complessivo del congedo parentale cui hanno diritto i due genitori, lavoratori dipendenti?

Ciascun genitore, ai sensi del citato art. 32, ha diritto di astenersi dal lavoro per "congedo parentale" per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di età.

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** per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi, elevabile a sette quando egli eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per almeno tre mesi. Il padre lavoratore può godere di questo tipo di congedo contemporaneamente ai periodi in cui la madre fruisce dei permessi giornalieri di allattamento, dei congedi di maternità o dei congedi parentali;
- c) **in caso di fruizione da parte di entrambi i genitori**, i suddetti congedi hanno una durata massima complessiva non superiore a dieci mesi (art. 32, comma 1, TU) oppure a undici mesi, qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo non

inferiore a tre mesi (art. 32, comma 2 TU). Nell'ipotesi di utilizzo dei sette mesi da parte del padre, la madre lavoratrice potrà quindi astenersi dal lavoro per un massimo di quattro mesi.

d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. La condizione di “genitore solo” si verifica, in sostanza, per le situazioni sotto indicate (si rinvia alle circolari INPS n. [109/2000](#) e n. [8/2003](#), nonché al messaggio INPS [n. 22911 del 20.9.2007](#)):

- la morte dell'altro genitore, risultante da dichiarazione sostitutiva di certificazione;
- l'abbandono del figlio; tale particolare circostanza (riportata dalla citata Circolare INPS) è concetto ampio non rinvenibile in una specifica fattispecie normativa e tuttavia risulta individuata in situazioni concretizzatesi in interventi di pubbliche autorità o di strutture e organi deputati all'assistenza medica, sociale e di tutela dell'infanzia; tali circostanze sono documentabili in una dichiarazione di responsabilità (dichiarazione sostitutiva di atto notorietà);
- l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore; anche in questo caso la circostanza è documentabile con dichiarazione di responsabilità: a tale riguardo è utile ricordare quanto specificato dalla citata Circolare INPS che la situazione di “genitore separato” non rileva ove nella sentenza di separazione dal giudice non sia stato anche disposto l'affidamento esclusivo ad un solo genitore;
- il mancato riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori: in questo caso la circostanza è documentabile con dichiarazione di responsabilità, in proposito l'INPS chiarisce opportunamente che la condizione di “ragazza madre” o di “genitore *single*” non realizza di per sé la fattispecie dovendo risultare il “non riconoscimento” da parte dell'altro genitore.

410 E' possibile la fruizione del congedo parentale in modalità oraria?

In mancanza di apposite disposizioni rinvenibili nella contrattazione collettiva, è possibile fruire del “congedo parentale a ore” sulla base dei parametri contenuti nel novellato art. 32 del T.U. n. 151 del 2001

Il comma 1-ter, del medesimo art. 32 d. lgs. n. 151/2001 [inserito dall'art. 7, comma 1, lett. b) d. lgs. n. 80/2015] introduce un'innovazione, prevedendo che il congedo parentale possa essere fruito su base oraria. Il legislatore ha cioè stabilito che, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione del congedo parentale su base giornaliera o su base oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile, immediatamente precedente al periodo in cui abbia inizio il congedo parentale. La novella esclude la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi contemplati dal Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. **Per disposizioni di dettaglio sul congedo parentale a ore, v. la circolare di PERSOCIV n. 57165 del 15 settembre 2015, reperibile su www.difesa.it, percorso segretariato generale / persociv / circolari ed altra documentazione.**

411 Nell'ipotesi di parto gemellare qual è la durata del congedo parentale?

In caso di parto gemellare o plurigemellare i periodi di congedo parentale spettano per ciascun figlio, risultando quindi moltiplicati per il numero dei gemelli, ma i giorni a retribuzione intera complessivamente spettanti ad entrambi i genitori non possono essere più di 30, in quanto tale periodo interamente retribuito deve considerarsi “unico”, a prescindere dal numero dei figli, essendo riferito esclusivamente all'evento “parto” (orientamento applicativo [M_195 dell'ARAN](#)).

412 Quando il padre può utilizzare il congedo parentale?

Il padre lavoratore può usufruire, nei limiti previsti dal co.1, lett. b), dell'art.32 del TU, del congedo parentale sin dalla nascita del figlio. Inoltre, il padre può godere di questo tipo di congedo contemporaneamente ai periodi in cui la madre fruisce dei permessi giornalieri di allattamento, del congedo di maternità o di periodi di congedo parentale (art. 32 del TU).

413 In caso di fruizione di congedo parentale maturano ferie e tredicesima mensilità?

Per i primi 30 giorni di congedo parentale, che sono interamente retribuiti, maturano le ferie ma non la tredicesima mensilità (vedi orientamento applicativo [ARAN M_89](#))
Nei successivi periodi, fino al 6° mese - retribuiti al 30% e computati nell'anzianità di servizio nonché coperti da contribuzione figurativa - sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^ mensilità (art. 34 del TU e art. 10 del CCNL 16.05.2001).

414 Il trattamento economico al 100% spetta entro i primi sei anni di età del bambino?

L'art. 34, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 -come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 80 del 2015- prevede che il genitore, il quale fruisce del congedo parentale, ha diritto all'indennità pari al trenta per cento della retribuzione entro i sei anni di vita del minore.

Peraltro, l'art. 1, comma 2, del d.lgs. 151/2001 fa “*salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione*”. In proposito, l'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL 16.5.2001 prevede che “**nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/71 e successive modificazioni e integrazioni (NdiR.: ora, art. 32, comma 1, TU 151/2001)** per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, **i primi trenta giorni di assenza**, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. **Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile**”.

Secondo l'orientamento applicativo ARAN M_87 “*la disciplina di maggior favore relativa all'istituto del congedo parentale contenuta nel contratto si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del d. lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico*”.

In relazione a quanto sopra, appare possibile considerare che la disciplina di maggior favore contenuta nell'art. 10 CCNL cit., **non contenendo limiti di età** ed essendo fatta salva dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 151/2001, “**rimane pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del d. lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico**”, **secondo la vigente formulazione dell'art. 34 cit.**

Pertanto, si ritiene che il periodo di congedo parentale *a retribuzione intera* (primi trenta giorni di congedo) sia fruibile nei primi sei anni di età del bambino, secondo il testo dell'art. 34 del citato d.lgs. 151/2001, come modificato dal d.lgs. n. 80/2015.

415 Il trattamento economico è dovuto anche dopo i primi sei mesi di congedo parentale?

Per i periodi di assenza per congedo parentale successivi ai primi 6 mesi l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta solo a condizione che il beneficiario non posseda un reddito individuale superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (art. 34 del TU). Tale limite è fissato annualmente ed è reperibile dal sito INPS.

416 E' frazionabile il periodo di congedo parentale?

Nel caso di fruizione continuativa il periodo di congedo parentale comprende anche gli eventuali giorni festivi (e non lavorativi) che ricadono all'interno dello stesso.

Nel caso di fruizione frazionata i diversi periodi di congedo parentale ricomprendono anche gli eventuali giorni festivi (e non lavorativi) che ricadono tra gli stessi ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore.

Al riguardo è opportuno evidenziare l'orientamento applicativo [ARAN M196](#), secondo il quale:

- se, a seguito di un periodo di congedo parentale, il genitore fruisce, subito dopo, di ferie o malattia, e poi riprende servizio, **le giornate festive** (e i sabati in caso di settimana corta) ricadenti nell'intervallo tra il congedo parentale e le ferie (o malattia o altro istituto), non si computano nel periodo di congedo parentale;
- ove si susseguano, senza soluzione di continuità, un periodo di congedo parentale, un periodo di ferie (o malattia o altro istituto) e un ulteriore periodo di congedo parentale, **i giorni festivi** (e i sabati in caso di settimana corta) che si collocano tra i predetti periodi devono essere comunque conteggiati come giorni di congedo parentale. (v. orientamento applicativo [ARAN M224](#)).

417 Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione o affidamento?

I genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore stesso (art. 36 TU).

Si evidenzia, inoltre, che l'intera retribuzione (art. 34, comma 1, TU e art. 10, comma 2 lett. c) del CCNL 16.05.2001) è dovuta per il periodo complessivo di 30 giorni cumulativi tra padre e madre, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, a prescindere dall'età del minore stesso al momento dell'ingresso in famiglia (artt. 26, 31, 34 e 36 TU).

418 Una lavoratrice dipendente da una pubblica amministrazione che ha già utilizzato, durante un precedente rapporto di lavoro in un'azienda privata, due mesi di congedo parentale, può usufruire per lo stesso bambino (che non ha ancora compiuto i tre anni di età) dei primi 30 giorni retribuiti per intero?

La dipendente, se non ha fruito di analogo beneficio presso altri datori di lavoro pubblici, può senz'altro godere dei primi trenta giorni retribuiti per intero previsti dal CCNL comparto Ministeri.

Naturalmente occorre verificare che l'altro genitore non abbia già usufruito di tale diritto, atteso che i 30 giorni sopracitati devono essere complessivamente considerati con riferimento ad entrambi i genitori [art. 10, comma 2, lett c) del CCNL del 16.05.2001]]: v. orientamento applicativo [ARAN M 93](#).

419 E' possibile, in caso di parto plurimo, raddoppiare o triplicare, etc., in ragione di ciascun figlio le ore di riposo giornaliero, il congedo di maternità, i congedi parentali e i congedi di malattia bambino?

Il congedo di maternità o paternità spetta per un periodo massimo di cinque mesi a prescindere dal numero dei figli in quanto è riferito alla condizione della gravidanza ed all'evento del parto.

I riposi giornalieri, in caso di parto plurimo, sono raddoppiati indipendentemente dal numero dei figli e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per quanto riguarda il congedo parentale e il congedo per la malattia del figlio, i mesi di congedo previsti dalla legge aumentano in relazione al numero dei figli nati.

Si evidenzia che nelle ipotesi di parto plurimo o adozione plurima, i giorni di congedo parentale a retribuzione intera complessivamente spettanti ad entrambi i genitori non possono essere più di trenta.

420 Quali sono i termini di preavviso al datore di lavoro, per la fruizione del congedo parentale?

I termini di preavviso al datore di lavoro per poter fruire del congedo parentale sono pari a cinque giorni e, nel caso di fruizione su base oraria, a due giorni.

Il comma 3 dell'art. 32 d. lgs. n. 151/2001 [modificato dall'art. 7, comma 1, lett. c) d. lgs. n. 80/2015] prevede che il genitore che intenda fruire del congedo parentale debba 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 sia l'inizio che la fine del periodo di congedo**, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Tale termine di preavviso, nelle ipotesi di fruizione su base oraria, è invece stabilito in due giorni.

La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione (art. 10, comma 2, lett. f, CCNL 16.5.2001).

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina su citata, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro (art. 10, comma 2, lett. g, CCNL 16.5.2001).

421 Come si conteggia un periodo di congedo parentale nel caso di *part time* verticale?

In caso di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale, misto) i congedi non sono riproporzionati e sono calcolati in base al calendario, includendo anche i periodi non lavorativi, come per i lavoratori a tempo pieno (orientamento applicativo [ARAN M_19](#)). Al dipendente compete il trattamento economico spettante in ragione della prestazione lavorativa a tempo parziale, su cui incidono le relative decurtazioni.

C) RIPOSI GIORNALIERI

422 Quando spettano i riposi giornalieri?

Ai sensi dell'art. 39 del TU, nel primo anno di età del bambino la lavoratrice madre ha diritto a:

- due ore di riposo giornaliero, se l'orario di lavoro è pari o superiore a sei ore (da fruire all'inizio, durante o alla fine della giornata lavorativa, sia in un unico tempo sia in due tempi di un'ora ciascuno: come si desume dall'orientamento applicativo ARAN M_88);
- un'ora di riposo giornaliero, se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore (da fruire come sopra in un unico tempo).
- i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido, o altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I riposi giornalieri, in caso di parto plurimo, sono raddoppiati indipendentemente dal numero dei figli e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre (art. 41 TU).

I riposi giornalieri sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione, pertanto sono retribuiti per intero e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

423 I riposi giornalieri spettano anche al padre?

Ai sensi dell'art. 40 del TU, il padre può sostituirsi alla madre, fino ad un anno di età del figlio, nelle seguenti ipotesi tassativamente previste (a fianco di ciascuna di esse è indicata la documentazione da presentare da parte del dipendente):

- nel caso in cui i figli siano affidati solo al padre (copia del provvedimento del giudice che dispone l'affidamento esclusivo al padre, ai sensi dell'art. 337-*quater* del codice civile, o autocertificazione con indicazione degli estremi del provvedimento del giudice);
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga (autocertificazione da cui risultino i dati del datore di lavoro della madre);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (autocertificazione);
- in caso di morte o grave infermità della madre (autocertificazione anagrafica o certificazione medica attestante la grave infermità);

Nell'ipotesi di madre casalinga (v. nota [INPDAP n. 23 del 21 ottobre 2011](#)) senza alcuna eccezione e indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinino l'impossibilità della madre di accudire il bambino.

Il numero di ore spettanti al padre (due o una) è determinato in relazione all'orario di lavoro, se pari/superiore o se inferiore alle sei ore giornaliere.

Il padre lavoratore non può fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo di maternità o del congedo parentale.

424 I riposi giornalieri spettano anche in caso di adozione e affidamento?

Anche nei casi di adozione e affidamento i lavoratori padri e le lavoratrici madri possono usufruire dei riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia (art. 45 del TU).

D) MALATTIA DEL FIGLIO

425 I genitori hanno diritto ad usufruire di permessi durante la malattia del figlio?

Ai sensi dell'art. 47 del TU, entrambi i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio, come di seguito specificato.

a) **Fino a 3 anni di età del bambino**, ciascun genitore ha diritto di assentarsi per periodi illimitati corrispondenti alla malattia di ogni figlio (art. 47, comma 1, TU). Per quanto concerne il trattamento economico:

- sono riconosciuti alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri, **per ciascun anno di età del bambino, 30 giorni di assenza a retribuzione intera**, anche frazionati. Detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio, sono validi ai fini della maturazione delle ferie ma non della tredicesima mensilità [art. 1, comma 2, TU, art. 10, comma 2, lettera d), CCNL 16.5.2001 e art. 48, comma 1, TU];
- **ulteriori periodi successivi ai primi 30 giorni** di astensione per malattia non sono retribuiti, non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13^a mensilità, sono validi ai fini dell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa (art. 48, comma 1 e art. 49, comma 1, TU).

b) **Dai 3 agli 8 anni di età del bambino**, ciascun genitore ha diritto a 5 (cinque) giorni di congedo non retribuito per ogni anno anagrafico del bambino (art. 47, comma 2, TU). Ai sensi dell'art. 48, comma 1, T.U., detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla 13^a mensilità. Per la disciplina della contribuzione trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 3, T.U.

In tutti i casi il congedo spetta al genitore richiedente, anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

426 I permessi per malattia del figlio spettano anche in caso di adozione o affidamento?

Ai sensi dell'art. 50 TU, anche nei casi di adozione e affidamento entrambi i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio, come di seguito specificato:

- a) **fino a 6 anni di età del bambino** ciascun genitore ha diritto di assentarsi per periodi illimitati corrispondenti alla malattia di ciascun figlio (art. 50, comma 2, TU). Per quanto concerne il trattamento economico:
- fino al terzo anno di età sono riconosciuti alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri, **per ciascun anno di età del bambino, 30 giorni di assenza** a retribuzione intera, anche frazionati. Detti periodi sono validi ai fini della maturazione delle ferie ma non della tredicesima mensilità [art. 10, comma 2, lettera d), CCNL 16.5.2001];
 - sempre entro il limite del terzo anno di età, ulteriori periodi successivi ai primi 30 giorni di malattia non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13^a mensilità. Sono validi ai fini dell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa (art. 48, comma 1 e art. 49, comma 1, TU);
 - dal terzo al sesto anno di età, le assenze per malattia del minore non sono retribuite, sono computate nell'anzianità di servizio, non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13^a mensilità (art. 48 TU), sono coperte da contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 49, comma 1, TU;
- b) **dai 6 agli 8 anni di età del bambino**, ciascun genitore ha diritto a cinque giorni di congedo non retribuito per ogni anno di età del bambino (art. 47, comma 2, TU). Ai sensi dell'art. 48 T.U., detti periodi sono computati nell'anzianità e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13^a mensilità. Per la disciplina della contribuzione trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 3, TU;
- c) **per i minori che all'atto dell'adozione o dell'affidamento avevano una età compresa tra i 6 e i 12 anni, entro 3 anni dall'ingresso in famiglia** ciascun genitore ha diritto a cinque giorni di congedo non retribuito per ogni anno dall'ingresso del minore. Ai sensi dell'art. 48 T.U., detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13^a mensilità. Per la disciplina della contribuzione trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 3, T.U.

In tutti i casi il congedo spetta al genitore richiedente, anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

427 Per fruire dei congedi per malattia del figlio, quale documentazione è richiesta?

Per fruire dei congedi per la malattia del figlio, il genitore deve presentare:

- il certificato medico rilasciato dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore (comma 3, art. 47 T.U.);
- una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (citato art. 47, comma 2, TU.).

Nei casi di fruizione dei congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni normative e contrattuali sul controllo della malattia del lavoratore (visita fiscale).

428 Il congedo per malattia del figlio può essere fruito in modalità frazionata?

Nel caso di fruizione continuativa il periodo di congedo per malattia del figlio comprende anche gli eventuali giorni festivi (e non lavorativi) che ricadono all'interno dello stesso.

Nel caso di fruizione frazionata i diversi periodi di congedo per malattia del figlio ricomprendono anche gli eventuali giorni festivi (e non lavorativi) che ricadono tra gli stessi ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore.

Al riguardo è opportuno evidenziare l'orientamento applicativo [ARAN M196](#), secondo il quale:

- se, a seguito di un periodo di congedo per malattia del figlio, il genitore fruisce, subito dopo, di ferie o malattia, e poi riprende servizio, **le giornate festive** (e i sabati in caso di settimana corta) ricadenti nell'intervallo tra il congedo e le ferie (o malattia o altro istituto), non si computano nel periodo di congedo per malattia del figlio;
- ove si susseguano, senza soluzione di continuità, un periodo di congedo per malattia del figlio, un periodo di ferie (o malattia o altro istituto) e un ulteriore periodo di congedo, **i giorni festivi** (e i sabati in caso di settimana corta) che si collocano tra i predetti periodi devono essere comunque conteggiati come giorni di congedo per malattia del figlio (v. orientamento applicativo [ARAN M224](#)).

E) PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

429 Quali tutele sono previste per i genitori che hanno figli con *handicap* in situazione di gravità?

Ai sensi dell'art. 33 del TU, la lavoratrice madre e il lavoratore padre, alternativamente, hanno diritto a fruire per ciascun figlio con *handicap* in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, al prolungamento del congedo parentale, che può essere fruito in modo continuativo o frazionato. (per il frazionamento vedi FAQ 414).

Il limite massimo del congedo in questione, fruibile complessivamente da entrambi i genitori per ciascun figlio disabile e comprensivo anche del periodo di congedo parentale ordinario, è di **tre anni**.

Il diritto al prolungamento del congedo parentale sussiste fino al **compimento dei dodici anni di età** del bambino, **salvo il caso di adozione/affidamento** (nel quale il limite temporale non è dato dai dodici anni di età, ma dai dodici anni dall'ingresso in famiglia senza superare il compimento del diciottesimo anno di età).

Per potere fruire del prolungamento del congedo parentale il minore non deve essere ricoverato **a tempo pieno** presso istituti specializzati, salvo che sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza del genitore (in tal caso deve essere prodotta la relativa attestazione medica).

Il prolungamento **decorre** dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

430 Oltre al prolungamento del congedo parentale quali tutele sono previste per i genitori che hanno figli con *handicap* in situazione di gravità?

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e fino al compimento del terzo anno di età del bambino disabile grave, sempre a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, i genitori possono usufruire, alternativamente tra loro, delle **due ore di permesso giornaliero retribuito di cui all'art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992** (un'ora, se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore).

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e alle due ore di permesso giornaliero, la lavoratrice madre o in alternativa il padre lavoratore hanno diritto a **tre giorni di permesso retribuito al mese ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992**, in modalità frazionata o continuativa, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno.

Nell'arco del mese, i citati benefici del prolungamento del congedo parentale, delle ore di permesso giornaliero e dei tre giorni di permesso mensile, poiché sono diretti alla medesima finalità di assistenza del disabile in situazione di gravità, sono **alternativi fra loro**; inoltre, i genitori - alternandosi fra di loro – nello stesso mese possono fruire di un solo tipo di beneficio (divieto di cumulo).

È comunque possibile, per entrambi i genitori, in alternativa tra loro, **cumulare nel mese** il congedo retribuito previsto dall'art. 42, comma 5, TU, con uno qualsiasi degli istituti sopra menzionati.

Per maggiori informazioni si rinvia al § 8 della Circolare n. 13797 del 25 febbraio 2015, reperibile su www.difesa.it, percorso segretariato generale / persociv / circolari ed altra documentazione.