

I PERMESSI PARENTALI

di Luciano Piccoli

Una premessa doverosa: questo argomento, come tutti quelli che concernono il welfare, è oggetto di continue rivisitazioni a causa della forte crisi economica che porta, e porterà, i governi a limitare la portata delle norme relative.

Il peso economico di queste norme è interamente a carico dell'Inps e per cui comunque si pone un problema tra le esigenze dello stesso cittadino di avere un equilibrio tra la redditività della propria futura pensione e la copertura di permessi per malattie o invalidità alle quali può essere soggetto, lui o i suoi familiari.

Da quanto detto si evince che ci saranno modifiche frequenti delle norme relative ai permessi parentali, norme che al momento hanno già subito modifiche che si sono affastellate tanto da essere di difficile lettura complessiva. Per il mese di Giugno 2011 si attendeva un riordino dell'argomento tramite un testo unico ma altri problemi hanno distratto la politica da quest'impegno e per cui la 119/2011 non riveste tale carattere.

Per quanto attiene le leggi a cui si fa riferimento, indicheremo la 104/92 sull'handicap, la 1204 del 1971 sulla maternità, la 53/2000 sulla maternità e paternità e la 151 del 2001 che tratta dei permessi parentali più in generale, anche se più e più volte rimaneggiate.

Le definizioni di invalidità (stato di minorità sociale), di disabilità (difficoltà a livello personale o sociale) o di handicap (restrizione della partecipazione sociale e cioè persona con disabilità grave) rivengono da criteri stabiliti a livello internazionale

ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITA' – LEGGE 1204/71 E 151/2001

Spetta alla madre (o, in caso di sua morte, al padre) per 5 mesi conteggiati a ritroso sulla data presunta del parto stabilita del ginecologo. Disposizioni successive alla 1204/71 (legge 151/2001) hanno stabilito che l'obbligo di astensione di due mesi prima del parto può essere abbreviato, su richiesta della lavoratrice, fino ad un mese, compensando il mese non goduto nel tempo successivo al parto; occorre però il parere favorevole dello specialista del SSN e del medico competente in materia di sicurezza. In caso di

lavorazioni nocive la lavoratrice può anticipare la data di astensione così come nel caso di gravidanze a rischio. Resta inteso che l'integrazione aziendale fino al 100% della retribuzione, esistente in molti CCNL, compreso il nostro, (l'80% la paga l'INPS) vale comunque massimo per un periodo di 5 mesi. La contribuzione è coperta dall'Inps. L'Inps, con il messaggio 11/7/2011 n° 14448 ha stabilito che in caso di parto prematuro con ricovero del neonato il periodo post partum decorra dall'ingresso nella casa familiare. Il permesso spetta anche in caso di adozione o affido dal momento dell'ingresso in famiglia, anche se nel frattempo il minore raggiungesse la maggiore età.

CONGEDO PARENTALE PER 6 MESI (3 ANNI SE IL BAMBINO E' AFFETTO DA HANDICAP) PER NECESSITA' DI CURE MATERNE O PATERNE ENTRO IL 3° ANNO DI VITA DEL BAMBINO - LEGGE 1204/71 E 151/2001

L'assenza deve essere giustificata da una dichiarazione che attesta che il bambino necessita di cure materne. Si viene retribuiti al 30% a carico dell'Inps che provvede anche al riconoscimento figurativo dei contributi. A differenza dell'astensione obbligatoria, nella facoltativa non maturano ferie, automatismi e mensilità aggiuntive.

CONGEDO PARENTALE PER 6 MESI (3 ANNI SE IL BAMBINO E' AFFETTO DA HANDICAP) PER NECESSITA' DI CURE MATERNE O PATERNE ENTRO L'OTTAVO ANNO DI VITA DEL BAMBINO - LEGGE 151/2001

La differenza rispetto alle modalità di utilizzo precedenti dello stesso permesso è che se il permesso viene utilizzato dopo il terzo anno di vita del bambino, si avrà la retribuzione (a carico dell'Inps) solo se il proprio reddito lordo non supera 2,5 volte l'assegno sociale (che nel 2011 corrisponde a € 417,3). La contribuzione è a carico dell'Inps per la parte dello stipendio che rientra entro il 200% dell'assegno sociale, oltre la si può integrare con onere a proprio carico (anche utilizzando il TFR).

In comune con il permesso precedente, questo permesso vede la possibilità di utilizzo anche da parte del padre, che ha diritto a 7 mesi aggiuntivi a quelli della madre, per un totale che complessivamente non può superare gli 11 mesi tra i due genitori (10 se vi è un solo genitore). Anche in questo caso se il bambino è handicappato il periodo complessivo utilizzabile è di 3 anni. Nel caso di adozione o affidamento il permesso è concesso per 6 mesi dal momento dell'inserimento del minore nel nucleo familiare (purchè avvenga entro i 12 anni del minore ed entro 8 anni dall'ingresso nel nucleo familiare)

PERMESSI NON RETRIBUITI PER LA MALATTIA (NON CRONICA) DEL BAMBINO – LEGGE 151/2001

L'assenza deve essere giustificata da certificato medico che deve avere una congruità logica (l'Inps ha rifiutato permessi per esempio di 6 mesi continuativi, sostenendo che è rarissimo che una malattia non cronica duri così tanto), per intenderci nell'ordine di un mese alla volta. I controlli dell'Inps (sulla certificazione della malattia e non sull'esistenza della stessa) sono dovuti al fatto che lo stesso Ente copre con contribuzione figurativa l'assenza. Non c'è retribuzione, non maturano ferie, automatismi e mensilità aggiuntive.

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO SPETTANTI ANCHE A MADRE (O PADRE) ADOTTIVA – LEGGE 151/2001

Spettano 2 ore giornaliere (4 se trattasi di gemelli – a prescindere dal numero dei gemelli stessi) per una giornata lavorativa di 6 ore. Un'ora sola per prestazioni temporalmente inferiori. Spetta fino all'anno di vita del bambino (3 anni se trattasi di bambino affetto da handicap). Vi è retribuzione piena e contribuzione figurativa. Il permesso è usufruibile invece, nel caso di bambino affetto da handicap, fino ai tre anni di vita. Nel caso di adozione o affidamento il permesso è concesso per 6 mesi dal momento dell'inserimento del minore nel nucleo familiare (purchè avvenga entro i 12 anni del minore). Nel caso di pluralità di minori portatori di handicap grave le 2 ore spettano per ciascun bambino. Spettano al padre se affidatario in via esclusiva del minore.

PERMESSI PER LAVORATORI AFFETTI DA HANDICAP - LEGGE 104/92

Mensilmente a tali lavoratori spettano 3 giorni o, in alternativa, 2 ore di permesso al giorno, retribuiti a carico dell'Inps che provvede anche all'accREDITAMENTO contributivo figurativo. Necessita il certificato d'invalidità e di gravità. I permessi non devono essere riproporzionati se il lavoratore fruisce nello stesso mese di un periodo di ferie (risposta della Direzione Generale dei Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro ad interpello 21 del 17/6/2011).

PERMESSI PER GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP – LEGGE 104/92

Il permesso differisce dal precedente perché, se lo si utilizza in ore, si ha diritto ad un numero di ore pari a 3 moltiplicato per il numero di ore lavorate giornalmente (per i bancari a tempo pieno perciò $7,5 \times 3 = 22,5$ ore. La legge 183/2010 concede di utilizzare in alternanza tra genitori (anche adottivi) questi permessi, cosa precedentemente non permessa.

PERMESSI PER ASSISTENZA A CONIUGE, PARENTE O AFFINE ENTRO IL 2° GRADO SE DISABILE GRAVE (CIRCOLARE INPS 133/2000 E DLGS 183/2010)

La differenza con il permesso precedente è nella documentazione, che consiste non solo nel certificato di invalidità ma anche in quello di gravità continuata. Si può risalire al 3° grado se i genitori o il coniuge del soggetto con handicap grave abbiano compiuto i 65 anni di età ovvero siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o ancora siano deceduti o mancanti. La legge 183/2010 non permette più l'assistenza a persone non conviventi, seppure prestata in maniera esclusiva e continuativa. L'Inps - con messaggio 14480/2010 - permette di utilizzare i permessi anche se il disabile è ricoverato in una struttura nel caso lo si debba accompagnare per terapia o visita medica fuori dalla struttura (il tutto deve essere documentato). Il referente (chi utilizza i permessi) deve essere unico. Se si assiste anche una seconda persona la graduazione di parentela o affinità utile per l'ottenimento dei permessi si abbassa di un grado

PERMESSO DI TRE GIORNI ANNUALI PER PARENTI DI PERSONE DECEDUTE O PER DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA' ENTRO IL 2° GRADO

Viene affidata la sua applicazione ai CCNL, è ripetibile negli anni, è regolato dal dlgs 53/2000, dal decreto interministeriale 21/7/2000 n.278 e dalla nota del Ministero del Lavoro del 25.11.08. Necessità il certificato di morte o l'attestazione di grave malattia. Retribuzione e contribuzione piena. Per grave infermità si intendono patologie:

- acute o croniche che determinino temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva

I permessi devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità

CONGEDO STRAORDINARIO DI DUE ANNI RETRIBUITI E COPERTI CONTRIBUTIVAMENTE PER GENITORI (ANCHE AFFIDATARI O ADOTTIVI) DI FIGLI CON HANDICAP O CONIUGI (IN VIA PRIORITARIA) O FIGLI DI PORTATORI DI HANDICAP (CIRCOLARE INPS 36/2009)

La copertura retributiva e contributiva non può superare nel suo insieme un costo di 43276€ annui (per il 2011). Il Dlgs 119/2011 prevede che tale periodo non rilevi ai fini del TFR, della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e dell'anzianità di servizio.

Il permesso per i figli, se scomparsi i genitori, può spettare a fratelli o sorelle se conviventi.

PERMESSI PER 5 GIORNI ANNUI PER MALATTIA DEI FIGLI TRA I 3 E GLI 8 ANNI (fino ai 3 anni senza limiti di tempo)

I permessi non sono retribuiti ma sono coperti dal punto di vista contributivo e devono essere giustificati da certificato del medico specialista del SSN attestante la malattia