



RinG
Progetto "Una rete per le Donne"
prosecuzione

1. 10 Maternità e paternità, conciliazione e parità
Cura disabili e anziani

Prolungamento congedo parentale e permessi giornalieri

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none">✓ Ai/alle lavoratori/trici dipendenti (anche part time) con disabilità grave✓ Ai/alle lavoratori/trici dipendenti che prestano assistenza ai loro familiari disabili (coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di parentela, estensibile al 3° (a particolari condizioni consultabili alla pagina INPS permessi retribuiti ex L. 104).✓ Parentela e affinità: a titolo esemplificativo, sono parenti di primo grado genitori, figli/e. Sono parenti di secondo grado: nonni/e, fratelli/sorelle, nipoti in quanto figli/e dei/delle figli/e. Sono affini di primo grado: suoceri/e, nuora, genero. Sono affini di secondo grado: fratelli/sorelle del coniuge e nonni/e del coniuge.✓ Sono esclusi/e i/le lavoratori/trici a domicilio; addetti/e ai servizi domestici e familiari; agricoli/e a tempo determinato occupati/e a giornata; autonomi/e; parasubordinati/e.✓ Hanno diritto anche i genitori adottivi e affidatari alle stesse condizioni dei genitori naturali, entro i primi dodici anni dall'ingresso in famiglia indipendentemente dall'età del/la bambino/a all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello/a stesso/a✓ La persona per la quale sono richiesti i permessi non deve essere ricoverata a tempo pieno e la situazione di disabilità grave deve essere riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata
	<ul style="list-style-type: none">✓ Per tutti: tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore)✓ Per genitori di bambini sotto i tre anni:<ul style="list-style-type: none">• riposi giornalieri di una o due ore a seconda dell'orario di lavoro• prolungamento del congedo parentale fino a un massimo di tre anni (complessivi fra congedo ordinario e prolungamento). Il prolungamento può essere fruito anche se l'altro genitore non ne ha diritto (ad esempio perché lavoratore autonomo o casalinga) a partire dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito.✓ Per i genitori di bambini sotto i 12 anni (novità introdotta dal Dlgs 80/2015 art. 8, prima il tetto era agli 8 anni), i genitori possono fruire del prolungamento del congedo parentale, fino a un massimo di tre anni (complessivi fra congedo ordinario e prolungamento). Il prolungamento può essere fruito anche se l'altro genitore non ne ha diritto (ad esempio perché lavoratore autonomo o casalinga) a partire dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito.✓ Referente unico: i permessi ex L. 104 non possono essere riconosciuti a più di un/a lavoratore/trice per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. È fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili gravi che possono fruire del beneficio per lo/la stesso/a figlio/a

	<p>alternativamente.</p> <p>✓ In caso di part time verticale, limitato ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso deve essere ridimensionato proporzionalmente (vedere pagina INPS permessi retribuiti ex L. 104).</p>
Cosa spetta	<p>✓ Il 100% della retribuzione per i permessi fruiti a giorni o a ore</p> <p>✓ Il 30% della retribuzione per permessi concessi a titolo di prolungamento del congedo parentale (se appartenenti a categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità per congedo parentale sulla base di retribuzioni convenzionali, si veda Circolare INPS n.78/2015)</p>
Presentazione della domanda	<p>✓ La domanda va presentata all'INPS.</p>
Informazioni più dettagliate	<p>✓ pagina INPS dedicata ai permessi ex L. 104 http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=10268</p> <p>✓ Legge n. 104/1992 http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg</p> <p>✓ Testo Unico maternità/paternità (dlgs. n. 151/2001 art. 33) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg</p> <p>✓ Decreto attuativo Jobs Act (Dlgs. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00094/sg</p>

Congedo straordinario

<p>A chi spetta</p>	<p>✓ A i lavoratori dipendenti famigliari di persona disabile, secondo il seguente ordine di priorità, che si attiva nel caso in cui gli appartenenti alla tipologia precedente siano indisponibili, deceduti o affetti da patologie invalidanti (es. i genitori del disabile hanno diritto solo in caso in cui il coniuge convivente non sia disponibile ecc.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità; • il padre o la madre, anche adottivi o affidatari; • uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità; • uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità; • un parente/affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità. <p>✓ Non spetta a: ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari; ai lavoratori a domicilio; ai lavoratori agricoli giornalieri; ai lavoratori autonomi; ai lavoratori parasubordinati; in caso di contratto di lavoro part-time verticale, durante le pause di sospensione contrattuale.</p> <p>✓ La persona per la quale sono richiesti i permessi non deve essere ricoverata a tempo pieno e la situazione di disabilità grave deve essere riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata.</p> <p>✓ Parentela e affinità: c'è parentela di primo grado con i genitori e i figli; di secondo grado con i nonni, i nipoti (figli dei figli) e i fratelli/sorelle; di terzo grado con i bisnonni, i pronipoti (figli dei nipoti di 2° grado), i nipoti (figli dei fratelli/sorelle) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori). C'è affinità di primo grado con i suoceri, il genero e la nuora; di secondo grado con i nonni del coniuge, i fratelli/sorelle del coniuge; di terzo grado con i bisnonni del coniuge, i nipoti (figli dei fratelli/sorelle del coniuge) e gli zii (fratelli/sorelle dei genitori del coniuge). Per convivenza si deve fare riferimento, in via esclusiva, alla residenza (medesimo stabile, stesso numero civico, ma non necessariamente anche nello stesso appartamento)</p>
<p>Durata e modalità di fruizione</p>	<p>✓ Due anni nell'arco della vita lavorativa.</p> <p>✓ Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.</p> <p>✓ Non è mai possibile per lo stesso lavoratore fruire del raddoppio; un ulteriore periodo biennale per altri figli in situazione di disabilità grave è ipotizzabile solo per l'altro genitore (ovvero nei casi previsti per i fratelli o sorelle o il coniuge), con decurtazione di eventuali periodi da lui utilizzati a titolo di permessi per gravi e documentati problemi familiari.</p> <p>✓ Il beneficio è frazionabile anche a giorni (interi).</p>
<p>Cosa spetta</p>	<p>✓ Nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario, nell'arco della vita lavorativa.</p>
<p>Presentazione della domanda</p>	<p>✓ All'INPS</p>
<p>Informazioni</p>	<p>✓ Pagina dedicata INPS Congedo straordinario</p>

più dettagliate	<p>http://www.inps.it/portale/default.aspx?SID=%3b0%3b5673%3b10080%3b10081%3b&lastMenu=10081&iMenu=1&iNodo=10081&p4=2&bi=22&link=Congedo%20straordinario</p> <p>✓ Legge 104/92 art. 33</p> <p>http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg</p> <p>✓ T.U. maternità/paternità (dlgs. 151/2001 art 42)</p> <p>✓ http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg</p>
------------------------	--

Part time

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none">✓ Ai genitori di figli portatori di handicap✓ ai coniugi e genitori di persone con gravi patologie✓ ai lavoratori affetti da gravi patologie.
Cosa spetta	<ul style="list-style-type: none">✓ Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro in caso di figli portatori di handicap: al lavoratore o della lavoratrice dipendente , con figlio convivente minore di 13 anni portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Lo prevede l'art 8 comma 5. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art 8 comma 6).✓ Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro per assistenza di persone con gravi patologie: è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori o in caso di necessità di assistenza di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%. Lo prevede l'art 8 comma 4. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art 8 comma 6).✓ Diritto alla trasformazione del contratto di lavoro per persone con gravi patologie: i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali rimane una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale (art. 8 comma 3). A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno
Informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none">✓ Decreto attuativo Jobs Act (Dlgs. 81/2015 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg✓ Sito dedicato al Jobs act, contenente news sulle circolari INPS e altre informazioni utili http://www.jobsact.lavoro.gov.it/News/Pagine/default.aspx

Lavoro notturno

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none">✓ Alla lavoratrice/tore con soggetto disabile a carico.✓ Cos'è il lavoro notturno: svolge lavoro notturno chi svolge durante il periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale o 80 giorni lavorativi all'anno di lavoro notturno, riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale. Per periodo notturno si intende la durata di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
Tutela prevista	✓ Esonero dall'obbligo di svolgere lavoro notturno , qualora il datore di lavoro lo richieda.
Esercizio del diritto	✓ Richiesta di esonero dal lavoro notturno da indirizzare al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
Informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none">✓ TU maternità e paternità d. lgs. 151/2001 art. 53 http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg✓ D. Lgs. n. 66/08.04.2003 "Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce, artt. 11-15 http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm✓ pagina INPS sulle norme relative agli orari di lavoro http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=6441✓ Decreto attuativo Jobs Act (Dlgs. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00094/sg✓ Sito dedicato al Jobs act, contenente news sulle circolari INPS e altre informazioni utili http://www.jobsact.lavoro.gov.it/News/Pagine/default.aspx