



# LA GESTIONE DELLE FERIE

**Relatore**  
**Dott. Lorenzo Ricci**

# LE FONTI NORMATIVE



# ARTICOLO 36 COSTITUZIONE

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

**Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.**

**NE CONSEGUE CHE QUALSIASI ATTO AVENTE AD OGGETTO LA RINUNCIA ALLE FERIE E' NULLO**

# ARTICOLO 2109 CODICE CIVILE

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio (Illegittimo, Corte costituz. 10 maggio 1963, n. 66) ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente **continuativo**, nel tempo che **l'imprenditore stabilisce**, tenuto conto delle **esigenze dell'impresa** e degli **interessi del prestatore di lavoro**. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità (art. 98).

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118.

# ARTICOLO 10 D.LGS. 8 APRILE 2003 N. 66

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore a quattro settimane**. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.

Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'art. 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

# REGOLAMENTAZIONE DELLE FERIE



**LEGGE**

**CCNL –  
PRASSI  
AZIENDALE**

# GESTIONE DELLE FERIE



# CAMPO DI APPLICAZIONE



**TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI QUALUNQUE SIA LA LORO  
MANSIONE O LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE**

COMPRESI

-  **Lavoratori domestici**
-  **Lavoratori a chiamata**
-  **Lavoratori a domicilio**

# DURATA PERIODO DI FERIE

Il D.Lgs. 66/2003 art. 10 stabilisce che la durata delle ferie non possa essere inferiore alle 4 settimane  
(28 GIORNI DI CALENDARIO CIRCOLARE 3/03/2005 N. 8 MIN.LAV.)

Il D.Lgs. 66/2003 art. 10 consente ai CCNL di stabilire per i lavoratori condizioni di miglior favore

# DURATA PERIODO DI FERIE

I CCNL stabiliscono di solito la durata delle ferie in base all'anzianità di servizio e della qualifica

Per le aziende che hanno la settimana corta occorre procedere al riproporzionamento delle ferie usando il coefficiente 1,2

## PERIODI DI ASSENZA E MATURAZIONE FERIE

- **MATERNITA' OBBLIGATORIA** MATURANO 😊
- **MATERNITA' FACOLTATIVA** NON MATURANO 😞
- **MALATTIA** MATURANO 😊
- **INFORTUNIO** MATURANO 😊
- **LEGGE 104** MATURANO 😊
- **SCIOPERO** NON MATURANO 😞
- **MALATTIA DEL BAMBINO** NON MATURANO 😞
- **CONGEDO MATRIMONIALE** MATURANO 😊
- **FERIE** MATURANO 😊
- **CIG A ZERO ORE** NON MATURANO 😞
- **CIG A ORARIO RIDOTTO** MATURANO 😊

## CHI STABILISCE IL PERIODO DI FERIE?

- Il datore di lavoro nel fissare le ferie individuali deve comunque tener conto non solo delle esigenze dell'azienda ma anche degli interessi del lavoratore
- Il datore di lavoro approva, normalmente ad inizio anno, il piano ferie in cui ogni lavoratore inserisce le proprie ferie
- La definizione finale del periodo spetta comunque al datore di lavoro
- Il periodo di ferie deve essere comunicato preventivamente al lavoratore
- Il datore di lavoro, con congruo anticipo, può modificare il periodo di godimento delle ferie

# RICHIAMO DEL LAVORATORE



- Molti CCNL hanno previsto la facoltà del datore di lavoro di richiamare il lavoratore in ferie
- Il lavoratore è tenuto ad ubbidire
- Previste specifiche ragioni
- Previsto un particolare trattamento economico
- Il lavoratore avrà diritto a consumare la parte restante in un secondo momento



## INDENNITA' SOSTITUTIVA

**D.LGS. 66/2003 CIRCOLARE MIN. LAV. 3 MARZO 2005 N. 8**

### CONSENTITO IL PAGAMENTO

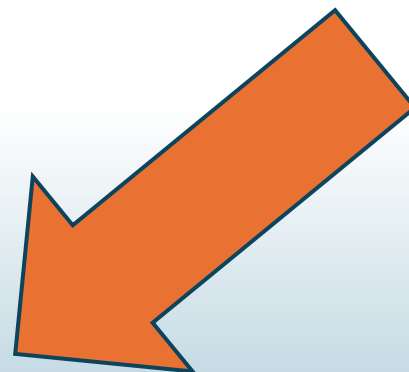
FERIE ECCEDENTI LE 4 SETTIMANE

FERIE RESIDUE AL MOMENTO DELLA  
CESSAZIONE DEL RAPPORTO

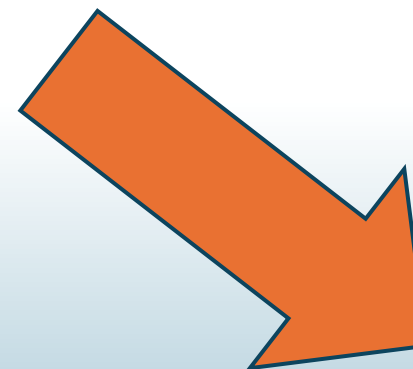
I PERIODI MATURANTI ANTE 29  
APRILE 2003

I CONTRATTI A TEMPO  
DETERMINATO DI DURATA  
INFERIORE ALL'ANNO

# CALCOLO RETRIBUZIONE



GLI ELEMENTI  
COSTITUTIVI DELLA  
RETRIBUZIONE  
FERIALE SONO  
INDIVIDUATI DAI CCNL



DI SOLITO SONO  
ESCLUSI I COMPENSI  
DI CARATTERE  
OCCASIONALE

# FRUIZIONE DELLE FERIE

## COLLETTIVE

Fruizione contemporanea di tutti i lavoratori dell'azienda o di tutti i lavoratori di un singolo reparto con sospensione dell'attività totale o parziale

## INDIVIDUALI

Fruizione da parte del singolo lavoratore con normale prosecuzione dell'attività

# FERIE COLLETTIVE

PERIODO DI CHIUSURA DELLO STABILIMENTO, DELL'UFFICIO DELLA FABBRICA CON IMPOSSIBILITA' MATERIALE ALLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA'

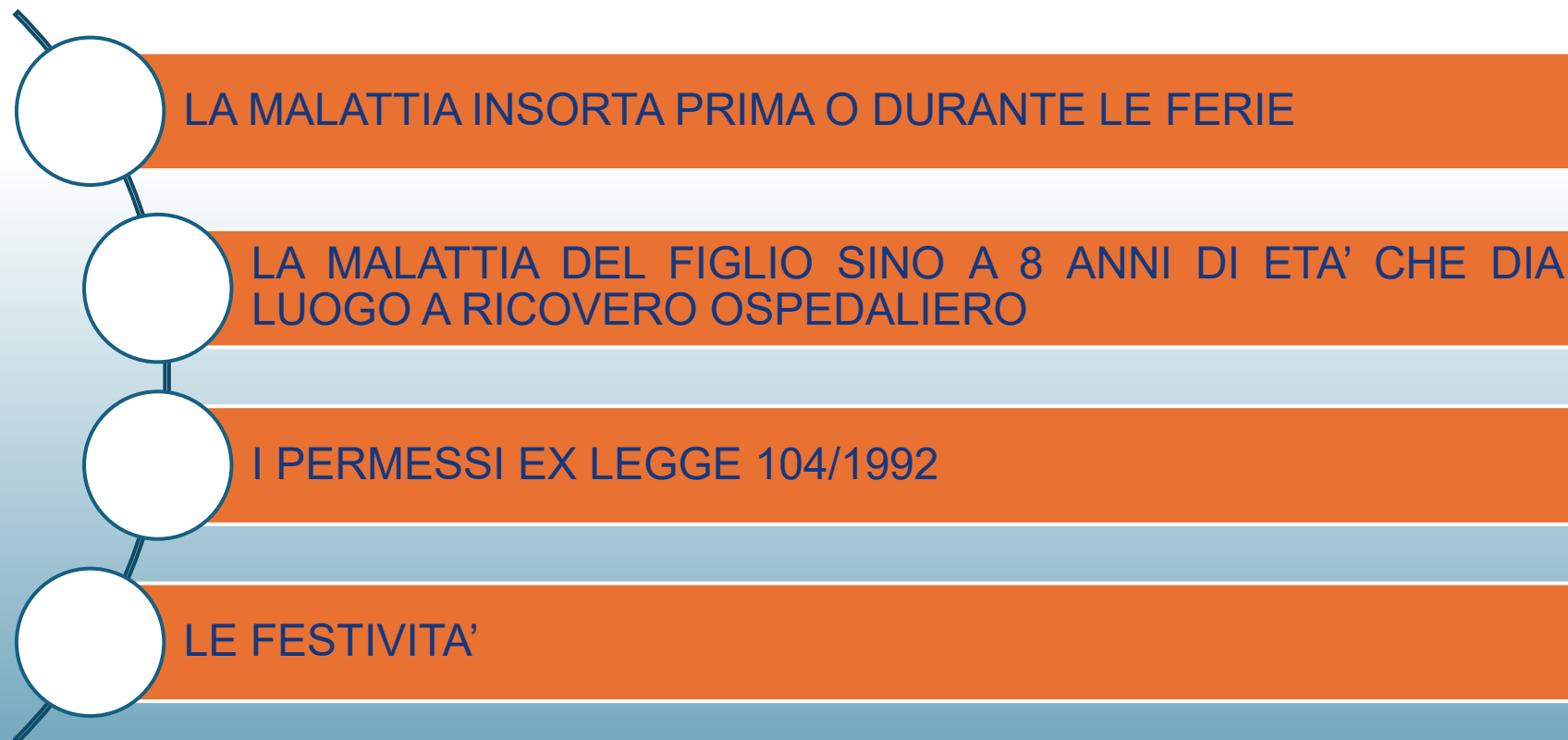
SONO COMUNQUE FERIE COLLETTIVE SE SONO TENUTI ATTIVI ALCUNI SERVIZI (PER ESEMPIO LA MANUTENZIONE, LA GUARDIANIA, LE LAVORAZIONI A CICLO CONTINUO)

POSSIBILITA' DI RICHIEDERE ALL'INPS IL DIFFERIMENTO DEGLI OBBLIGHI CONTRIBUTIVI PER FERIE COLLETTIVE; SLITTA DI UN MESE IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI E LA TRASMISSIONE DELLE DENUNCE UNIEMENS

LA RICHIESTA DEVE ESSERE TRASMESSA ALL'INPS ACCEDENDO AL PORTALE DELL'ISTITUTO. NEL MODULO TELEMATICO VANNO INDICATI IL PERIODO DI CHIUSURA E LA DATA ENTRO CUI SI PROCEDERA' AGLI ADEMPIMENTI

L'AUTORIZZAZIONE DELL'INPS NON E' VINCOLANTE. PUO' ESSERE PRESENTATA ANCHE SOLO IN MANIERA CAUTELATIVA

# PRINCIPALI CAUSE DI INTERRUZIONE DELLE FERIE





# FERIE E MALATTIA



Il lavoratore contrae  
la malattia PRIMA  
del periodo feriale

Il lavoratore contrae  
la malattia  
DURANTE le ferie

# PROCEDURA IN CASO DI MALATTIA INSORTA DURANTE LE FERIE

MALATTIA INSORTA IN ITALIA

CERTIFICAZIONE ORDINARIA ATTESTANTE LO STATO DI MALATTIA

MALATTIA INSORTA IN UNO STATO UE

IL LAVORATORE SI RIVOLGE AD UN MEDICO DEL PAESE O ALL'ISTITUZIONE COMPETENTE PER LA CERTIFICAZIONE DELLA MALATTIA

ENTRO DUE GIORNI IL MEDICO O L'ISTITUZIONE COMPETENTE PROCEDE AD INVIARE LA CERTIFICAZIONE ALL'INPS E TRASMETTE L'ATTESTATO AL DATORE DI LAVORO

MALATTIA INSORTA IN UN PAESE EXTRA UE IN PRESENZA DI ACCORDI BILATERALI

IL LAVORATORE DEVE FARSI RILASCIARE LA CERTIFICAZIONE DI MALATTIA DAL MEDICO

NON E' NECESSARIO CHE IL DOCUMENTO SIA LEGALIZZATO SE E' PREVISTO ESPRESSAMENTE CHE LA CERTIFICAZIONE SIA ESENTE

MALATTIA INSORTA IN UN PAESE EXTRA UE SENZA LA PRESENZA DI ACCORDI BILATERALI

IL LAVORATORE DEVE FARSI RILASCIARE LA CERTIFICAZIONE DAL MEDICO

L'INDENNITA' VIENE EROGATA DALL'INPS SOLO DOPO LA PRESENTAZIONE DELLA CERTIFICAZIONE ORIGINALE LEGALIZZATA DALLA RAPPRESENTANZA DIPLOMATICA O CONSOLARE

## GODIMENTO DELLE FERIE



Entro l'anno in cui sono maturate; non derogabili almeno due settimane



I restanti giorni devono essere goduti entro i 18 mesi successivi all'anno in cui è maturato il diritto.

In caso di sospensione legale del rapporto di lavoro (malattia, maternità, ecc) il termine viene sospeso.

# ATTENZIONE

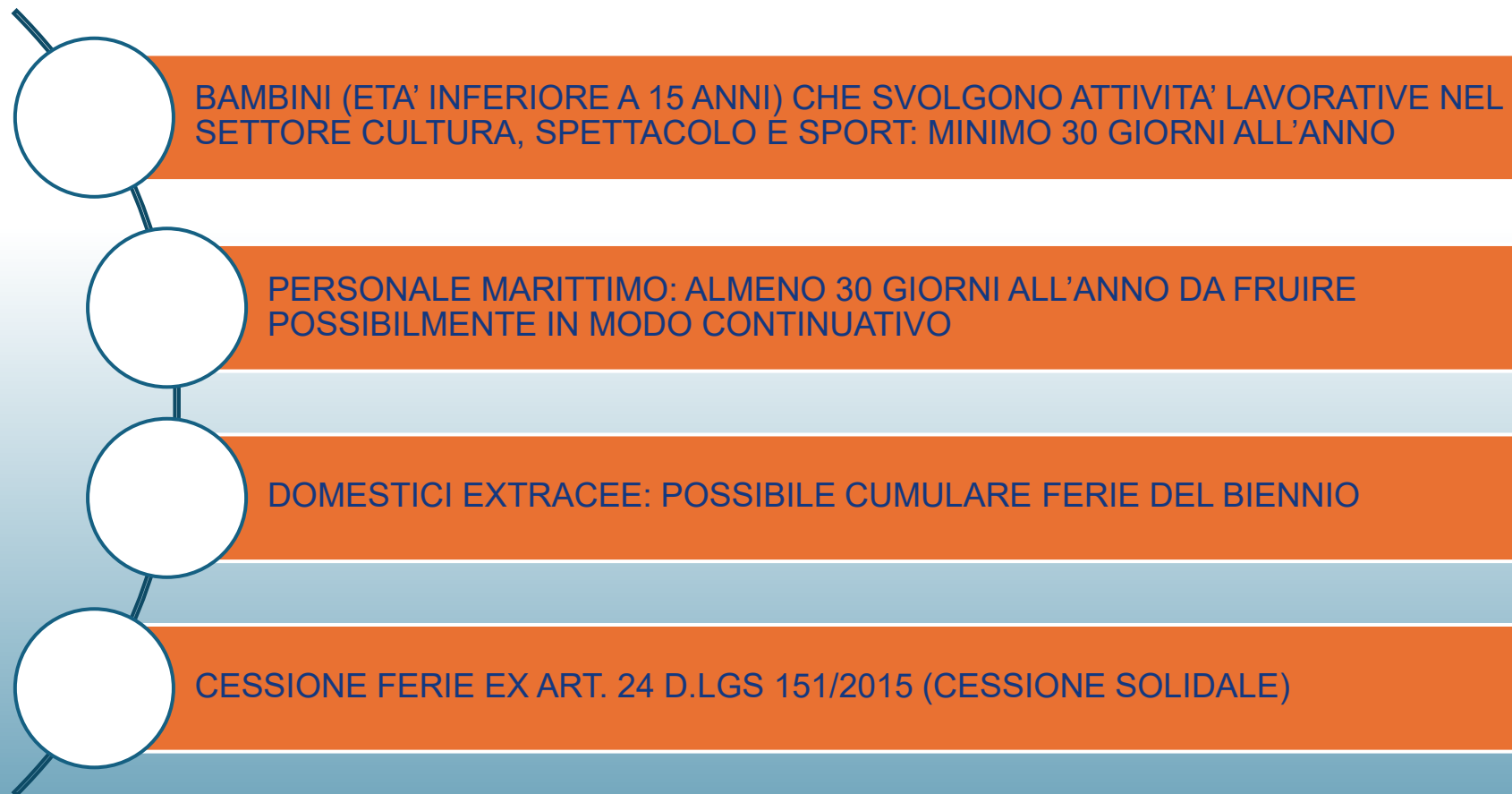
Il mancato godimento delle ferie entro 18 mesi dall'anno di maturazione NON cancella il diritto del lavoratore a beneficiarne!



# ATTENZIONE

La violazione dei termini di fruizione delle ferie legali comporta, oltre che l'applicazione delle **sanzioni** amministrative previste, la **sospensione** delle regolarità contributiva per tre mesi (DM 24/10/2007).

## CASI PARTICOLARI



# ASPETTI PREVIDENZIALI



Sulla base del principio previdenziale che prevede il versamento dei contributi tenendo conto del principio di competenza, scaduto il termine dei 18 mesi massimo entro cui godere delle ferie, il datore di lavoro ha l'obbligo di versare la contribuzione previdenziale sulla retribuzione corrispondente alle ferie non godute. Se il CCNL applicato prevede un termine per il godimento delle ferie, la retribuzione spettante per le ferie deve essere assoggettata nel mese in cui scade il termine.

## ASPETTI PREVIDENZIALI

Sul Libro Unico del Lavoro l'indicazione dell'imponibile per ferie NON godute dovrà essere indicata in modo distinto e andrà a sommarsi alle altre voci solo per la determinazione dell'imponibile previdenziale

Nei mesi in cui le ferie vengono fruito, il datore di lavoro potrà procedere al recupero dell'imponibile e dei contributi per i quali l'obbligo è già stato assolto in proporzione ai giorni fruiti mediante il flusso UNIEMENS

# CIRCOLARE INPS 106/2018

Le variabili FERIE e ROL sono utilizzabili entro 12 mesi dal periodo cui i relativi eventi o elementi si riferiscono. Oltre detto termine, il datore di lavoro, per recuperare gli importi riferiti alle indennità di ferie non godute ovvero ROL già corrisposti, dovrà avvalersi della regolarizzazione.



# I permessi del lavoratore dipendente

**Prima parte**

**Relatore  
Dott. Lorenzo Ricci**

# RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO ( ROL )

ACCORDO GOVERNO PARTI  
SOCIALI 22 GENNAIO 1983



**GARANTIRE MAGGIOR  
TEMPO LIBERO AL  
LAVORATORE**



**INCREMENTARE  
L'OCCUPAZIONE**

# RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO ( ROL )

## MATURAZIONE



MATURANO MENSILMENTE E SOLO IN CASO DI PRESTAZIONE EFFETTIVA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA O IN CASO DI ASSENZA RETRIBUTIVA



NEL CASO DI MESI NON LAVORATI INTERAMENTE DI NORMA MATURANO SOLO SE I GIORNI SONO PARI O SUPERIORI A 15

# RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO ( ROL )

## FRUIZIONE

**INDIVIDUALE**

**CIASCUN SINGOLO  
LAVORATORE  
PUO' STABILIRE QUANDO  
FRUIRE DEI PERMESSI,  
ANCHE A GRUPPI DI 4 O 8  
ORE**

**COLLETTIVA**

**RIDUZIONE DI ORARIO O  
MENSILE O SETTIMANALE  
PER TUTTI I LAVORATORI  
DIPENDENTI**

# RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO ( ROL )

REGOLATI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

POSSONO ESSERE LIQUIDATI IN QUALSIASI MOMENTO SU RICHIESTA DEL LAVORATORE

SONO RIPROPORZIONATI IN CASO DI PART TIME

LA MALATTIA SOPRAGGIUNTA DURANTE LA FRUIZIONE DEI ROL NON LI SOSPENDE ( CASS. 15 MAGGIO 1987 N.4498)

SI PUO' STABILIRE DI ASSORBIRLI

LA MANCATA FRUIZIONE DEI PERMESSI NON E' SANZIONABILE NE' PENALMENTE NE' AMMINISTRATIVAMENTE ( LETT. CIRC. MIN LAV. 25/II/0008489 2007

# RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO ( ROL )

## ALCUNE PREVISIONI CONTRATTUALI



CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA  
72 ORE ANNUALI ELEVATE A 92 PER IL  
SETTORE SIDERURGICO



CCNL COMMERCIO E TERZIARIO 56 ORE  
ANNUE PER AZIENDE SINO A 15  
DIPENDENTI 72 ORE ANNUE PER  
AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI.  
PER GLI ASSUNTI DOPO IL 26/02/2011 LE  
ORE DI ROL SPETTANO DECORSI 2 ANNI  
DALL'ASSUNZIONE MA IN MISURA PARI AL  
50% E DECORSI 4 ANNI NELLA MISURA DEL  
100%

# PERMESSI EX FESTIVITA'

COMPENSANO L'ABOLIZIONE DI 4 FESTIVITA' RELIGIOSE CON PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI

- **S. GIUSEPPE**
- **ASCENSIONE**
- **CORPUS DOMINI**
- **SAN PIETRO E PAOLO**

# PERMESSI EX FESTIVITA'

I CCNL POSSONO PREVEDERE SIA LA MODALITA' DI FRUIZIONE SIA LA MODALITA' DI MATURAZIONE

IN CASO DI MALATTIA CHE INTERVENGA DURANTE LA FRUIZIONE DEI PERMESSI IL LAVORATORE PUO' USUFRUIRE SUCCESSIVAMENTE DEI PERMESSI NON FRUITI

LA MATURAZIONE AVVIENE IN DODICESIMI

DI NORMA PER I LAVORATORI DI ROMA S.PIETRO E PAOLO VIENE CONSIDERATO FESTIVO E NON EX FESTIVITA'

NEL CASO DI LAVORATORE PART TIME LE ORE VENGONO RIPROPORZIONATE

# PERMESSI LEGGE 104

NECESSITA' CONNESSE ALLE  
PROPRIE CONDIZIONI DI  
PORTATORE DI HANDICAP GRAVE

PRESTARE ASSISTENZA AD UN  
FAMILIARE DI CUI SI ACCERTATA  
UNA GRAVE DISABILITA'

CONIUGE, PARTE DELL'UNIONE CIVILE O CONVIVENTE DI FATTO

PARENTE O AFFINE ENTRO IL SECONDO GRADO

PARENTE O AFFINE ENTRO IL TERZO GRADO SE I GENITORI IL CONIUGE LA PARTE DI UNIONE CIVILE IL CONVIVENTE DI FATTO DELLA PERSONA ASSISTITA ABBIANO COMPIUTO I 65 ANNI O SIANO AFFETTI DA PATOLOGIE INVALIDANTI O SIANO DECEDUTI

# PERMESSI LEGGE 104



**CIRCOLARE INPS 38/2017**



**TRA UNA PARTE DELL'UNIONE CIVILE E I PARENTI DELL'ALTRA NON SI COSTITUISCE UN RAPPORTO DI AFFINITA' COME TRA I CONIUGI PER CUI LA PARTE DELL'UNIONE PUO' RICHIEDERE I PERMESSI SOLO PER L'ALTRA PARTE DELL'UNIONE CIVILE.**

# PERMESSI LEGGE 104



**IL LAVORATORE HA DIRITTO MENSILMENTE A 3  
GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO DA FRUIRE  
ANCHE IN MANIERA FRAZIONATA**

# PERMESSI LEGGE 104

## PER SE STESSO



- DUE ORE DI PERMESSO GIORNALIERO RETRIBUITE; IN CASO DI ORARIO INFERIORE ALLE 6 ORE UNA SOLA ORA DI PERMESSO

## PER ASSISTERE FIGLI MINORI DI TRE ANNI CON GRAVI DISABILITA'



- DUE ORE DI RIPOSO GIORNALIERO RETRIBUITE; IN CASO DI ORARIO INFERIORE ALLE 6 ORE UNA SOLA ORA RIPOSO
- PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE FINO A TRE ANNI DI DURATA MASSIMA

## PER ASSISTERE FIGLI MINORI DAI TRE ANNI AI DODICI ANNI CON GRAVI DISABILITA'



- PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE FINO A TRE ANNI DI DURATA MASSIMA

IN ALTERNATIVA

# PERMESSI LEGGE 104



**DURANTE L'ASSENZA VIENE GARANTITA LA NORMALE RETRIBUZIONE CHE VIENE ANTICIPATA DAL DATORE DI LAVORO**



**L'IMPORTO EROGATO E' ASSOGGETTATO A RITENUTA IRPEF MA NON A CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE**



**E' PREVISTA LA COPERTURA PREVIDENZIALE FIGURATIVA**

# PERMESSI LEGGE 104

- SONO ESCLUSI I LAVORATORI A DOMICILIO E I LAVORATORI DOMESTICI
- IL LAVORATORE CON HANDICAP O IL FAMILIARE NON DEVONO ESSERE RICOVERATI A TEMPO PIENO PRESSO STRUTTURE OSPEDALIERE SALVO SIA NECESSARIO UNA ASSISTENZA SPECIFICA
- IL DIRITTO DECORRE DAL MOMENTO DEL RICONOSCIMENTO DELLA SITUAZIONE DI HANDICAP
- I PERMESSI MENSILI NON USUFRUITI DECADONO E NON SI POSSONO CUMULARE CON QUELLI DEI MESI SUCCESSIVI

# PERMESSI LEGGE 104

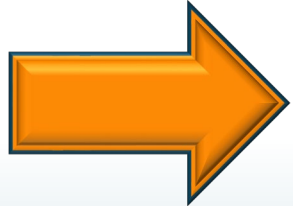
**IL LAVORATORE PRESENTA DOMANDA TELEMATICA ALL'INPS CORREDANDOLA DI APPOSITA DOCUMENTAZIONE**

**NON SONO PREVISTE REGOLE PARTICOLARI PER AVVISARE IL DATORE DI LAVORO DEI GIORNI IN CUI IL LAVORATORE USUFRUIRA' DEI GIORNI DI PERMESSO; VEDI COMUNQUE INTERPELLO MIN.LAV. 06/07/2010 N.31**

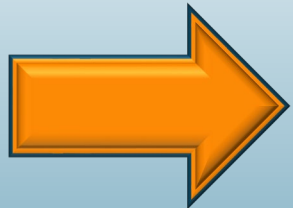
**IL DATORE DI LAVORO ANTICIPA LA RETRIBUZIONE E RICHIEDE IL RIMBORSO ATTRAVERSO LA DENUNCIA UNIEMENS**

**L'IMPORTO ANTICIPATO E' DETERMINATO DALLA QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE MAGGIORATA DEI RATEI DI MENSILITA' AGGIUNTIVE; COSTITUISCE IMPONIBILE FISCALE MA NON CONTRIBUTIVO**

# PERMESSI LEGGE 104



**IN CASO DI PART TIME ORIZZONTALE I  
PERMESSI NON DEVONO ESSERE  
RIPROPORZIONATI**



**IN CASO DI PART TIME VERTICALE O MISTO CHE  
PREVEDA LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA'  
LAVORATIVA SOLO IN ALCUNI GIORNI DEL MESE I  
GIORNI DI PERMESSO VANNO INVECE  
RIPROPORZIONATI COME DA INDICAZIONE  
DELL'INPS ( MESSAGGIO 3114/18)**

# CONGEDO STRAORDINARIO



**ART.42 COMMA 5 BIS DEL DLGS 26 MARZO 2001 N.°151**



- **MASSIMO 2 ANNI NELLA VITA LAVORATIVA**
- **PER ASSISTENZA A PERSONA PORTATRICE DI HANDICAP GRAVE**
- **RETRIBUITO**

# CONGEDO STRAORDINARIO

## CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE

**LA GRAVE DISABILITA'  
DEVE ESSERE  
ACCERTATA DALLE  
COMMISSIONI ASL**

**LA PERSONA  
DISABILE NON DEVE  
ESSERE RICOVERATA  
A TEMPO PIENO IN  
OSPEDALE TRANNE  
CHE NON SIA  
COMUNQUE  
NECESSARIA  
ASSISTENZA**

**DEVE ESSERE  
PRESENTATA  
APPOSITA DOMANDA  
TELEMATICA ALL'INPS  
IN CUI DEVE ESSERE  
INDICATO IL PERIODO  
DI CONGEDO**

# CONGEDO STRAORDINARIO

- IL CONVIVENTE MORE UXORIO O IL CONVIVENTE DI FATTO NON PUO' RICHIEDERE IL PERMESSO STRAORDINARIO MA SOLO I PERMESSI PREVISTI DALLA LEGGE 104
- LA CONVIVENZA E' CONDIZIONE NECESSARIA
- IL LAVORATORE NON PUO' CHIEDERE IL PERMESSO STRAORDINARIO PER SE STESSO

# CONGEDO STRAORDINARIO

**SONO ESCLUSI**

- I LAVORATORI A DOMICILIO**
- I LAVORATORI DOMESTICI**
- I LAVORATORI AGRICOLI GIORNALIERI**

# CONGEDO PER GRAVI MOTIVI

## ART. 4 LEGGE 53/2000

**PERIODO MASSIMO DI DUE ANNI NELL'ARCO DELL'INTERA VITA LAVORATIVA PER GRAVI MOTIVI RELATIVI ALLA SITUAZIONE PERSONALE :**

- **PROPRIA O DEL CONVIVENTE**
- **DEI PARENTI O AFFINI ENTRO IL 3°GRADO DISABILI**
- **CONIUGE**
- **FIGLI**
- **GENITORI**
- **ADOTTANTI**
- **GENERI E NUORE**
- **SUOCERO E SUOCERA**
- **FRATELLI E SORELLE**

# CONGEDO PER GRAVI MOTIVI

## GRAVI MOTIVI

- NECESSITA' FAMILIARI DERIVANTI DAL DECESSO DI UNO DEI SOGGETTI INDICATI
- CURA E ASSISTENZA DEI SOGGETTI INDICATI CHE COMPORTANO UN IMPEGNO PARTICOLARE
- SITUAZIONE DI GRAVE DISAGIO DEL DIPENDENTE STESSO
- SITUAZIONI CHE DETERMINANO RIDUZIONE O PERDITA DELL'AUTONOMIA A CAUSA DI PATOLOGIE DEI SOGGETTI SOPRA INDICATI
- SITUAZIONI CHE RICHIEDANO LA PARTECIPAZIONE ATTIVA DEL FAMILIARE NEI TRATTAMENTI SANITARI

# CONGEDO PER GRAVI MOTIVI



**DURANTE IL CONGEDO IL DIPENDENTE NON PUO' SVOLGERE  
ALCUN TIPO DI ATTIVITA' LAVORATIVA**



**IL CONGEDO NON E' COMPUTATO NE' AI FINI DELL'ANZIANITA'  
NE' AI FINI PREVIDENZIALI**



**IL LAVORATORE PUO' RISCATTARE O VERSARE I CONTRIBUTI  
RELATIVI AL PERIODO**

# PERMESSI PER ALLATTAMENTO



**ARTICOLI 39-41 DLGS 151/2001**



**SPETTANO ALLA LAVORATRICE MADRE E AL PADRE LAVORATORE SOLO IN SPECIFICI CASI**

# PERMESSI PER ALLATTAMENTO

MORTE O GRAVE INFERMITA' DELLA MADRE

AFFIDAMENTO ESCLUSIVO DEL MINORE AL PADRE O ABBANDONO  
DEL FIGLIO DA PARTE DELLA MADRE

MADRE PARASUBORDINATA, AUTONOMA, A DOMICILIO O  
DOMESTICA

MADRE CASALINGA

RINUNCIA DELLA MADRE LAVORATRICE DIPENDENTE

CASI IN CUI SPETTANO AL PADRE

# PERMESSI PER ALLATTAMENTO

## CONDIZIONI PER LA RICHIESTA

- PRESENZA AL LAVORO DEL RICHIEDENTE
- IL MINORE DEVE ESSERE IN VITA
- ESPLICITA RICHIESTA DA PARTE DEL GENITORE
- DURANTE IL PRIMO ANNO DI VITA O DI INGRESSO IN FAMIGLIA
- ASSICURAZIONE INPS MATERNITA' O PATERNITA'
- CONGEDO DI MATERNITA' FRUITO

# PERMESSI PER ALLATTAMENTO

## DURATA

- ➔ 2 ORE AL GIORNO SE L'ORARIO E' PARI O SUPERIORE A 6 ORE GIORNALIERE
- ➔ 1 ORA AL GIORNO SE L'ORARIO DI LAVORO E' INFERIORE ALLE 6 ORE GIORNALIERE
- ➔ I RIPOSI SONO RADDOPPIATI IN CASO DI PARTI O ADOZIONI PLURIMI
- ➔ I RIPOSI SONO DIMEZZATI SE SONO PRESENTI ASILI NIDO NELL'UNITA' PRODUTTIVA O NELLE VICINANZE
- ➔ NON POSSONO ESSERE CUMULATI NELLA MEDESIMA GIORNATA CON LE ORE DI CONGEDO PARENTALE

# PERMESSI PER ALLATTAMENTO



**SONO CONSIDERATI ORARIO DI LAVORO E  
L'INDENNITA'VIENE ANTICIPATA PER CONTO  
DELL'INPS DAL DATORE DI LAVORO CHE LA  
RECUPERA A MEZZO DEL CONGUAGLIO TRAMITE  
MODELLO UNIEMENS**

# PERMESSI PER ALLATTAMENTO



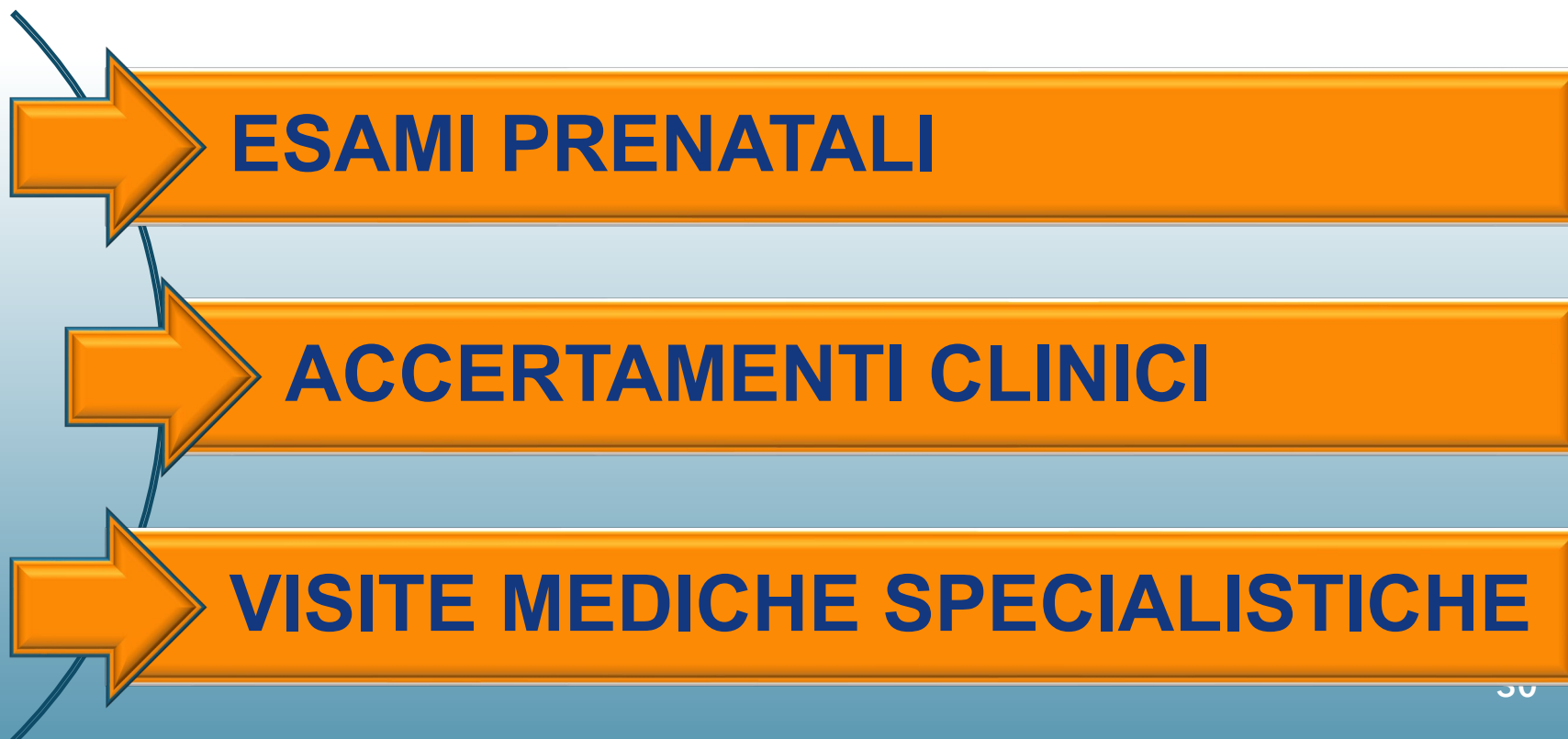
**IL DATORE DI LAVORO E' OBBLIGATO A CONSENTIRE LA FRUIZIONE DEI RIPOSI GIORNALIERI; IN CASO CONTRARIO E' PREVISTA UNA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA €516 A €2582**



**SE LA LAVORATRICE PRESENTA DOMANDA DI PERMESSI E SUCCESSIVAMENTE NON NE USUFRUISCE PER PROPRIE ESIGENZE NON SI CONFIGURA NESSUNA VIOLAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO .**

# PERMESSI PER CONTROLLI PRENATALI

ART. 14 DLGS. 151/01



ESEGUITI DURANTE L'ORARIO  
DI LAVORO

# PERMESSI PER CONTROLLI PRENATALI



**LA LAVORATRICE PRESENTA APPOSITA ISTANZA AL DATORE DI LAVORO**



**SUCCESSIVAMENTE PRESENTA AL DATORE DI LAVORO LA DOCUMENTAZIONE GIUSTIFICATIVA**



**LE ORE SONO INTERAMENTE RETRIBUITE DAL DATORE DI LAVORO**

# MALATTIA DEL BAMBINO

**ART. 47 DLGS 151/20001**



**LA MADRE LAVORATRICE O IN ALTERNATIVA IL PADRE LAVORATORE POSSONO FRUIRE DI PERMESSI NON RETRIBUITI PER LE MALATTIE DI CIASCUN FIGLIO.  
LA DURATA DI TALI PERMESSI DIPENDE DALL'ETA' DEL FIGLIO.**

# MALATTIA DEL BAMBINO

ETA' DEL BAMBINO	DURATA DEL PERMESSO
FINO AL COMPIMENTO DEI 3 ANNI	PER TUTTA LA DURATA DELLA MALATTIA
DAI 3 AGLI 8 ANNI ( COMPRESO IL GIORNO DEL COMPIMENTO DELL' OTTAVO ANNO )	5 GIORNI LAVORATIVI ALL'ANNO

# MALATTIA DEL BAMBINO



**IL CERTIFICATO VIENE INVIATO ALL'INPS DIRETTAMENTE DAL MEDICO CURANTE DEL SSN**



**LO STESSO MEDICO CURANTE INDICA LE GENERALITA' DEL GENITORE CHE USUFRUISCE DEL PERMESSO**



**IL DATORE DI LAVORO DOVRA' ESSERE AVVISATO DAL LAVORATORE E RICEVERA' IL CERTIFICATO DIRETTAMENTE DALL'INPS.**



# I permessi del lavoratore dipendente

## Seconda parte

**Relatore**  
**Dott. Lorenzo Ricci**

# IL CONGEDO MATRIMONIALE

**I LAVORATORI DIPENDENTI HANNO DIRITTO AD USUFRUIRE DI UN PERIODO DI PERMESSO RETRIBUITO IN OCCASIONE DEL MATRIMONIO CIVILE O CONCORDATARIO, IVI COMPRESI LE UNIONI CIVILI CONTRATTE AI SENSI DELLA L. 20.5.2016 N. 76 ANCHE SE TRA SOGGETTI DELLO STESSO SESSO.**

# IL CONGEDO MATRIMONIALE

DI NORMA SONO I CCNL A STABILIRE LE MODALITA' DI FRUIZIONE E LA DURATA DEL CONGEDO MATRIMONIALE.



PER QUASI TUTTE LE TIPOLOGIE DI LAVORATORI ORAMAI HA UNA DURATA PARI A 15 GIORNI DI CALENDARIO

# IL CONGEDO MATRIMONIALE

## TOTALE CARICO DEL DATORE DI LAVORO

IMPIEGATI, APPRENDISTI IMPIEGATI E DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI, ARTIGIANE, COOPERATIVE;  
DIPENDENTI DI TUTTE LE QUALIFICHE DEL COMMERCIO, CREDITO E ASSICURAZIONI;  
DIPENDENTI DI AZIENDE AGRICOLE;  
LAVORATORI DOMESTICI;  
DIPENDENTI DA AZIENDE CHE NON VERSANO IL CONTRIBUTO CUAF

## ASSEGNO PER IL CONGEDO MATRIMONIALE INPS

OPERAI ED INTERMEDI DI AZIENDE INDUSTRIALI, ARTIGIANE E COOPERATIVE;  
APPRENDISTI DI AZIENDE INDUSTRIALI, ARTIGIANE E COOPERATIVE CON QUALIFICA DI OPERAIO;  
MARITTIMI DI BASSA FORZA;  
LAVORATORI A DOMICILIO;  
LAVORATORI DISOCCUPATI;  
LAVORATORI RICHIAMATI ALLE ARMI.

# IL CONGEDO MATRIMONIALE

IL PERMESSO RETRIBUITO NON SPETTA IN CASO DI SOLO MATRIMONIO RELIGIOSO. È RICONOSCIUTO IN CASO DI MATRIMONIO CONCORDATARIO, OVVERO QUANDO IL MATRIMONIO CIVILE SIA TRASCritto IN OCCASIONE DI QUELLO RELIGIOSO

IN CASO DI NUOVO MATRIMONIO SI HA DIRITTO AL CONGEDO MATRIMONIALE LADDOVE IL PRIMO MATRIMONIO SIA SCIOLTO PER DIVORZIO O DECESSO DEL CONIUGE O SIA VENUTO MENO A TUTTI GLI EFFETTI CIVILI

NEI CASI IN CUI È AMMESSA LA POLIGAMIA È POSSIBILE FRUIRE DEL CONGEDO UNA SOLA VOLTA SALVO CHE IL PRIMO MATRIMONIO NON SIA VENUTO MENO A TUTTI GLI EFFETTI CIVILI, ESEMPIO PER DIVORZIO O DECESSO

IN CASO DI PLURALITÀ DI RAPPORTI (AD ES., DUE RAPPORTI PART TIME) IL CONGEDO È RICONOSCIUTO DA OGNI DATORE DI LAVORO PER LA PROPRIA PARTE.

IN CASO DI MATRIMONIO ALL'ESTERO DEL LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO È GARANTITO IL DIRITTO AL CONGEDO MATRIMONIALE A CONDIZIONE CHE IL LAVORATORE ABBA LA RESIDENZA IN ITALIA PRIMA DELLA DATA DEL MATRIMONIO E SIA RICONOSCIUTO LO STATUS DI CONIUGATO NELL'ANAGRAFICA IN ITALIA (CIRC. INPS 22.7.92 N. 190).

LA FRUIZIONE DEL CONGEDO MATRIMONIALE DURANTE IL PERIODO DI PROVA È IN GENERE ESCLUSA DALLA REGOLAMENTAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI.

IL PERIODO DI CONGEDO DEVE GENERALMENTE ESSERE FRUITO CONTINUATIVAMENTE.

# IL CONGEDO MATRIMONIALE

**DI NORMA I CCNL PREVEDONO CHE:**

- **IL LAVORATORE PRESENTI LA DOCUMENTAZIONE ATTESTANTE L'AVVENUTA CELEBRAZIONE DLE MATRIMONIO**
- **CHE IL DATORE DI LAVORO INTEGRI IL COMPENSO EROGATO DALL'INPS PER GARANTIRE LA NORMALE RETRIBUZIONE PER I 15 GIORNI PREVISTI**
- **CHE IL DATORE DI LAVORO ANTICIPI IL TRATTAMENTO A CARICO DELL'INPS CHE POTRA' POI ESSERE CONGUAGLIATO CON UNIEMENS ENTRO UN ANNO DALL'EROGAZIONE.**



# PERMESSI PER CONSIGLIERI DI PARITA'

I CONSIGLIERI DI PARITÀ, NOMINATI A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE E PROVINCIALE, NONCHÉ NELLE CITTÀ METROPOLITANE NELLA MISURA DI UNA CONSIGLIERA O UN CONSIGLIERE DI PARITÀ EFFETTIVO ED UN SUPPLENTE, SVOLGONO FUNZIONI DI PROMOZIONE E CONTROLLO DELL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI UGUAGLIANZA, DI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE PER DONNE E UOMINI NEL LAVORO.

NELL'ESERCIZIO DELLE LORO FUNZIONI ESSI SONO PUBBLICI UFFICIALI CON CONSEGUENTE OBBLIGO DI RIFERIRE ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA I REATI DEI QUALI VENGANO A CONOSCENZA NELL'ESERCIZIO DELLE LORO FUNZIONI.

# PERMESSI PER CONSIGLIERI DI PARITA'



**CONSIGLIERE DI PARITA' NAZIONALE O REGIONALE 50 ORE DI PERMESSI MENSILI RETRIBUITI**



**CONSIGLIERE DI PARITA' PROVINCIALE O CITTA' METROPOLITANA 30 ORE DI PERMESSI MENSILI RETRIBUITI**



**IL LAVORATORE DIPENDENTE NOMINATO CONSIGLIERE DI PARITÀ NAZIONALE OLTRE AI PERMESSI RETRIBUITI, HA DIRITTO DI FRUIRE ANCHE DI PERMESSI NON RETRIBUITI**

# PERMESSI PER CONSIGLIERI DI PARITÀ

- L'ONERE PER TALI ASSENZE È A CARICO DELL'ENTE NAZIONALE, REGIONALE, PROVINCIALE O CITTÀ METROPOLITANA CHE, SU RICHIESTA, È TENUTO A RIMBORSARE AL DATORE DI LAVORO QUANTO CORRISPOSTO PER LE ORE DI ASSENZA EFFETTIVA (FERMA RESTANDO LA DISPONIBILITÀ FINANZIARIA DELL'ENTE INTERESSATO).
- PER USUFRUIRE DEI PERMESSI E ASSENTARSI DAL LAVORO, I LAVORATORI NOMINATI CONSIGLIERI DI PARITÀ SONO TENUTI A PRESENTARE UNA COMUNICAZIONE SCRITTA AL DATORE DI LAVORO CHE DEVE ESSERE CONSEGNATA ALMENO 3 GIORNI PRIMA DELL'ASSENZA STESSA

# CONGEDO PER VIOLENZA DI GENERE

**SI INTENDE OGNI ATTO DI VIOLENZA FONDATA SUL GENERE CHE COMPORTI O POSSA COMPORTARE PER LA DONNA DANNO O SOFFERENZA FISICA, PSICOLOGICA O SESSUALE, INCLUDENDO MINACCIA DI QUESTI ATTI, COERCIZIONE O PRIVAZIONI ARBITRARIE DELLA LIBERTÀ, CHE AVVENGANO NEL CORSO DELLA VITA PUBBLICA O PRIVATA (ART. 1 DELLA DICHIARAZIONE ONU SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE DEL 20.12.93).**

# CONGEDO PER VIOLENZA DI GENERE



**ART. 24 DEL DLGS. 15.6.2015 N. 80**



**ASTENSIONE DAL LAVORO PER UN PERIODO MASSIMO DI 3 MESI NELL'ARCO DI TRE ANNI DALL' INIZIO DEL PERCORSO DI PROTEZIONE PER MOTIVI CONNESSI AL PERCORSO STESSO**



**TUTTE LE LAVORATRICI DIPENDENTI CHE RISULTINO TITOLARI DI UN RAPPORTO IN CORSO DI SVOLGIMENTO CON OBBLIGO DI PRESTARE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA CHE SIANO INSERITE NEI PERCORSI CERTIFICATI**

# CONGEDO PER VIOLENZA DI GENERE

POSSIBILITA' DI FRUIRE DEL CONGEDO SIA PER UNA GIORNATA INTERA CHE A ORE

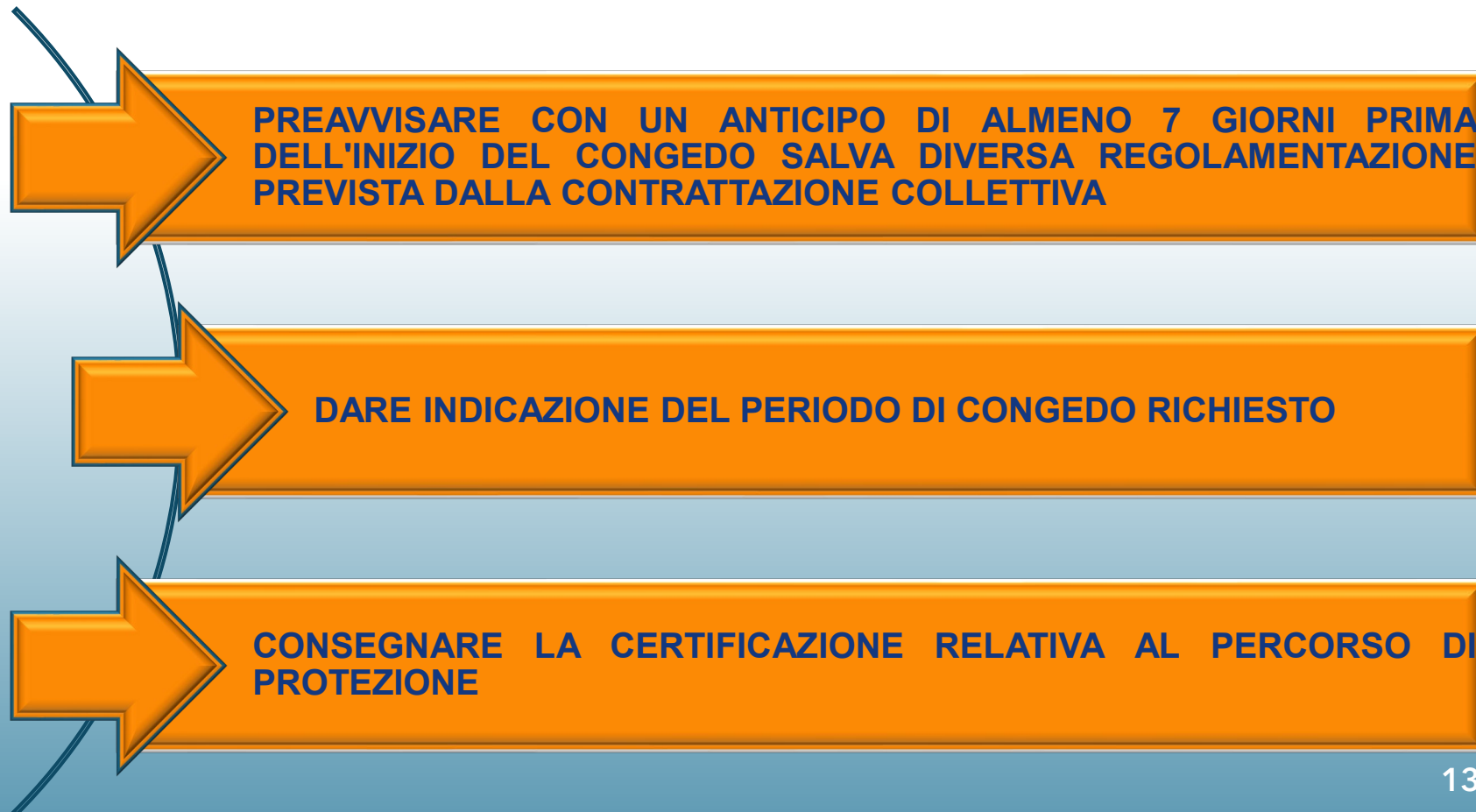
I CCNL POSSONO PREVEDERE UNA DIVERSA REGOLAMENTAZIONE IN MERITO ALLA DURATA E ALLA FRUIZIONE

INDENNITA' ANTICIPATA DAL DATORE DI LAVORO PER CONTO DELL'INPS

INDENNITA' SOGGETTA A RITENUTA FISCALE E NON PREVIDENZIALE

PER OPERAIE AGRICOLE A TD PER LE LAVORATRICI STAGIONALI E PER LE LAVORATRICI DELLO SPETTACOLO A PRESTAZIONE O A TEMPO DETERMINATO L'EROGAZIONE AVVIENE DIRETTAMENTE DA PARTE DELL'INPS

# CONGEDO PER VIOLENZA DI GENERE



**LA LAVORATRICE DEVE**

# CONGEDO PER VIOLENZA DI GENERE

LA LAVORATRICE DEVE

TRASMETTERE IN MODALITÀ TELEMATICA LA DOMANDA DI CONGEDO RICHIESTO ATTRAVERSO I CANALI OFFERTI DALL'ISTITUTO NON OLTRE LA DATA DI INIZIO (CIRC. INPS 25.1.2019 N. 3)

CONSEGNARE ALL'INPS IN PLICO CHIUSO, A TUTELA DELLA PRIVACY, E SEPARATO DALL'ISTANZA DI RICHIESTA DELLA PRESTAZIONE, LA CERTIFICAZIONE MEDICO/AMMINISTRATIVA RELATIVA ALL'ABILITAZIONE ALL'ACCESSO E ALLA EFFETTIVA FRUIZIONE DEL PERCORSO DI PROTEZIONE NELLE GIORNATE DI CONGEDO.

# PERMESSI TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMILIARI

ART.124 DPR 309/90



**DIPENDENTE TOSSICO DIPENDENTE CON CONTRATTO A TEMPO  
INDETERMINATO O FAMILIARI**



**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA DI DURATA MASSIMA DI TRE ANNI  
PER PARTECIPARE A PROGRAMMI TERAPEUTICI RIABILITATIVI**



**DI NORMA I CCNL STABILISCONO TERMINI E MODI DI FRUIZIONE**

# PERMESSI PER EFFETTUARE VISITE MEDICHE

DI SOLITO PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
RARAMENTE DALLA NORMATIVA ( VEDI VISITE PRENATALI )

POSSONO ESSERE RETRIBUITI O NON RETRIBUITI

DI NORMA DEVE ESSERE SEMPRE PRESENTATA LA  
CERTIFICAZIONE DEL MEDICO

# PERMESSI PER CURE TERMALI

- IN VIA ECCEZIONALE I PERIODI DI CURE TERMALI POSSONO ESSERE FRUITI DAI LAVORATORI AL DI FUORI DELLE FERIE ANNUALI
- ESCLUSIVAMENTE PER TERAPIA O RIABILITAZIONE PER PATOLOGIE PER CUI IL MEDICO RITIENE NECESSARIE UN TEMPESTIVO TRATTAMENTO TERMAL
- LA TERAPIA DEVE INIZIARE ENTRO 30 GIORNI DALLA PRESCRIZIONE
- MASSIMO 15 GIORNI ALL'ANNO
- EQUIPARATI AL TRATTAMENTO DI MALATTIA COMPRESA LA CARENZA
- LE MALATTIE CHE POSSONO TROVARE GIOVAMENTO DALLE CURE TERMALI SONO INDICATE IN UNA TABELLA MINISTERIALE

# PERMESSI DONATORI DI SANGUE

ART. 1 DELLA L. 13.07.67 N. 584; ART. 8 DELLA L.21.7.2005 N. 219



- DIRITTO AD ASSENTARSI DAL LAVORO PER L'INTERA GIORNATA IN CUI SI COMPIE LA DONAZIONE
- AI LAVORATORI DIPENDENTI VIENE GARANTITA LA NORMALE RETRIBUZIONE ANTICIPATA DAL DATORE DI LAVORO PER CONTO DELL'INPS
- VIENE RICONOSCIUTA LA COPERTURA PREVIDENZIALE FIGURATIVA

# PERMESSI DONATORI DI SANGUE

**A TITOLO GRATUITO**

**PER TRASFUSIONI DIRETTE O INDIRETTE O PER L'ELABORAZIONE DEI DERIVATI DEL SANGUE AD USO TERAPEUTICO**

**NEL QUANTITATIVO MINIMO DI 250 GRAMMI**

**PRESSO CENTRI AUTORIZZATI DEL MINISTERO DELLA SANITÀ SIANO ESSI DI RACCOLTA FISSA O MOBILE**

# PERMESSI DONATORI DI SANGUE

- **IL NUMERO MASSIMO DI ASSENZE CHE POSSONO ESSERE EFFETTUATE IN UN ANNO SONO PARI A 4 PER L'UOMO E 2 PER LE DONNE IN PERIODO FERTILE**
- **LA GIORNATA DI RIPOSO VIENE DETERMINATA NEL PERIODO DI 24 ORE CHE DECORRERE DAL MOMENTO IN CUI IL LAVORATORE SI È ASSENTATO DAL LAVORO PER COMPIERE LE OPERAZIONI DI PRELIEVO**

# PERMESSI DONATORI DI SANGUE

IL LAVORATORE DEVE



COMUNICARE PREVENTIVAMENTE AL  
DATORE DI LAVORO L'ASSENZA



PRESENTARE AL DATORE DI LAVORO IDONEO  
CERTIFICATO RILASCIATO DALLA STRUTTURA O  
CENTRO AUTORIZZATO

# PERMESSI DONATORI DI SANGUE



**TRATTAMENTO ECONOMICO A CARICO DELL'INPS**



**ANTICIPATO DAL DATORE DI LAVORO CHE LO RECUPERA CON L'UNIEMES**



**L'INDENNITA' E' IMPONIBILE FISCALE MA NON IMPONIBILE CONTRIBUTIVO**

# PERMESSI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO

**I LAVORATORI DIPENDENTI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO HANNO DIRITTO AD ASSENTARSI DAL LAVORO PER IL PERIODO DI TEMPO CHE INTERCORRE DAL COMPIMENTO DELLE OPERAZIONI PRELIMINARI NECESSARIE ALLA DONAZIONE FINO AL COMPLETO RIPRISTINO DELLO STATO FISICO ACCERTATO DALL'EQUIPE MEDICA (ART. 5 DELLA L. 6.3.2001 N. 52)**

# PERMESSI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO

**LA DONAZIONE DEVE ESSERE A TITOLO GRATUITO**

**LA DONAZIONE DEVE ESSERE VOLONTARIA**

**LA DONAZIONE DEVE ESSERE NON SOGGETTA A LIMITI QUANTITATIVI**

**LA DONAZIONE DEVE ESSERE EFFETTUATA PRESSO STRUTTURE OSPEDALIERE O CENTRI SANITARI AUTORIZZATI**

# PERMESSI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO

AL PRELIEVO FINALIZZATO ALL'INDIVIDUAZIONE DEI DATI GENETICI (DEFINIZIONE DEL SISTEMA GENETICO HLA)

AI PRELIEVI NECESSARI ALL'APPROFONDIMENTO DELLA COMPATIBILITÀ CON I PAZIENTI IN ATTESA DI TRAPIANTO

ALL'ACCERTAMENTO DELL'IDONEITÀ ALLA DONAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 3 DELLA L. 4.5.90 N. 107

AL PRELIEVO DI SANGUE MIDOLLARE

AL PERIODO DI CONVALESCENZA SUCCESSIVO ALLA DONAZIONE, NECESSARIO AL COMPLETO RIPRISTINO DELLO STATO DI SALUTE, SECONDO QUANTO CERTIFICATO DALL'EQUIPE MEDICA CHE HA SEGUITO LE OPERAZIONI DI PRELIEVO

# PERMESSI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO



**TRATTAMENTO ECONOMICO A CARICO DELL'INPS**



**ANTICIPATO DAL DATORE DI LAVORO CHE LO RECUPERA CON L'UNIEMES**



**L'INDENNITA' E' IMPONIBILE FISCALE MA NON IMPONIBILE CONTRIBUTIVO**

# PERMESSI PER LUTTO O GRAVE INFERMITA'

**I LAVORATORI DIPENDENTI POSSONO BENEFICIARE DI PERMESSI DI TRE GIORNI LAVORATIVI L'ANNO DA FRUIRE ENTRO 7 GIORNI DAL DECESSO O GRAVE INFERMITÀ DEL CONIUGE O DI UN PARENTE ENTRO IL SECONDO GRADO O DEL CONVIVENTE (ART. 4 CO. 1 DELLA L. 8.3.2000 N. 53 E ART. 1 DEL DM 21.7.2000 N. 278)**

# PERMESSI PER LUTTO O GRAVE INFERMITA'

IL DECESSO O LA  
GRAVE INFERMITA'  
DEVE RIGUARDARE

IL CONIUGE, ANCHE SE LEGALMENTE SEPARATO

UN PARENTE ENTRO IL SECONDO GRADO, ANCHE SE NON  
CONVIVENTE

CONVIVENTE, A CONDIZIONE CHE LA CONVIVENZA CON IL  
LAVORATORE RISULTI DALLA CERTIFICAZIONE ANAGRAFICA

# PERMESSI PER LUTTO O GRAVE INFERMITA'



**I PERMESSI SONO RETRIBUITI A TOTALE CARICO DEL DATORE DI LAVORO**



**I PERMESSI SONO CUMULABILI CON I PERMESSI PREVISTI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON HANDICAP (ART. 33 DELLA L. 5.2.92 N. 104)**



**I CONTRATTI COLLETTIVI POSSONO PREVEDERE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

# PERMESSI PER LUTTO O GRAVE INFERMITA'

**IL LAVORATORE DEVE**



**COMUNICARE PREVENTIVAMENTE AL DATORE DI LAVORO L'EVENTO DA CUI SCATURISCE IL DIRITTO ALL'ASSENZA E I GIORNI NEI QUALI IL DIRITTO SARÀ ESERCITATO**



**PRESENTARE AL DATORE DI LAVORO IDONEA DOCUMENTAZIONE CHE ATTESTI IL DECESSO O LA GRAVE INFERMITÀ ENTRO 5 GIORNI DALLA RIPRESA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA, SALVO CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**



**FORNIRE CERTIFICAZIONE CHE ATTESTI LA RESIDENZA DEI FAMILIARI, OVE SIA CONDIZIONE NECESSARIA**

# PERMESSI PER LUTTO O GRAVE INFERMITA'

IN ALTERNATIVA ALLA FRUIZIONE DEI TRE GIORNI DI PERMESSO PER GRAVE INFERMITÀ IL LAVORATORE PUÒ PROPORRE AL DATORE DI LAVORO UNA DIVERSA MODALITÀ DI ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA CHE COMPORTI IL GODIMENTO FRAZIONATO DEGLI STESSI O PARTE DI ESSI

# PERMESSI STUDIO

LAVORATORI STUDENTI (ART. 10 DELLA L. 20.5.70 N. 300)



ISCRITTI E FREQUENTANTI CORSI DI STUDIO IN SCUOLE DI ISTRUZIONE PRIMARIA, SECONDARIA, DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE, STATALI, PAREGGIATE O LEGALMENTE RICONOSCIUTE O COMUNQUE ABILITATE AL RILASCIO DI TITOLO DI STUDIO LEGALE



LAVORATORI ISCRITTI E FREQUENTANTI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DI CUI ALLA L. 845/78



LAVORATORI ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ

# PERMESSI STUDIO

LAVORATORI STUDENTI (ART. 10 DELLA L. 20.5.70 N. 300)



**DIRITTO A TURNI DI LAVORO CHE AGEVOLINO LA FREQUENZA AI CORSI E LA PREPARAZIONE AGLI ESAMI**



**ESONERO DALLO SVOLGIMENTO DI LAVORO STRAORDINARIO O DURANTE I GIORNI DI RIPOSO**



**FACOLTÀ DI REVOCARE IL RICORSO ALLE CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI SOTTOSCRITTE NELL'AMBITO DI RAPPORTO A TEMPO PARZIALE**



**DIRITTO A PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI PER SOSTENERE LE PROVE DI ESAME**

# PERMESSI STUDIO

LAVORATORI STUDENTI (ART. 10 DELLA L. 20.5.70 N. 300)

TUTTI I LAVORATORI STUDENTI HANNO DIRITTO A FRUIRE DI PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI PER SOSTENERE LE PROVE DI ESAME. DURANTE IL PERMESSO IL LAVORATORE HA DIRITTO ALLA NORMALE RETRIBUZIONE A TOTALE CARICO DEL DATORE DI LAVORO. IL DIRITTO AL PERMESSO MATURA **IN FUNZIONE DELLA NECESSITÀ DI SOSTENERE L'ESAME INDIPENDENTEMENTE DALL'ORARIO IN CUI SARÀ SVOLTO E DALL'ESITO DELLO STESSO.**

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PUÒ PREVEDERE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE ATTRAVERSO LA CONCESSIONE DI ULTERIORI GIORNI DI PERMESSO RETRIBUITO PER LA PREPARAZIONE DEGLI ESAMI

# CONGEDI PER LA FORMAZIONE

(ART. 5 DELLA L. 8.3.2000 N. 53)



**LAVORATORI CON ALMENO 5 ANNI DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO PRESSO LA STESSA AZIENDA**

- **COMPLETARE LA SCUOLA DELL'OBBLIGO**
- **CONSEGUIRE UN TITOLO DI STUDIO DI SECONDO GRADO**
- **CONSEGUIRE UN DIPLOMA UNIVERSITARIO O DI LAUREA**
- **PARTECIPARE AD ATTIVITÀ FORMATIVE CHE NON SIANO POSTE IN ESSERE NÉ FINANZIATE DAL DATORE DI LAVORO**

# CONGEDI PER LA FORMAZIONE

(ART. 5 DELLA L. 8.3.2000 N. 53)

**DURATA MASSIMA DI 11 MESI**

**PUÒ ESSERE FRUITO IN MANIERA CONTINUATIVA O FRAZIONATA**

**SPETTA UNA SOLA VOLTA DURANTE L'INTERA VITA LAVORATIVA**

**NON DÀ DIRITTO A RETRIBUZIONE**

**NON È COMPUTABILE NELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

**DÀ DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO**

**NON È CUMULABILE CON LE FERIE, LA MALATTIA E GLI ALTRI CONGEDI**

# CONGEDI PER LA FORMAZIONE

(ART. 5 DELLA L. 8.3.2000 N. 53)

**IL LAVORATORE È LEGITTIMATO A CHIEDERE L'ANTICIPAZIONE DEL PROPRIO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO O L'ANTICIPAZIONE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DALLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI PER LE SPESE CHE DEVE SOSTENERE DURANTE I PERIODI RICHIESTI PER LA FORMAZIONE**

# PERMESSI SINDACALI

ART. 23 DELLA L. 300/70

## PERMESSI RETRIBUITI

<b>FINO A 200 DIPENDENTI</b>	<b>FINO A 3000 DIPENDENTI</b>	<b>OLTRE I 3000 DIPENDENTI</b>
<b>1 DIRIGENTE</b>	<b>1 DIRIGENTE OGNI 300 O FRAZIONE DI 300 DIPENDENTI</b>	<b>1 DIRIGENTE OGNI 500 O FRAZIONE DI 500 DIPENDENTI</b>
<b>ALMENO 1 ORA ALL'ANNO PER CIASCUN DIPENDENTE</b>	<b>ALMENO 8 ORE DI PERMESSO AL MESE</b>	<b>ALMENO 8 ORE DI PERMESSO AL MESE</b>

# PERMESSI SINDACALI

**AI SENSI DELL'ART. 24 DELLA L. 300/70, I DIRIGENTI DELLE RSA/RSU HANNO DIRITTO A PERMESSI NON RETRIBUITI NON INFERIORI AD 8 GIORNI L'ANNO PER LO SVOLGIMENTO DELLE SEGUENTI ATTIVITÀ:**

- **PARTECIPAZIONE A TRATTATIVE SINDACALI**
- **PARTECIPAZIONE A CONGRESSI E CONVEGNI DI NATURA SINDACALE**



Ordine dei  
Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Torino



Fondazione  
Piero Piccatti e  
Aldo Milanese

ORDINE DOTTORI  
COMMERCIALISTI  
ED ESPERTI CONTABILI  
TORINO

# PERMESSI PROTEZIONE CIVILE

**I LAVORATORI DIPENDENTI, ADERENTI ALLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO ISCRITTE NEGLI ELENCHI NAZIONALI O TERRITORIALI ISTITUITI PRESSO IL DIPARTIMENTO DI PROTEZIONE CIVILE, HANNO DIRITTO AD ASSENTARSI DAL LAVORO LADDOVE SIANO CHIAMATI IN ATTIVITÀ DI SOCCORSO ED ASSISTENZA A SEGUITO DI EMERGENZE**

# PERMESSI PROTEZIONE CIVILE



CALAMITÀ NATURALI O CONNESSE ALL'ATTIVITÀ DELL'UOMO CHE POSSONO ESSERE FRONTEGGIATE CON INTERVENTI ATTUABILI DAGLI ENTI E AMMINISTRAZIONI COMPETENTI IN VIA ORDINARIA O CHE IN RAGIONE DELLA LORO INTENSITÀ ED ESTENSIONE DEVONO ESSERE FRONTEGGIATE CON MEZZI E POTERI STRAORDINARI DURANTE LIMITATI E PREDEFINITI PERIODI DI TEMPO DEFINITI DALLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME



DI EVENTI PER I QUALI SIA DICHIARATO LO STATO DI EMERGENZA NAZIONALE



IN CASO DI ATTIVITÀ DI PIANIFICAZIONE, SIMULAZIONE E FORMAZIONE NECESSARIE



Ordine dei  
Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Torino



# PERMESSI PROTEZIONE CIVILE

## PERMESSI RETRIBUITI

OPERAZIONI DI SOCCORSO ED ASSISTENZA A SEGUITO DI EMERGENZE PER CALAMITÀ NATURALI O CONNESSE ALL'ATTIVITÀ DELL'UOMO CHE POSSONO ESSERE FRONTEGGIATE CON INTERVENTI ATTUABILI DAGLI ENTI E AMMINISTRAZIONI COMPETENTI IN VIA ORDINARIA O CHE IN RAGIONE DELLA LORO INTENSITÀ ED ESTENSIONE DEVONO ESSERE FRONTEGGIATE CON MEZZI E POTERI STRAORDINARI DURANTE LIMITATI E PREDEFINITI PERIODI DI TEMPO DEFINITI DALLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME

**MASSIMO 30 GIORNI CONTINUATIVI E FINO A 90 GIORNI L'ANNO**

EVENTI PER I QUALI SIA DICHIARATO LO STATO DI EMERGENZA NAZIONALE E PER I CASI DI EFFETTIVA NECESSITÀ SINGOLARMENTE IDENTIFICATI

**MASSIMO 60 GIORNI LAVORATIVI CONTINUATIVI E SINO A 180 GIORNI L'ANNO. AL FINE DI FRONTEGGIARE L'EMERGENZA COVID-19 IL LIMITE MASSIMO DI UTILIZZO CONTINUATIVO DEI PERMESSI È ELEVATO DA 60 A 180 GIORNI CONTINUATIVI, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO ANNUALE DI 180 GIORNI COMPLESSIVI**

ATTIVITÀ DI PIANIFICAZIONE, DI SIMULAZIONE DI EMERGENZA, DI FORMAZIONE TEORICO PRATICA, COMPRESA QUELLA DESTINATA AI CITTADINI

**MASSIMO 10 GIORNI LAVORATIVI CONTINUATIVI E SINO A 30 GIORNI L'ANNO**

FASI PREPARATORIE E CONNESSE ALLA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE LIMITATAMENTE AGLI ORGANIZZATORI

**PER IL TEMPO RICHIESTO DALLE FASI PREPARATORIE E CONNESSE ALLA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI ADDESTRAMENTO E SOCCORSO**

# PERMESSI PROTEZIONE CIVILE



**I LAVORATORI ADERENTI ALLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO HANNO DIRITTO, PER TUTTO IL PERIODO DI ASSENZA AUTORIZZATO DAL DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE AL NORMALE TRATTAMENTO ECONOMICO E ALLA COPERTURA PREVIDENZIALE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO**



**I LAVORATORI ADERENTI ALLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO HANNO DIRITTO, PER TUTTO IL PERIODO DI ASSENZA AUTORIZZATO DAL DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO**

# PERMESSI PROTEZIONE CIVILE

IL DATORE DI LAVORO PUÒ RICHIEDERE IL RIMBORSO DEGLI EMOLUMENTI VERSATI AL LAVORATORE ENTRO I 2 ANNI SUCCESSIVI ALLA CONCLUSIONE DELL'INTERVENTO, DELL'ESERCITAZIONE O DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA AL DIPARTIMENTO DI PROTEZIONE CIVILE O ALLE REGIONI PER GLI EVENTI DA QUESTE I RIMBORSI POSSONO ESSERE ALTERNATIVAMENTE RICONOSCIUTI CON LE MODALITÀ DEL CREDITO D'IMPOSTA



LE REGIONI POSSONO ADOTTARE UNA DIVERSA MODULISTICA O PROCEDURA DI RICHIESTA

# PERMESSI ELETTORALI

**IN OCCASIONE DI TUTTE LE CONSULTAZIONI ELETTORALI DISCIPLINATE DA LEGGI DELLA REPUBBLICA O DELLE REGIONI (COMPRESI I REFERENDUM), TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI CHIAMATI A SVOLGERE FUNZIONI ELETTORALI - COMPRESI I RAPPRESENTANTI DEI CANDIDATI E DI LISTA O DI GRUPPO DI CANDIDATI, I RAPPRESENTANTI DEI PARTITI O GRUPPI POLITICI E DEI PROMOTORI DEL REFERENDUM (CHE VI PARTECIPANO VOLONTARIAMENTE) - HANNO DIRITTO AD ASSENTARSI DAL LAVORO PER IL PERIODO NECESSARIO ALLO SVOLGIMENTO DELLE RELATIVE OPERAZIONI**

# PERMESSI ELETTORALI

**IL LAVORATORE HA  
DIRITTO:**



**ALLA NORMALE RETRIBUZIONE CHE GLI SAREBBE STATA  
CORRISPOSTA QUALORA AVESSSE PRESTATO LA NORMALE  
ATTIVITÀ DURANTE L'ASSENZA IN GIORNATE LAVORATIVE**



**AL PAGAMENTO DI QUOTE AGGIUNTIVE DELLA RETRIBUZIONE  
PER LE GIORNATE FESTIVE O NON LAVORATIVE COMPRESSE NEL  
PERIODO DI ASSENZA O IN ALTERNATIVA AL GODIMENTO DI  
ALTRETTANTE GIORNATE DI RIPOSO COMPENSATIVO**

# PERMESSI ELETTORALI

**IL DIRITTO ALL'ASSENZA E ALLA RETRIBUZIONE PER LA GIORNATA INTERA MATURA INDIPENDENTEMENTE DAL NUMERO DI ORE PER LE QUALI I LAVORATORI SONO STATI IMPEGNATI PRESSO I SEGGI** (Cass. Sez. Lavoro 17.6.2002 n. 8712, Cass. 19.9.2001 n. 11830)



# ***La Malattia***

**24 febbraio 2026**

**Dott. Lorenzo Ricci**

# LA MALATTIA



## Definizione legale & ambito (Slide 2)

- **La malattia è impossibilità temporanea sopravvenuta della prestazione; comporta sospensione, non risoluzione del contratto (art. 2110 c.c.).**
- **È tutelabile la malattia concreta e attuale che determina incapacità lavorativa (art. 2 co. 1 DL 30.12.1979 conv. L. 33/1980).**

# LA MALATTIA



## Effetti sul rapporto: sospensione, comparto, impossibilità

L'assenza è **giustificata** e il periodo è computato **ai fini dell'indennità di servizio**.

Se l'infermità diventa **permanente** → **impossibilità sopravvenuta**: può comportare **risoluzione** (artt. 2110 e 2118 c.c.).

Malattia oltre il **comparto** → possibile cessazione; il comparto è il periodo di conservazione del posto previsto dalla disciplina applicabile.

# LA MALATTIA



**Certificazioni & giurisprudenza (PS vs medico curante)**  
Se il **PS** rilascia prognosi fino a una data ma il **medico curante** il giorno seguente certifica un periodo **più breve**, prevale il **curante**: i giorni coperti **solo** dal PS sono **assenza ingiustificata**

# LA MALATTIA



**Licenziamento e malattia: sospensione del provvedimento**  
Salvo la **giusta causa**, il licenziamento intimato a dipendente in malattia è **sospeso** sino alla **guarigione**: gli effetti del rapporto **permangono** nel frattempo

# LA MALATTIA



## **Ferie al posto della malattia (per sospendere il comporto)**

Il lavoratore può **chiedere** di fruire **ferie maturate/non godute** per **sospendere** il decorso del **comporto**.

Il datore **non è obbligato** ad accettare se esistono **ragioni organizzative concrete ed effettive** (bilanciamento interessi; correttezza e buona fede).

# LA MALATTIA



**Rientro anticipato: certificato di rettifica & sicurezza**  
Per rientrare **prima** della fine della prognosi serve **certificato medico di rettifica** dell'originaria prognosi.

Il datore **non** può valutare autonomamente l'idoneità; rischio per **salute e sicurezza**; obblighi ex **art. 2087 c.c.** e **art. 20 D.Lgs. 81/2008**; prassi **INPS** (mess. 6973/2014; circ. 79/2017).

# LA MALATTIA



## Domande frequenti

**Posso lavorare per terzi durante la malattia?** → Sì, se l'attività non pregiudica la guarigione e previa **offerta della prestazione** al datore.

**Le ferie si sospendono sempre se mi ammalo?** → **No**: solo se la malattia **impedisce** riposo/recupero; non per indisposizioni compatibili.

**Posso rientrare prima della prognosi?** → Sì, **solo con certificato di rettifica**; tutela di salute e sicurezza.

# Cos'è il periodo di comporta



- Periodo di malattia durante il quale il lavoratore non può essere licenziato
- Disciplina normalmente affidata al CCNL; richiamo anche all'art. 6 co. 4 RDL 13.11.1924 per impiegati
- Due tipologie: comporta 'secco' (unico episodio continuativo) e 'per sommatoria' (più eventi in arco temporale)

# Esempio – CCNL Studi Professionali



- Art. 120 (16.2.2024): conservazione del posto fino a 180 giorni
- Comporto secco: 180 giorni continuativi dall'inizio della malattia
- Comporto per sommatoria: somma di tutte le assenze per malattia nell'anno entro 180 giorni

# Anno di calendario vs anno solare

- Anno di calendario: 1° gennaio – 31 dicembre
- Anno solare (nel senso usato dai CCNL): 365 giorni decorrenti dal primo giorno di malattia



# Giurisprudenza rilevante

- Discriminatorio il CCNL che non prevede un comparto specifico per disabili (Cass. 31.3.2023 n. 9095)
- Patologie oncologiche: esclusione dal calcolo del comparto anche se non previsto dal CCNL (Trib. Roma 2.1.2023 n. 9384)



# Malattia a cavaliere di due anni



- Se la malattia iniziata in un anno prosegue ininterrotta nell'anno successivo: l'indennità può spettare solo nell'anno immediatamente successivo all'inizio
- Se nell'anno di insorgenza NON si è raggiunto il massimo assistibile: dal 1° gennaio successivo si indennizza fino a ulteriori 180 giorni
- Se il massimo assistibile è stato raggiunto prima del 31/12: ripristino dal 1° gennaio NON automatico; servono condizioni (circ. INPS 144/1988)

# Interruzione di gravidanza

- Se avviene entro il 180° giorno di gestazione, le assenze non si computano nel comporta
- Si applica la speciale tutela dell'art. 20 DPR 1026/1976 (Interpello Min. Lavoro 32/2008)



# Comunicazione del termine del rapporto

- In assenza di obbligo contrattuale, il datore non è tenuto a preavvisare l'approssimarsi del superamento
- La mancata comunicazione non viola correttezza e buona fede (Cass. 17.8.2018 n. 20761)



# Ferie che sospendono il computo?

- Il lavoratore in malattia può chiedere di fruire delle ferie maturate per sospendere il conteggio
- Nessun obbligo per il datore se sussistono concrete ragioni organizzative ostative (Cass. 14.9.2020 n. 19062; Cass. 15.4.2025 n. 9831)



# Aspettativa al termine del rapporto

- Se il CCNL prevede un'aspettativa successiva alla malattia, i limiti per il licenziamento si dilatano a ricomprendere l'aspettativa
- Rif. Cass. 7.4.2016 n. 6697



# Risoluzione del rapporto

- Il licenziamento per malattia è legittimo solo dopo il decorso del periodo di comporto
- Rif. art. 2110, comma 2, c.c.



# Checklist per lo studio



- Raccogli: certificati, periodi pregressi, CCNL e clausole su comporto/aspettativa
- Definisci: regole di conteggio (anno calendario/solare; secco/sommatoria)
- Monitora: soglie e casistiche protette (disabili, oncologiche, gravidanza)
- Documenta: decisioni su ferie in malattia e motivazioni organizzative

# Obblighi immediati del lavoratore

Fondamento: DL 663/1979 art. 2; principi di correttezza e buona fede (art. 1175 c.c.)

- Avvisare tempestivamente il datore (sms/telefono/e-mail secondo CCNL)
- Contattare il medico entro 2 giorni: invio telematico del certificato all'INPS con prognosi



# Certificato vs Attestato di malattia

- Certificato: attestazione con diagnosi e prognosi per INPS
- Attestato: attestazione senza diagnosi da esibire al datore
- Definizioni nel DPCM 26.3.2008 art. 7



# Flusso telematico dei certificati

- Il medico trasmette telematicamente in INPS inizio e durata presunta (L. 311/2004 art. 1 c.149)
- Redazione secondo DM 18.4.2012 e circ. INPS 113/2013
- Il lavoratore comunica al datore il numero di protocollo per consentire le verifiche



# Sanzioni e disciplina

- Ritardo/omissione nelle comunicazioni: giustificazione dovuta; altrimenti sanzione disciplinare
- Applicazione dell'art. 7 Statuto dei lavoratori (L. 300/1970) e proporzionalità delle sanzioni
- Possibile mancata corresponsione dell'indennità di malattia nei casi previsti



# Quando si usa ancora il cartaceo

Memorandum INPS; Circ. PCM 18.3.2011 n. 4

- Valido solo se la trasmissione telematica non è tecnicamente possibile
- Consegna/Invio INPS entro 2 giorni per i lavoratori con indennità economica INPS
- Attestato al datore entro 2 giorni (o termini del contratto)



# Prosecuzione e ricaduta

- Se la malattia continua oltre la prognosi: nuova certificazione di prosecuzione
- Ricaduta entro 30 giorni dalla cessazione: si considera continuazione della precedente
- Rif. Circ. INPS 28.1.1981 n. 134368



# Fine della malattia

- Non è richiesto un certificato di guarigione per il rientro
- Restano fermi eventuali obblighi di idoneità/visita se previsti da norme specifiche aziendali



# Checklist operativa paghe



- Ricevi e protocolla l'avviso del dipendente + numero di protocollo certificato
- Verifica termini: 2 giorni contatto medico; 2 giorni eventuale cartaceo a INPS/datore
- Aggiorna calendario visite fiscali e fasce di reperibilità
- Allinea indennità e integrazioni contrattuali in busta paga
- Conserva evidenze per eventuale procedimento disciplinare

# Timeline del caso standard

- **Giorno 0:** insorgenza evento e avviso al datore
- **Entro Giorno 2:** contatto medico e invio telematico all'INPS
- **Subito dopo:** comunicazione del protocollo al datore
- **Se prosegue oltre la prognosi:** nuova certificazione di prosecuzione
- **Se ricaduta entro 30 giorni:** continuazione del precedente evento





# Fondamenti normativi sugli infortuni sul lavoro



## Definizione giuridica e riferimenti normativi



### **Definizione normativa dell'infortunio**

Gli articoli 52 e 210 del DPR 1124/1965 definiscono l'infortunio sul lavoro e i requisiti fondamentali per la sua qualificazione.

### **Elementi cardine dell'infortunio**

L'infortunio si basa su tre elementi: lesione certificata, causa violenta esterna e occasione di lavoro correlata all'attività svolta.

### **Implicazioni per la gestione paghe**

Comprendere la definizione giuridica è cruciale per gestire correttamente retribuzioni, comunicazioni obbligatorie e integrazioni economiche.

### **Valutazioni cliniche e giuridiche**

La qualificazione dell'infortunio richiede valutazioni cliniche e giuridiche per escludere casi estranei o simulazioni come previsto dall'INAIL.



Elementi costitutivi dell'infortunio:  
lesione, causa violenta e occasione di  
lavoro



### **Lesione e certificazione medica**

La lesione indica la menomazione psico-fisica e richiede un certificato medico per avviare la procedura INAIL.

### **Causa violenta dell'infortunio**

La causa violenta comprende traumi fisici, termici, elettrici e virali.

### **Occasione di lavoro**

L'occasione di lavoro collega l'infortunio all'attività lavorativa, anche fuori orario o luogo fisico, includendo negligenze.

### **Gestione paghe e procedure INAIL**

La corretta identificazione degli elementi evita errori nelle denunce, assenze e comunicazioni con enti competenti.



# Obblighi e adempimenti in capo a lavoratore e datore di lavoro



## Obblighi di comunicazione del lavoratore e conseguenze

### **Obbligo della comunicazione immediata**

Il lavoratore deve comunicare subito l'infortunio al datore, anche se lieve, per garantire la copertura assicurativa.

### **Conseguenze del ritardo**

Il ritardo ingiustificato comporta la perdita dell'indennità per i giorni precedenti la comunicazione ufficiale.

### **Eccezioni alla regola**

Se il datore denuncia comunque l'infortunio, il lavoratore resta tutelato anche se ha comunicato in ritardo.

### **Importanza della documentazione completa**

Il lavoratore deve fornire tempestivamente il certificato medico completo per rispettare i termini di legge.





## Obblighi del datore di lavoro: denuncia, termini e sanzioni



### **Termini di denuncia infortuni**

La denuncia all'INAIL deve essere presentata entro due giorni dalla ricezione del certificato per infortuni con prognosi superiore a tre giorni.

### **Comunicazione infortuni gravi**

Per infortuni mortali o con pericolo di morte, la comunicazione preliminare deve avvenire entro 24 ore con prova dell'invio.

### **Sanzioni per mancata denuncia**

Sanzioni da 1.290 a 7.745 euro si applicano per mancata o tardiva denuncia, indipendentemente dall'indennizzabilità dell'evento.

### **Obblighi di comunicazione secondo D.Lgs. 81/2008**

La comunicazione obbligatoria di infortunio riguarda assenze di almeno un giorno e prevede sanzioni proporzionate alla durata dell'assenza.



## Trattamento economico a carico del datore di lavoro



### **Retribuzione iniziale a carico del datore**

Il datore paga il 100% della retribuzione il giorno dell'infortunio, garantendo l'integrazione economica prevista dalla legge.

### **Periodo di carenza e integrazione**

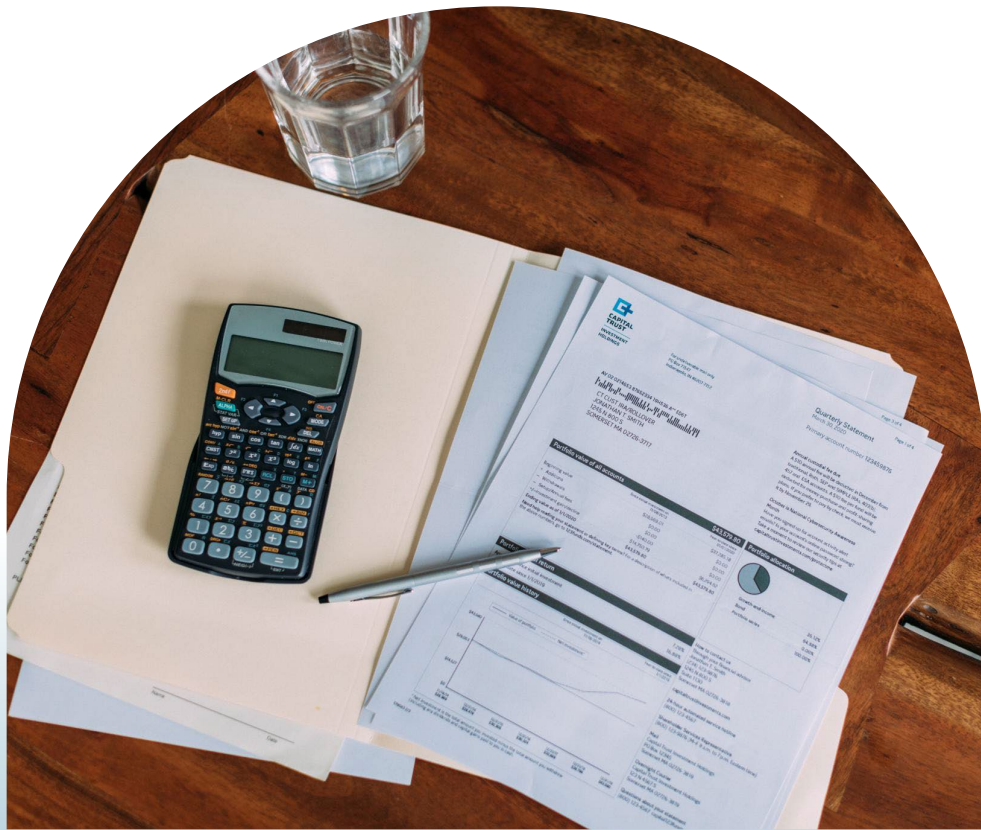
Nei tre giorni successivi, il datore versa il 60% della retribuzione media, salvo condizioni migliorative contrattuali.

### **Distinzione tra pagamenti e indennità**

Importante distinguere i giorni pagati dal datore da quelli indennizzati dall'INAIL dal quarto giorno in poi.

### **Impatto su contributi e denunce**

La corretta imputazione in busta paga influisce sul calcolo dei contributi e sulla compilazione delle denunce mensili.



## Prestazioni economiche INAIL: indennità, rendite e indennizzi



### **Indennità per inabilità temporanea**

L'indennità è corrisposta dal quarto giorno dall'infortunio, con percentuali che variano dal 60% al 75% della retribuzione media giornaliera.

### **Rendite per menomazioni permanenti**

INAIL riconosce rendite per menomazioni dal 16% al 100%, esenti da IRPEF e soggette a rivalutazione annuale.

### **Indennizzi per menomazioni lievi**

Per menomazioni tra il 6% e il 15% INAIL eroga indennizzi in capitale, rivalutati periodicamente.

### **Ruolo dei commercialisti**

I commercialisti devono conoscere le prestazioni INAIL per gestire correttamente integrazioni, anticipi e imponibilità.

# Rendita ai superstiti, assegno funerario e benefici aggiuntivi

## **Rendita ai superstiti**

La rendita viene riconosciuta a coniuge e figli con quote specifiche, inclusi genitori o fratelli conviventi in assenza di questi.

## **Assegno funerario**

È previsto un assegno funerario rivalutato annualmente, con importo stabilito a 12.342,84 euro dal luglio 2025.

## **Benefici aggiuntivi e fondi speciali**

Benefici una tantum e fondi per studenti deceduti sostengono le famiglie, inclusi borse di studio annuali INAIL dal 2026.

## **Importanza per studi paghe e commercialisti**

La conoscenza di queste prestazioni è essenziale per assistenza, certificazioni e verifiche economiche aziendali o contrattuali.





# Checklist operativa per studi paghe e commercialisti



## **Raccolta certificato medico**

Verificare numero identificativo, data di rilascio e giorni di prognosi del certificato medico con attenzione.

## **Comunicazioni e denunce INAIL**

Controllare i termini per l'invio delle comunicazioni e denunciare correttamente in base alla durata dell'assenza.

## **Gestione trattamento economico**

Applicare correttamente il trattamento economico per i giorni di infortunio e coordinarsi con i conguagli aziendali.

## **Archiviazione e comunicazione**

Archiviare tutta la documentazione e mantenere un flusso comunicativo chiaro con il datore di lavoro.

FONDAMENTI  
DELL'INFORTUNIO  
IN ITINERE





# DEFINIZIONE NORMATIVA E PRINCIPIO DEL RISCHIO GENERICO AGGRAVATO

## **Definizione di infortunio in itinere**

*L'infortunio in itinere è l'evento lesivo che si verifica durante il tragitto casa-lavoro, secondo la normativa italiana.*

## **Principio del rischio generico aggravato**

*Il rischio ordinario diventa aggravato per il lavoratore durante il tragitto necessario per svolgere la propria attività lavorativa.*

## **Tutela assicurativa INAIL**

*L'infortunio in itinere è coperto dall'INAIL, assicurando diritti e prestazioni economiche analoghe agli infortuni sul lavoro.*

## **Impatto normativo e aziendale**

*La normativa definisce chiaramente obblighi del datore e diritti del lavoratore, influenzando anche la gestione delle paghe.*

# PERCORSI COPERTI DALLA TUTELA ASSICURATIVA INAIL

## **Percorso abitazione-lavoro**

*La tutela copre il tragitto normale tra casa e luogo di lavoro, incluso dimore temporanee stabili.*

## **Percorso tra luoghi di lavoro**

*Il tragitto tra due luoghi di lavoro differenti è protetto se il lavoratore ha più rapporti di lavoro.*

## **Percorso luogo lavoro-mensa**

*È coperto il percorso dal lavoro al luogo abituale per i pasti, se l'azienda non ha mensa interna e senza deviazioni rilevanti.*

## **Condizioni per la tutela**

*Sono ammesse brevi soste fisiologiche, ma non deviazioni o interruzioni ingiustificate del percorso.*





# REQUISITI ESSENZIALI PER L'INDENNIZZABILITÀ

## **Copertura assicurativa necessaria**

*Il lavoratore deve essere assicurato INAIL secondo specifiche normative per avere diritto all'indennizzo.*

## **Causa violenta e lesione certificata**

*L'infortunio deve derivare da una causa violenta con lesioni documentate che comportano inabilità significativa.*

## **Percorso normale e verifiche giurisprudenziali**

*Il percorso deve essere il più breve e sicuro, evitando rischi e deviazioni non giustificate.*

## **Analisi deviazioni e motivazioni legittime**

*Deviazioni devono essere giustificate da cause di forza maggiore o esigenze improrogabili per mantenere l'indennizzo.*

# USO DEL MEZZO PRIVATO E CRITERI DI NECESSITÀ

## **Uso autorizzato del mezzo privato**

*L'utilizzo del mezzo privato è tutelato solo se oggettivamente motivato da inidoneità o gravosità del mezzo pubblico.*

## **Criteri di necessità**

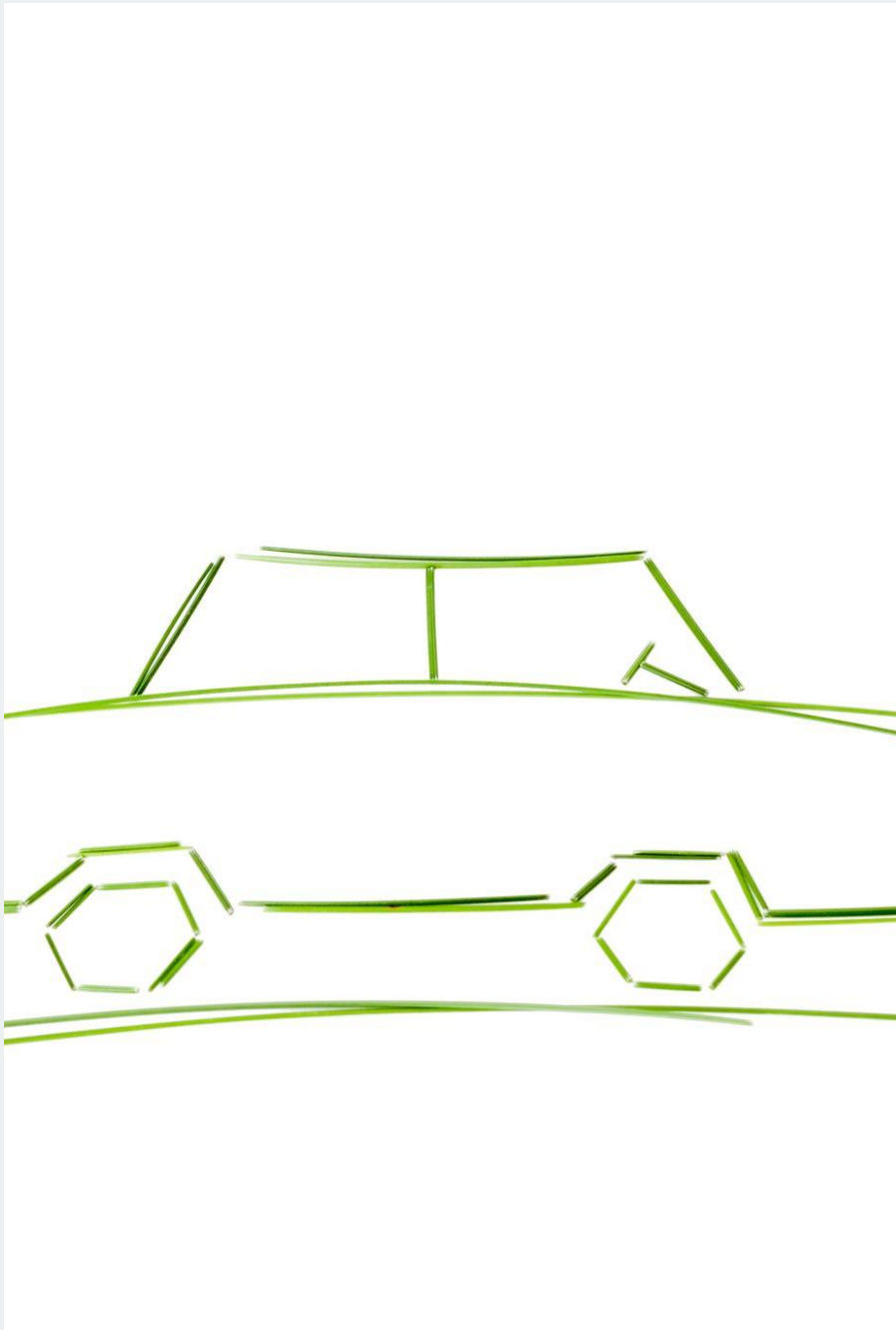
*Assenza o incompatibilità dei collegamenti pubblici e tempi di percorrenza eccessivi giustificano l'uso del mezzo privato.*

## **Linee guida INAIL 1998**

*Distanza superiore a 1 km o risparmio di tempo superiore a un'ora giustificano l'uso del mezzo privato secondo INAIL.*

## **Bicicletta come mezzo necessitato**

*La bicicletta è sempre considerata mezzo necessitato grazie alla legge 221/2015, semplificando le valutazioni.*





# CAUSE DI ESCLUSIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO ELETTIVO

## **Cause tassative di esclusione**

*Esclusione dalla tutela INAIL per eventi causati da abuso di alcolici, sostanze stupefacenti e guida senza abilitazione.*

## **Definizione di rischio elettivo**

*Il rischio elettivo è il pericolo volontariamente creato dal lavoratore con comportamenti non necessari e contrari alle regole.*

## **Implicazioni giurisprudenziali**

*La giurisprudenza stabilisce che anche violazioni moderate delle norme possono interrompere il nesso causale e negare l'indennizzo.*

## **Impatto operativo per consulenti**

*Il riconoscimento del rischio elettivo richiede attenzione nella raccolta documentale e gestione amministrativa dell'infortunio.*

# **TUTELA DELLA GENITORIALITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO**

# Fondamenti normativi della tutela della genitorialità



## **Quadro costituzionale e legislativo**

La Costituzione italiana e il Decreto Legislativo 151/2001 formano la base della tutela della genitorialità nel lavoro.

## **Novità normative recenti**

Il Decreto Legislativo 105/2022 e la Legge 32/2022 rafforzano i diritti e il sostegno alla genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

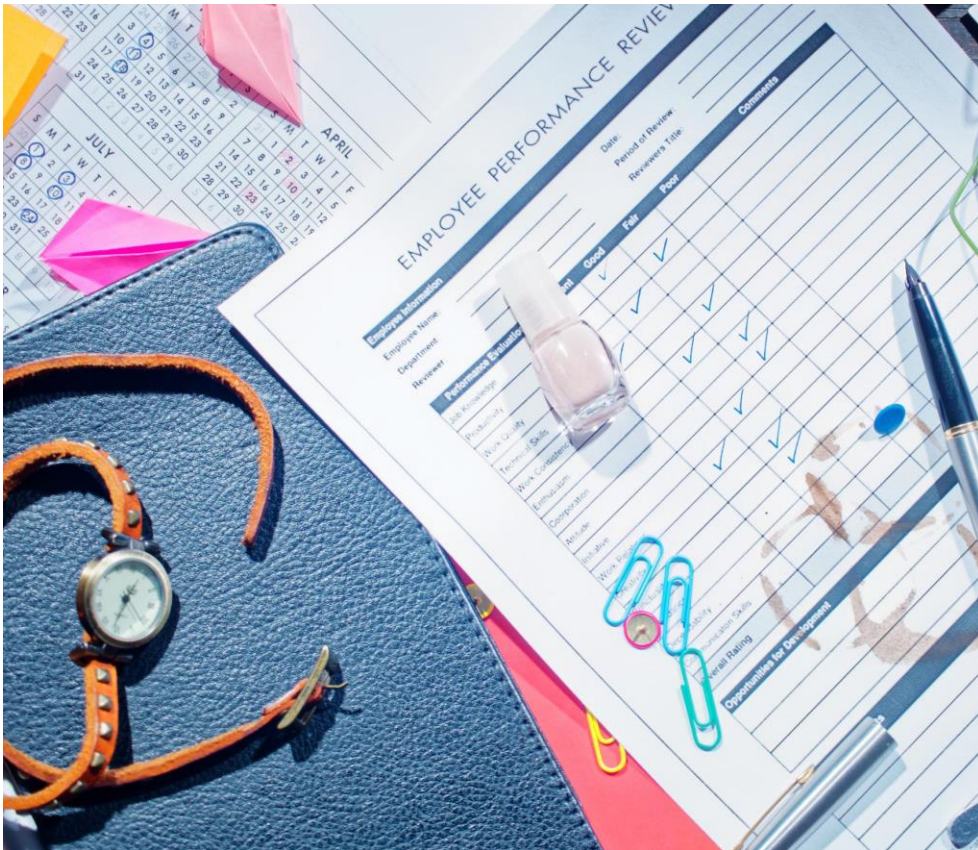
## **Aspetti pratici e gestione amministrativa**

Conoscere indennità INPS, congedi e divieti di licenziamento è essenziale per commercialisti e operatori paghe.

## **Monitoraggio e interpretazioni giurisprudenziali**

Aggiornamenti annuali, circolari INPS e sentenze chiariscono casi specifici come adozioni e sospensioni lavorative.

# Gestione del congedo di maternità obbligatorio



## Durata e flessibilità del congedo

Il congedo dura cinque mesi, generalmente due mesi prima e tre mesi dopo il parto, con opzioni di flessibilità su richiesta medica.

## Gestione e documentazione operativa

Il personale deve acquisire documentazione medica e gestire correttamente le comunicazioni INPS e cedolini paghe.

## Normativa e casi speciali

La legge prevede protezioni per adozioni, interruzioni di gravidanza e rientri anticipati con prescrizioni mediche.

## Coordinamento con tutele integrative

È importante coordinare il congedo con contratti collettivi per integrare indennità e maturazione di benefici.

# Congedo parentale, permessi per allattamento e malattia del figlio



## Congedo parentale e indennità

Il congedo parentale consente ai genitori fino a dieci mesi di astensione dal lavoro con indennità del 30% per alcune fasce d'età del bambino.

## Permessi per allattamento

I permessi per allattamento garantiscono due ore giornaliere di assenza entro il primo anno di vita, anche estesi al padre in casi specifici.

## Assenze per malattia del figlio

I genitori hanno diritto ad assentarsi per la malattia del figlio fino a tre anni e a cinque giorni annuali dai tre agli otto anni.

## Gestione corretta in busta paga

È fondamentale gestire correttamente assenze, causali e comunicazioni INPS per evitare errori e contestazioni contributive.

# Divieto di licenziamento, reintegra e diritto al rientro



## Divieto di licenziamento protetto

Il divieto di licenziamento copre dal concepimento fino a un anno dalla nascita, estendendosi anche al padre in congedo paternità.

## Reintegro e indennità

Il licenziamento nullo garantisce la reintegra o un'indennità fino a quindici mensilità con risarcimento e contributi previdenziali.

## Eccezioni tassative al divieto

Sono previste eccezioni rigorose come colpa grave, cessazione azienda o fine contratto, sempre con onere della prova al datore.

## Diritto al rientro e dimissioni

Al rientro dal congedo la lavoratrice ha diritto alla stessa mansione o trasferimento locale, e dimissioni devono essere convalidate.

# Gestione operativa tra documentazione, cedolini e flussi INPS



## Verifica e raccolta documentazione

Raccogliere e verificare documenti come certificati di gravidanza e richieste di congedo parentale è essenziale per un corretto processo.

## Elaborazione corretta dei cedolini

Applicare causali di assenza accurate e calcolare indennità INPS rispettando le norme evita errori nei cedolini e contributi.

## Gestione flussi UniEmens

Trasmettere flussi UniEmens puntuali con dati dettagliati garantisce il corretto pagamento delle prestazioni INPS.

## Procedure e conformità operative

Adottare procedure standardizzate e aggiornarsi regolarmente riduce rischi e assicura conformità normativa.