

del periodo di astensione non siano decorsi più di 60 giorni. L'indennità spetta anche quando quest'ultimo intervallo temporale è superiore ai 60 giorni se all'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice percepisce l'indennità di disoccupazione.⁶⁴

Il lavoratore con contratto a termine ha, in costanza di rapporto di lavoro, anche la possibilità di fruire del congedo parentale secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

2.11.4 Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano

Anche i lavoratori con contratto a tempo determinato che assistono una familiare con handicap grave e i lavoratori disabili hanno la possibilità di fruire dei permessi previsti dalla legge 104/1992.

Altresì i lavoratori con contratto a termine hanno la possibilità di fruire del congedo straordinario limitatamente alla durata del rapporto di lavoro.

2.11.5 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

I datori di lavoro possono coinvolgere in programmi di riduzione dell'orario di lavoro anche i lavoratori a termine. Questi ultimi possono essere coinvolti in programmi di CIG ordinaria e straordinaria ma non possono essere inseriti in una procedura di mobilità.

2.11.6 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore a termine ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia.

2.11.7 Tutela contro gli infortuni e malattie professionali

L'obbligo assicurativo del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato è assolto secondo le consuete modalità previste dalle disposizioni vigenti per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

⁶⁴ Circolare INPS n. 4 del 9 gennaio 2006