



ASSOLOMBARDA

Congedi di maternità e paternità Congedi parentali

Dispensa n° 13/2021

A cura

Area Lavoro e Previdenza

Indice Contenuti

1. Introduzione	5
2. Tutele durante e dopo la gravidanza	6
2.1. Divieto di licenziamento.....	6
2.1.1. Dimissioni volontarie.....	7
2.2. Rischi lavorativi in gravidanza	7
2.2.1. Lavori vietati	8
2.3. Lavoro notturno.....	8
2.4. Assistenza sanitaria e controlli prenatali	9
2.5. Conservazione del posto e diritto al rientro	9
3. Congedo di maternità	10
3.1. Astensione obbligatoria dal lavoro.....	10
3.2. Flessibilità del congedo.....	11
3.3. Astensione anticipata.....	12
3.4. Parto prematuro	13
3.5. Proroga del congedo di maternità.....	13
3.6. Interruzione della gravidanza	13
3.7. Adempimenti e documentazione	14
3.8. Trattamento economico e previdenziale	15
4. Congedo di paternità e congedo dei padri	16
4.1. Congedo di paternità.....	16
4.2. Astensione obbligatoria e facoltativa del padre lavoratore	17

5. Congedo parentale	19
5.1. Astensione facoltativa dal lavoro	19
5.2. Durata	20
5.3. Congedo parentale su base oraria.....	21
5.4. Parto plurimo.....	21
5.5. Rinuncia al congedo parentale	21
5.6. Adempimenti e documentazione	22
5.7. Trattamento economico e previdenziale	22
6. Riposi e permessi.....	24
6.1. Riposi giornalieri (allattamento).....	24
6.2. Trattamento economico e previdenziale	25
6.3. Permessi per malattia del figlio	26
6.4. Trattamento economico e previdenziale	27
7. Affidamenti e adozioni	28
7.1. Adozioni nazionali	28
7.2. Adozioni internazionali	30
7.3. Affidamento	31
8. Congedi e permessi per la cura di minori portatori di handicap.....	32



Introduzione

La dispensa si pone l'obiettivo di illustrare la disciplina dei permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità, che è contenuta nel Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, il cosiddetto **Testo Unico sulla maternità e paternità**.

La tutela prevista dal T.U. si inserisce nel più generale complesso di garanzie previste a favore della donna in tema di pari opportunità sul lavoro e di salvaguardia della sua funzione essenziale nella famiglia (art. 29-30 Costituzione).

L'obiettivo della Legge è duplice:

- tutelare la salute della donna e del bambino;
- garantire alla donna e in generale ai genitori una sicurezza economica per i periodi di assenza dal lavoro, previsti dal Legislatore.

In quest'ottica, la dispensa rappresenta un utile strumento di lavoro per le aziende che vogliono conoscere, nel dettaglio, il quadro dei diritti dei lavoratori in materia di tutela della maternità e, di riflesso, degli obblighi di legge posti in capo ai datori di lavoro.

Milano, novembre 2021

2

Tutele durante e dopo la gravidanza

2.1. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le donne lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla Legge.

Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino¹.

Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo.

In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad essere reinserita nel proprio posto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento stesso, di idonea certificazione dalla quale risulti lo stato di gravidanza all'epoca del licenziamento. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni sul divieto in esame, è nullo.

¹ Art. 54 T.U. maternità

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità, per tutta la durata, fino al compimento di un anno di età del bambino. La tutela di entrambi i genitori è inoltre rafforzata dalla nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, familiare o formativo.

Nei casi in cui il licenziamento è consentito e la risoluzione del rapporto di lavoro si verifica durante il periodo di astensione obbligatoria o di astensione obbligatoria anticipata, la lavoratrice ha ugualmente diritto alla indennità di maternità per l'intero periodo. Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Il divieto di licenziamento non opera nel caso di²:

- colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa, particolarmente qualificata, tenuto conto delle attenuanti derivanti dalle particolari condizioni psicofisiche;
- cessazione dell'attività dell'azienda, o di un ramo di essa nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni equivalenti;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

2.1.1. Dimissioni volontarie

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio³.

A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di dimissioni la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso, e hanno comunque diritto alle indennità previste da disposizioni di Legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2.2. RISCHI LAVORATIVI IN GRAVIDANZA

Nei casi in cui la donna in gravidanza lavori regolarmente, la Legge si pone l'obiettivo di assicurare alla gestante una tutela sia prima che dopo il parto⁴.

La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici si applica in particolare durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, anche nel caso di adozione o affidamento.

² Art. 54, comma 3 T.U. maternità

³ Art. 55 T.U. maternità

⁴ Art. 6-15 T.U. maternità

2.2.1. Lavori vietati

Durante il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto la madre non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, nonché al trasporto e al sollevamento pesi⁵.

La lavoratrice di conseguenza viene adibita ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure di protezione da adottare e informare le lavoratrici e i rappresentanti per la sicurezza⁶.

Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro.

Quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per rischi lavorativi, mediante l'anticipazione del periodo di astensione obbligatoria e/o il prolungamento dello stesso.

2.3. LAVORO NOTTURNO

È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino⁷.

Inoltre non c'è l'obbligo al lavoro notturno:

- per la lavoratrice madre con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa;
- per la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- per la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età, o in alternativa ed alle medesime condizioni il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92.

⁵ Art. 7 T.U. maternità

⁶ Art. 28 D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. sicurezza)

⁷ Art. 53 T.U. maternità

2.4. ASSISTENZA SANITARIA E CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza la lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi vengano eseguiti durante l'orario di lavoro⁸.

Per la fruizione di tali permessi la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami stessi.

2.5. CONSERVAZIONE DEL POSTO E DIRITTO AL RIENTRO

La lavoratrice e il lavoratore durante i periodi di congedo hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al termine di rientrare nella stessa unità produttiva, nell'ambito del territorio comunale, alle stesse mansioni o mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi o da leggi e regolamenti, che sarebbero loro spettati durante l'assenza⁹.

Il diritto si estende fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Tali disposizioni si applicano anche al lavoratore padre al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

⁸ Art. 14 T.U. maternità

⁹ Art. 56 T.U. maternità



Congedo di maternità

3.1. ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio¹⁰.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione.

Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità).

¹⁰ Art. 16 T.U. maternità

Il periodo di astensione obbligatoria comprende di norma:

Prima del parto

- i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ed il giorno del parto¹¹;
- i periodi di interdizione anticipata, disposti dall'azienda sanitaria locale per gravidanza a rischio, oppure dall'Ispettorato territoriale del lavoro per mansioni incompatibili.

Dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto e in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;
- i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi ante e post partum superi il limite complessivo di cinque mesi;
- i periodi di interdizione prorogata disposti dall'Ispettorato territoriale del lavoro per mansioni incompatibili con il puerperio.

3.2. FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice può scegliere di posticipare la decorrenza del periodo di assenza, astenendosi dal mese precedente la data presunta del parto ai quattro mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN e, ove previsto, il medico competente preposto in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che la permanenza al lavoro nel corso dell'8° mese di gravidanza non sia pregiudizievole alla salute della gestante e del nascituro¹².

Per ottenere la flessibilità è necessario inoltrare domanda sia all'INPS che al datore di lavoro con allegata documentazione medica di cui sopra, acquisita durante il 7° mese di gravidanza¹³.

A partire dal 2019 viene riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro **esclusivamente dopo l'evento del parto** entro i 5 mesi successivi allo stesso, 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.

¹¹ Messaggio INPS n. 18311 del 2007

¹² Art. 20 T.U. maternità

¹³ Messaggio Inps n. 13279/2007

La relativa documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta¹⁴.

Il periodo di flessibilità anche se già accordato, può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice.

3.3. ASTENSIONE ANTICIPATA

La lavoratrice al verificarsi di alcune condizioni durante i primi sette mesi della gravidanza può avvalersi dell'anticipazione del congedo di maternità:

- nel caso di gravi complicanze nella gravidanza, per problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza oppure per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando le mansioni di lavoro sono pregiudizievoli per la gravidanza e non è possibile lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni¹⁵.

Nel primo caso (problemi di salute) la futura madre deve presentare la domanda di interdizione alla Azienda Sanitaria Locale competente, assieme al certificato medico di gravidanza, al certificato medico che confermi i problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza e ad altro materiale utile ai fini della domanda.

Decorsi 7 giorni dalla presentazione la domanda si intende accolta e la data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

Negli altri due casi (ambiente di lavoro non salubre o impossibilità al cambio di mansioni), la domanda può essere presentata dalla lavoratrice oppure dal datore di lavoro stesso all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La domanda previo effettivo accertamento dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta entro 7 giorni dalla presentazione e la data di inizio dell'astensione al lavoro corrisponde con la data di rilascio del provvedimento che deve essere portato a conoscenza del datore di lavoro.

¹⁴ Circolare Inps n. 148 del 2019

¹⁵ Art. 17 T.U. maternità

3.4. PARTO PREMATURO

Situazione che si verifica in caso di parto avvenuto prima dei due mesi antecedenti la data presunta parto: in questo caso i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità post partum, anche qualora la somma dei periodi ante e post partum superi il limite complessivo dei cinque mesi.

In caso di parto prematuro con ricovero del neonato, in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere il congedo post partum, riprendendo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del congedo residuo a partire dalla data di dimissione del bambino.

Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla produzione di attestazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa¹⁶.

3.5. PROROGA DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

L'astensione obbligatoria dal lavoro può essere prorogata sino a 7 mesi dopo il parto, qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi, insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni¹⁷.

Il provvedimento è adottato dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, anche su richiesta della lavoratrice.

3.6. INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifica prima del 180° giorno è equiparata a malattia. La lavoratrice, dunque, non ha diritto all'indennità di maternità ma a quella di malattia per il tempo necessario al recupero delle condizioni psico-fisiche sufficienti per la ripresa dell'attività lavorativa¹⁸.

L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione si considera parto e pertanto alla lavoratrice è riconosciuto il diritto all'intero periodo di congedo di maternità¹⁹.

È prevista, in quest'ultima ipotesi, la facoltà per la lavoratrice di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, sia in caso di interruzione spontanea o terapeutica della

¹⁶ Art. 16-bis T.U. maternità; Circolare Inps n. 69 del 2016

¹⁷ Art. 6 comma 1 - Art. 7 comma 6 T.U. maternità

¹⁸ Art. 19 T.U. maternità

¹⁹ Art. 16 comma 1-bis T.U. maternità

gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, sia in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.

Qualora voglia esercitare tale facoltà, rinunciando in tutto o in parte al congedo dopo il parto, la lavoratrice dovrà dare un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla sua salute²⁰.

Tale facoltà è riconoscibile anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno.

La lavoratrice deve informare l'INPS dell'evento e della sua scelta, la data in cui è avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa, con la relativa documentazione richiesta.

3.7. ADEMPIMENTI E DOCUMENTAZIONE

La domanda di maternità (o paternità) deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo o gli altri sistemi di autenticazione riconosciuti (SPID-CIE-CNS) attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
- Contact Center integrato;
- Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del congedo di maternità (quindi entro il 7° mese dall'inizio della gestazione) e, in ogni caso, non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Inps esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato²¹.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto mediante una delle modalità telematiche sopra indicate.

La domanda telematica prevede la possibilità di allegare documentazione utile per la definizione della domanda stessa (provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata, provvedimenti di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento preadottivo rilasciato dalla Commissione per le Adozioni Internazionali, attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato e così via).

²⁰ Circolare Inps n. 139 del 2011

²¹ Art. 21 T.U. maternità; Circolare Inps n. 82 del 2017

Una volta inviata all'INPS, copia della domanda va presentata anche al datore di lavoro.

3.8. TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

La prestazione economica è a carico dell'INPS, anche se è anticipata dal datore di lavoro, ed è pari all'80% dell'ultima retribuzione mensile intera, maggiorata del rateo di gratifica natalizia e delle altre mensilità aggiuntive.²²

L'indennità è corrisposta per tutto il periodo di congedo. Molti contratti collettivi prevedono l'integrazione di tale indennità sino all'ammontare dell'intera retribuzione ad opera del datore di lavoro, per un massimo di 5 mesi.

Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accredito dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa²³. La lavoratrice ha diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti previsti dalla Legge o da accordi collettivi che le sarebbero spettanti durante l'assenza.

L'indennità di maternità spetta fino al termine del 7° mese dopo il parto, alla lavoratrice madre addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri che non possa essere adibita ad altre mansioni e debba assentarsi dal lavoro per provvedimento degli Organi Ispettivi.

Per tutta la durata dell'astensione dal lavoro è riconosciuta la contribuzione figurativa piena utile ai fini pensionistici.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Il trattamento economico di maternità a carico dell'INPS spetta anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine che si verifichi durante i periodi di maternità. Spetta inoltre alle lavoratrici che, all'inizio del congedo, siano sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o disoccupate da non più di 60 giorni²⁴.

²² Art. 22-23 T.U. maternità

²³ Art. 25 T.U. maternità

²⁴ Art. 24 T.U. maternità

4

Congedo di paternità e congedo dei padri

4.1. CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo di paternità è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice²⁵.

Il congedo di paternità spetta in caso di:

- **morte o grave infermità della madre.** La morte della madre dev'essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale;
- **abbandono del figlio da parte della madre.** L'abbandono (o mancato riconoscimento del neonato) da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica;

²⁵ Art. 28-31 T.U. maternità

- **affidamento esclusivo del figlio al padre.** L'affidamento esclusivo può essere comprovato allegando alla domanda telematica copia del provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure comunicando gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso;
- **rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori.** La rinuncia è attestata dal richiedente mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica.

Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi suindicati (morte, grave infermità e così via), coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto.

In caso di ricovero del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere sospeso, in tutto o in parte, fino alla data di dimissioni del bambino.

4.2. ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA DEL PADRE LAVORATORE

La Legge 28 giugno 2012, n. 92 ha istituito il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio²⁶.

Il Legislatore ha aumentato la durata del **congedo obbligatorio**, per il padre lavoratore dipendente, a quattro giorni per l'anno 2018, a cinque giorni per l'anno 2019, a sette giorni per l'anno 2020 ed ha previsto, per l'anno solare 2021, l'ulteriore innalzamento del suddetto congedo obbligatorio a dieci giorni. Lo stesso Legislatore ha previsto, a decorrere dal 2018, il **congedo facoltativo**, nella misura di un giorno all'anno²⁷.

Il **congedo obbligatorio** è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato²⁸.

A partire dal 2021 il congedo obbligatorio e facoltativo viene esteso anche ai casi di morte perinatale.

Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

²⁶ Art. 4, comma 24, lett. a), Legge 28 giugno 2012, n. 92

²⁷ Art. 1, comma 25 e 363, Legge 30 dicembre 2020, n. 178

²⁸ Circolare Inps n. 40 del 2013; Messaggio Inps n. 6499 del 2013

Ai padri lavoratori dipendenti spettano:

- **sette giorni**, anche non continuativi, per gli eventi parto, adozione o affidamento, avvenuti dal 1° gennaio fino al 31 dicembre 2020;
- **dieci giorni** di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

Il **congedo facoltativo** del padre è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni di congedo maternità. I giorni fruiti dal padre anticipano quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Il congedo facoltativo è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali), indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre con rinuncia da parte della stessa di uno o due giorni. Infine, il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

Ai padri lavoratori dipendenti spetta, a decorrere dal 2018, il **congedo facoltativo**, nella misura di **un giorno** all'anno per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2021.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

5

Congedo parentale

5.1. ASTENSIONE FACOLTATIVA DAL LAVORO

Oltre al periodo di astensione obbligatoria, i genitori hanno la facoltà di assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo che in alcuni casi viene retribuito in misura ridotta, mentre in altri si configura come assenza non retribuita²⁹.

Il congedo parentale spetta, in particolare, nei primi 12 anni³⁰ di vita del bambino:

- alla madre;
- al padre;
- al genitore solo.

La possibilità di fruire del **congedo parentale** (ex maternità facoltativa) è riconosciuta a ciascun genitore anche se l'altro non ne ha diritto. Dunque anche i padri lavoratori dipendenti hanno un proprio autonomo diritto, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto della madre, la quale, pertanto, può essere anche non lavoratrice.

Il congedo spetta alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere. Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il

²⁹ Art. 32 - 36 T.U. maternità

³⁰ Circolare Inps n. 139 del 2015

periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

Il congedo può essere fruito per libera scelta del genitore, sia continuativamente che in maniera frazionata.

In caso di frazionamento, tra un periodo di congedo e l'altro, anche se di un solo giorno, ci deve essere effettiva ripresa dell'attività lavorativa³¹.

5.2. DURATA

Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. I casi di "genitore solo" sono:
 - morte di un genitore;
 - affidamento esclusivo;
 - grave infermità;
 - abbandono da parte di un genitore;
 - non riconoscimento da parte di un genitore.

Ai lavoratori dipendenti, **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

³¹ Messaggio Inps n. 19772 del 2011

5.3. CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

La Legge di Stabilità 2013³² ha introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo stesso su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo del Jobs Act, ha previsto che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale³³.

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile³⁴.

Rispetto alle suddette modalità, l'introduzione di quella oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi e individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Il congedo parentale su base oraria di cui sopra non è cumulabile con altri permessi disciplinati dal T.U. maternità e paternità, al contrario risulta cumulabile con i permessi disciplinati da disposizioni normative diverse (es. i permessi della Legge 104/1992)³⁵.

5.4. PARTO PLURIMO

In caso di parto gemellare, per ciascun figlio i genitori hanno diritto al congedo parentale in misura intera entro i 12 anni di vita.

La medesima norma trova applicazione anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

5.5. RINUNCIA AL CONGEDO PARENTALE

Il Decreto Legislativo 25 giugno 2015, n.81³⁶, ha previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo

³² Art. 1, comma 339, Legge 24 dicembre 2012, n. 228; Art. 32, comma 1-bis T.U. maternità

³³ Art. 7, comma 1 lett. b) D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80; Art.32, comma 1-ter T.U. maternità

³⁴ Circolare Inps n. 152 del 2015

³⁵ Messaggio Inps n. 6704 del 2015

³⁶ Art. 8, comma 7 Decreto Legislativo 25 giugno 2015, n. 81

ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 gg. dalla richiesta.

5.6. ADEMPIMENTI E DOCUMENTAZIONE

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo o gli altri sistemi di autenticazione riconosciuti (SPID-CIE-CNS) attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
- Contact Center integrato;
- Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto; qualora sia presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro tranne in casi particolari in cui è pagata direttamente dall'Inps.

Il datore di lavoro deve essere informato con un preavviso non inferiore a 5 giorni, 2 giorni se richiesto in modalità oraria, salvo diversi criteri fissati dai CCNL³⁷.

5.7. TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Durante il congedo i genitori naturali hanno diritto a percepire un'indennità a carico dell'INPS, che viene anticipata dal datore di lavoro e che corrisponde a:

- entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;

³⁷ Art. 32, comma 3 T.U. maternità

- dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato³⁸.

Anche i genitori adottivi o affidatari possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:

- entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori;
- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del bambino il congedo non è mai indennizzato.

Nel periodo di fruizione del congedo parentale è prevista la riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima mensilità, i periodi sono però computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa³⁹.

³⁸ Art. 34 T.U. maternità

³⁹ Art. 35 T.U. maternità

6

Riposi e permessi

6.1. RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)

La lavoratrice madre, durante il 1° anno di vita del bambino, ha diritto a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è ridotto ad un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore⁴⁰.

Per determinare il periodo di riposo deve essere preso a riferimento l'orario contrattuale e non quello effettivamente svolto nella singola giornata⁴¹.

Il beneficio spetta al padre lavoratore⁴² solo nei seguenti casi:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
- se la madre è lavoratrice autonoma;
- se la madre è casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino.

⁴⁰ Art. 39 T.U. maternità

⁴¹ Circolare Inps n. 48 del 1989

⁴² Art. 40 T.U. maternità

Tale diritto non è riconosciuto al padre quando la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa; nei casi in cui la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione.

A seguito di una pronuncia della Corte di Cassazione⁴³, è stato riconosciuto il diritto al padre lavoratore dipendente, nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma, di poter usufruire dei riposi giornalieri dal giorno della nascita o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali o internazionali del minore, a prescindere dalla fruizione dell'indennità di maternità da parte della madre⁴⁴.

In caso di parto plurimo, le ore di permesso vengono raddoppiate, indipendentemente dal numero dei gemelli⁴⁵.

Tali permessi possono essere utilizzati anche congiuntamente da entrambi i genitori ed il padre può usufruire delle ore aggiuntive se la madre è in congedo parentale.

Tuttavia, se il datore di lavoro mette a disposizione in azienda una camera d'allattamento o un asilo nido, e qualora la lavoratrice madre intenda avvalersi di tale servizio, i permessi di lavoro giornalieri si dimezzano, quindi in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore il permesso è di 1 ora che si riduce a 1/2 ora in caso di orario inferiore.

I genitori di bambini adottati o presi in affidamento hanno diritto ad utilizzare i riposi giornalieri previsti dal testo unico sulla maternità entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia⁴⁶.

Nel caso in cui l'adozione o l'affidamento riguardi due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, ai genitori spetta il doppio dei riposi, come previsto in caso di parto plurimo, anche se i minori non sono fratelli.

Il lavoratore o la lavoratrice adottivi o affidatari possono utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo all'entrata del minore in famiglia, al posto del congedo di maternità/paternità, in quanto lo stesso non è obbligatorio.

6.2. TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Le ore di riposo e di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti e sono regolarmente retribuite dal datore di lavoro in via anticipata per conto dell'INPS⁴⁷.

I permessi sono coperti da contribuzione figurativa con valori convenzionali. Anche in questo caso è possibile integrare il valore figurativo mediante il pagamento di un onere di riscatto o tramite contribuzione volontaria.

⁴³ Cassazione n. 22177/2018

⁴⁴ Circolare Inps n. 140 del 2019

⁴⁵ Art. 41 T.U. maternità

⁴⁶ Art. 45 T.U. maternità

⁴⁷ Art. 43-44 T.U. maternità

La domanda, per lavoratrici/lavoratori dipendenti, deve essere consegnata prima dell'inizio del periodo di riposo giornaliero richiesto:

- direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro (nessuna domanda va presentata all'INPS) per le lavoratrici;
- sia alla Sede INPS di appartenenza che al proprio datore di lavoro per i lavoratori.

La collocazione dei riposi nell'ambito dell'orario di lavoro deve essere concordata tra datore di lavoro e lavoratrice e in assenza di accordo dall'arbitrato del servizio ispettivo.

6.3. PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO

È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni:

- per tutta la durata della malattia, fino ad un'età non superiore ai tre anni;
- cinque giorni l'anno per ciascun genitore se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni⁴⁸.

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

La certificazione di malattia deve essere trasmessa all'INPS in via **telematica** direttamente dal medico curante del SSN utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia. L'istituto provvederà ad inoltrarla immediatamente al datore di lavoro interessato.

Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia. La possibilità di fruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute, da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo ricomprendendovi anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche. Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere di interrompere il decorso del periodo di ferie e fruire del congedo.

In caso di malattia del bambino certificata si può interrompere il congedo parentale. In questo caso la presenza per assistenza è prevista per uno solo dei due genitori lavoratori dipendenti.

⁴⁸ Art. 47 T.U. maternità

I genitori affidatari o adottivi⁴⁹ hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali:

- fino a 6 anni per tutta la durata della malattia del bambino;
- da 6 a 8 anni fino a 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore.

Inoltre, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino spetta nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia, nel limite annuo dei 5 giorni lavorativi.

6.4. TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

I periodi di congedo per la malattia del figlio non danno luogo ad alcuna retribuzione e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità⁵⁰.

Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal terzo all'ottavo anno spetta una contribuzione figurativa ridotta.

⁴⁹ Art. 50 T.U. maternità

⁵⁰ Art. 48-49 T.U. maternità



Affidamenti e adozioni

7.1. ADOZIONI NAZIONALI

Congedo di maternità

Il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato nonché per il giorno dell'ingresso stesso⁵¹.

I periodi non fruiti dalla madre possono essere fruiti anche dal padre. Il padre lavoratore ha comunque diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La lavoratrice che adotta un minore ha diritto all'astensione dal lavoro a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione. Il diritto, pertanto, è riconosciuto anche se il minore, all'atto dell'adozione, abbia superato i 6 anni di età e spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età⁵².

L'Inps riconosce, per la durata del congedo, un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera percepita nell'ultimo mese di lavoro.

⁵¹ Art. 26 T.U. maternità; Circolare Inps n. 16 del 2008

⁵² Art. 31 T.U. maternità

Congedo parentale

Il congedo parentale può essere usufruito, con modalità analoghe a quanto previsto per i genitori biologici, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il compimento della maggiore età⁵³.

L'Inps riconosce, per la durata del congedo, un'indennità economica pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi tra genitori entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia, successivamente andrà effettuata la verifica delle condizioni reddituali.

Riposi giornalieri

In caso di adozione, la lavoratrice ha diritto a due riposi giornalieri della durata di un'ora ciascuno anche cumulabili, fruibili durante il primo anno di ingresso del minore in famiglia. Il riposo è uno solo se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere. In caso di ingresso in famiglia di più figli, le ore raddoppiano e possono essere utilizzate dalla madre e dal padre⁵⁴.

Il lavoratore o la lavoratrice adottivi o affidatari possono utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo all'entrata del minore in famiglia, al posto del congedo di maternità/paternità, in quanto lo stesso non è obbligatorio.

Permessi per malattia del figlio

I genitori adottivi⁵⁵ hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali:

- fino a 6 anni per tutta la durata della malattia del bambino;
- da 6 a 8 anni fino a 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore.

Inoltre, se all'atto dell'adozione, il minore ha un'età tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino spetta nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia, nel limite annuo dei 5 giorni lavorativi.

⁵³ Art. 36 T.U. maternità

⁵⁴ Art. 45 T.U. maternità

⁵⁵ Art. 50 T.U. maternità

7.2. ADOZIONI INTERNAZIONALI

Congedo di maternità

Il congedo di maternità spetta per un periodo massimo di 5 mesi. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva⁵⁶.

E' necessaria apposita certificazione del periodo di permanenza rilasciata dall'Ente che ha l'incarico di curare la procedura internazionale.

Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

Il congedo di permanenza all'estero può essere fruito anche in modo frazionato. Il congedo non fruito precedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

Analogamente a quanto previsto in caso di adozione nazionale, la lavoratrice che adotta un minore straniero ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione; il diritto spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età.

L'Inps riconosce, per la durata del congedo, un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera percepita nell'ultimo mese di lavoro.

Congedo parentale

Il congedo parentale può essere usufruito, con modalità analoghe a quanto previsto per i genitori biologici, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il compimento della maggiore età⁵⁷.

L'Inps riconosce, per la durata del congedo, un'indennità economica pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi tra genitori entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia, successivamente andrà effettuata la verifica delle condizioni reddituali.

⁵⁶Art. 27 T.U. maternità

⁵⁷Art. 37 T.U. maternità

Riposi giornalieri

I permessi giornalieri spettano anche in caso di adozione internazionale.

I genitori di bambini adottati hanno diritto ad utilizzare i riposi giornalieri previsti dal testo unico sulla maternità entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia. Nel caso in cui l'adozione riguardi due o più minori entrati nella famiglia adottiva nella stessa data, ai genitori spetta il doppio dei riposi, come previsto in caso di parto plurimo, anche se i minori non sono fratelli.

Il lavoratore o la lavoratrice adottivi possono utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo all'entrata del minore in famiglia, al posto del congedo di maternità/paternità, in quanto lo stesso non è obbligatorio.

Permessi per malattia del figlio

Anche per i casi di adozione internazionale spetta il diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del bambino.

I genitori adottivi hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali:

- fino a 6 anni per tutta la durata della malattia del bambino;
- da 6 a 8 anni fino a 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore.

Inoltre, se all'atto dell'adozione, il minore ha un'età tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino spetta nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia, nel limite annuo dei 5 giorni lavorativi.

7.3. AFFIDAMENTO

Anche per l'affidamento valgono le stesse regole e gli stessi diritti previsti per i genitori naturali e adottivi.

In particolare, la lavoratrice che prende in affidamento un minore ai sensi della Legge 184/1983, artt. 2 e ss. (affidamento non preadottivo), 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 all'interessata; entro i predetti cinque mesi, il congedo in esame è fruito dall'interessata in modo continuativo o frazionato. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento ed è riconosciuto, pertanto, anche per minori che, all'atto dell'affidamento, abbiano superato i sei anni di età.

8

Congedi e permessi per la cura di minori portatori di handicap

I genitori di figli minori portatori di handicap in situazioni di gravità accertata (Legge 104/1992 art. 4, comma 1), oltre a quanto già previsto per i genitori naturali, adottivi e affidatari in tema di congedi e permessi, possono fruire in alternativa di particolari agevolazioni:

- prolungamento del congedo parentale ordinario⁵⁸ con una indennità pari al 30% della retribuzione, in via alternativa dalla madre o dal padre fino ad un massimo complessivo di tre anni entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- possibilità di fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, ridotto a 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore fino al compimento dei tre anni⁵⁹;
- giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, purchè sussista la condizione di assistenza continuativa.

I riposi, i permessi e i congedi spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. casalinga, disoccupato, lavoratore a domicilio ecc.).

⁵⁸ Art. 33 T.U. maternità

⁵⁹ Art. 42 T.U. maternità

Il prolungamento sino a tre anni decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, tuttavia negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'art. 33 L. 104.

Spetta, inoltre, uno specifico periodo di congedo di 2 anni, anche frazionabile, per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, in alternativa alla madre o al padre o, dopo la loro scomparsa, a uno dei fratelli o sorelle purchè conviventi o in ultima istanza in caso di assenza/scomparsa di genitori, fratelli o sorelle a familiari o affini entro il 3° grado di parentela.

Durante tale periodo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Tale permesso deve essere concesso entro 60 giorni dalla richiesta. Fermo restando il diritto all'assegnazione, ove possibile, alla sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Elenco Dispense pubblicate

- “Collocamento mirato: L. 68/99” N° 01/2020
- “Il contratto di apprendistato” N° 02/2020
- “Il controllo a distanza” N° 03/2020
- “Il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali” N° 04/2020
- “Licenziamenti collettivi” N° 05/2020
- “I numeri per le risorse umane” N° 06/2020
- “Sistema di Gestione Integrato: valore aggiunto per l’ecosistema aziendale” N° 07/2020
- “Il reddito di lavoro dipendente” N° 08/2020
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 01/2021
- “Prescrizione e decadenza nel diritto del lavoro” N° 02/2021
- “Il licenziamento per scarso rendimento” N° 03/2021
- “Le clausole sociali della contrattazione collettiva” N° 04/2021
- “I Comitati Aziendali Europei” N° 05/2021
- “La mobilità internazionale del personale” N° 06/2021
- “Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria” N° 07/2021
- “Il premio di risultato” N° 08/2021
- “Dallo smart working nuovi scenari per le sedi aziendali” N° 09/2021
- “I numeri per le risorse umane” N° 10/2021
- “Competitività e Reputazione: quale ruolo gioca la Qualità?” N° 11/2021
- “Il reddito di lavoro dipendente - terza edizione” N° 12/2021

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

