

# GUIDA FISAC

**M/P** Paternità e **Adozione**

2014



# Maternità, paternità e adozione

# 2014

A cura di Claudia Stoppato

1 NOZIONI GENERALI	3
1.1 Adozione e affidamento	3
2 GRAVIDANZA	3
2.1 Comunicazione all'azienda	3
2.2 Permessi per visite mediche e controlli prenatali	3
2.3 Mansioni gravose	3
2.4 Interruzione di gravidanza	4
2.4 Certificato comprovante parto / aborto	4
2.5 Maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio)	4
3.1 Congedo di maternità	4
3.1.1 Posticipo dell'inizio del congedo di maternità	5
3.1.2 Parto prematuro	5
3.2 Congedo di paternità	6
3.2.1 Congedo obbligatorio di paternità	6
3.3 Trattamento economico del congedo di maternità e paternità	6
4 CONGEDI PARENTALI DELLA MADRE E DEL PADRE	6
4.1 Trattamento economico dei congedi parentali	7
5 RIPOSI GIORNALIERI (c.d. permessi per allattamento)	8
6 PARTO PLURIMO	8
7 PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI	9
8 PERMESSI PER ASSISTENZA DI FIGLI CON HANDICAP	10
8 TABELLA RIASSUNTIVA dei trattamenti normativi ed economici	10
9 DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO	11
10 DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA	11
11 DIRITTO AD ESSERE ADIBITI ALLA PROPRIA MANSIONE	11
12 CONVALIDA DELLE DIMISSIONI	11

## 1 NOZIONI GENERALI

La legislazione relativa alla maternità e paternità è stata modificata nel 2000, cambiandone profondamente i criteri ispiratori<sup>1</sup>.

Le attuali norme non solo confermano le tutele previste per lavoratrici madri, ma prevedono nuovi diritti per i padri al fine di indirizzare e sostenere una diversa distribuzione del lavoro di cura tra donne e uomini.

Ricordiamo che il personale con Contratto di apprendistato e di inserimento ha le stesse tutele di legge sulla maternità; i periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza.

### 1.1 Adozione e affidamento

Le norme relative alla maternità e paternità si applicano anche ai genitori adottivi (cambiano solo le decorrenze, dal momento che si deve far riferimento alla data di ingresso del bambino/a in famiglia, e i limiti di età del minore).

Ricordiamo brevemente che l'adozione, definita in termini giuridici "filiazione legale", si distingue in:

- ADOZIONE ORDINARIA, che è poco ricorrente. E' riservata all'adozione delle persone maggiorenni, o a particolari casi di morte o incapacità di parenti stretti con figli minori, o infine quando sono in atto gravissime malattie dell'adottato;
- ADOZIONE SPECIALE, che è la più comune. Il tribunale la dispone dopo aver dichiarato il minore in stato di abbandono; ogni legame con la famiglia di origine viene cancellato e il minore assume i dati anagrafici della nuova famiglia. Questo tipo di adozione è per legge preceduta da un affidamento definito "preadottivo".

Sono sempre più numerosi i casi in cui il bambino è assegnato dal tribunale a una famiglia o a un singolo per un periodo di tempo, anche lungo, al termine del quale però non è immediatamente ipotizzabile un procedimento di adozione. Si parla perciò di affidamento "non preadottivo" per distinguerlo dal preadottivo obbligatorio per legge in relazione all'adozione speciale.

## 2 GRAVIDANZA

Prima degli ultimi due mesi di gravidanza non esiste alcun obbligo di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Tuttavia, come è ovvio, i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro.

### 2.1 Comunicazione all'azienda

La comunicazione consiste in un certificato medico, redatto dallo specialista di fiducia, in cui venga evidenziato il periodo di maternità in cui la collega si trova e la data presunta del parto. E' a tali date infatti che si farà riferimento per tutte le disposizioni di legge e contrattuali<sup>2</sup>.

### 2.2 Permessi per visite mediche e controlli prenatali<sup>3</sup>

La lavoratrice in stato di gravidanza può fruire di permessi retribuiti (a carico del datore di lavoro) per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. E' necessaria la presentazione della relativa documentazione giustificativa.

### 2.3 Mansioni gravose

Viene imposto al datore di lavoro di adottare tutte quelle misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni di lavoro e adibendo, se necessario, l'interessata anche a mansioni inferiori con conservazione della retribuzione precedente affinché non siano esposte al rischio.

Le lavoratrici vengono pertanto esonerate da tutte quelle attività che potrebbero rappresentare rischi: lavoro notturno, spostamento pacchi e faldoni d'archivio, permanenza prolungata in piedi, utilizzo di scale portatili, ecc.

<sup>1</sup>Le nuove norme sono state introdotte con la L. 53/00 e sono quindi confluite nel testo unico approvato con D.Lgs. n. 151/01.

<sup>2</sup> D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art.21.

<sup>3</sup> D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art.14.

## 2.4 Interruzione di gravidanza

Prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento si considera aborto e perciò malattia determinata da gravidanza, non computabile ai fini del periodo di comporto.

Dopo il 180° giorno (compreso) l'evento è considerato parto a tutti gli effetti, quindi la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità. Il calcolo si fa così: si contano 300 giorni a ritroso dalla data presunta del parto e alla data così ottenuta si aggiungono 180 giorni.

Si tratta di presunzioni di legge che risalgono ad un tempo in cui la scienza medica era meno avanzata, e comunque stabilite a vantaggio della lavoratrice; perciò quando il bambino partorito prima del 180° giorno è vivo e vitale, cioè sopravvive all'interruzione della gravidanza, è ovvio che malgrado la presunzione di legge l'evento va considerato parto con tutte le prerogative connesse.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Sistema 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 loro salute.

## 2.4 Certificato comprovante parto / aborto

Per usufruire dei diritti connessi al parto, la lavoratrice deve produrre entro 30 giorni dall'evento il certificato di assistenza al parto da cui risulti la data dell'evento<sup>4</sup>.

In caso di aborto spontaneo va prodotto, entro 30 giorni, il certificato medico in cui si attesta il periodo di gestazione in cui la lavoratrice si trovava.

In caso di aborto procurato, la lavoratrice ovviamente non è tenuta a tale obbligo e le certificazioni fornite per giustificare l'assenza sono quelle ordinariamente inviate in caso di malattia.

## 2.5 Maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio)

Il servizio sanitario locale (Asl) dovrà provvedere, in via esclusiva, alla procedura di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose, compreso l'adozione del provvedimento finale di astensione.

In caso di interdizione per gravi complicazioni della gestazione o per l'aggravamento in gravidanza di patologie preesistenti, la lavoratrice deve presentare la domanda all'Azienda Sanitaria Locale competente (con riferimento al luogo di residenza), unitamente al certificato medico. La domanda si intende accolta dalla Asl decorsi 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal posto di lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

Nell'astensione dal lavoro, la lavoratrice sarà retribuita all'80%<sup>5</sup> e non avrà alcuna limitazione di reperibilità.

In caso di interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'Azienda presenta domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro. La domanda, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro entro 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con la data di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

# 3 CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

## 3.1 Congedo di maternità

La madre lavoratrice dipendente ha il diritto, ma anche l'obbligo, di astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto (astensione obbligatoria ante partum), nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto, e nei 3 mesi successivi al parto (astensione obbligatoria post partum).

<sup>4</sup> D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art.21.

<sup>5</sup> L'indennità dell'80%, anticipata dall'azienda, è a carico dell'Inps. La contrattazione integrativa, in genere, garantisce l'intera retribuzione impegnando il datore di lavoro a pagare la differenza.

In caso di adozione o affidamento nazionale di minore di cui alla legge 184/1983 il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso (adozioni o affidamenti).

Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. Fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore. Il periodo di congedo non fruito precedentemente all'ingresso in Italia del minore in Italia, è fruito, anche frazionatamente, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito, senza alcuna indennità<sup>6</sup>.

In caso di affidamento non preadottivo di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

### 3.1.1 Posticipo dell'inizio del congedo di maternità

La legge<sup>7</sup> assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità: è la cosiddetta flessibilità dell'astensione obbligatoria. Questo significa che la mamma può ritardare l'astensione dal lavoro fino ad 1 mese prima della data presunta del parto, spostando il periodo non fruito al periodo successivo al parto stesso, che potrà essere pertanto prolungato fino a 4 mesi.

La lavoratrice che intenda usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria dovrà presentare domanda alla propria azienda<sup>8</sup>, corredata della certificazione dello specialista ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

L'INPS precisa che il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione ante partum inizialmente richiesto), espressamente, su istanza della lavoratrice, o implicitamente, per fatti sopravvenuti.

Quest'ultima ipotesi può verificarsi con l'insorgere di un periodo di malattia<sup>9</sup>, poiché ciò comporta sempre un *"rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro"* e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso.

La flessibilità consiste, pertanto, nel differimento al periodo successivo al parto, non del mese intero, ma di una frazione di esso e cioè delle giornate di astensione obbligatoria non godute prima della data presunta del parto.

### 3.1.2 Parto prematuro

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto<sup>10</sup>.

Recentemente, la Corte Costituzionale ha precisato che, in caso di parto prematuro e laddove la lavoratrice dimostri di essere nella condizione fisica di poter riprendere a lavorare, è possibile differire la decorrenza del congedo obbligatorio al momento del rientro a casa del bambino. È importante sottolineare che la Corte definisce la possibilità di differire il congedo obbligatorio, non di ampliarne la durata consentendo di astenersi dal lavoro durante il periodo di ricovero del bambino e altresì successivamente al suo rientro a casa. Quindi le problematiche a questo proposito emergeranno nel caso in cui la madre sia impossibilitata a riprendere l'attività lavorativa durante il periodo di ricovero del bambino. È auspicabile in questo senso un intervento del legislatore che, dato il carattere "anomalo" della nascita prematura, riconosca alla lavoratrice la facoltà di beneficiare di un periodo di sospensione superiore ai 5 mesi, se non altro quando non sia fisicamente possibile od opportuno per la madre riprendere l'attività lavorativa subito dopo il parto.

<sup>6</sup> D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art.26.

<sup>7</sup> D.Lgs. n.151 del 26/3/01, art.20.

<sup>8</sup> Nel modulo predisposto dall'INPS c'è una parte relativa alla "flessibilità".

<sup>9</sup> Anche un solo giorno di malattia fa iniziare l'astensione obbligatoria.

<sup>10</sup> D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 16.

## 3.2 Congedo di paternità<sup>11</sup>

Il padre lavoratore dipendente può utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita (fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino/a) in alcuni casi specifici:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono del figlio o della figlia da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre del figlio o della figlia.

Il lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve presentare al datore di lavoro la relativa certificazione.

In caso di abbandono, è sufficiente l'autocertificazione.

Sono estesi al padre lavoratore i diritti e le tutele riconosciute alla madre.

### 3.2.1 Congedo obbligatorio di paternità

Il Decreto del Ministro del Lavoro del 22 dicembre 2012 ha riconosciuto al padre lavoratore **una giornata di congedo obbligatorio e fino a un massimo di due giornate di congedo facoltativo** da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio/a, o in caso di adozione entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore<sup>12</sup>.

La giornata di congedo obbligatorio è fruibile –in aggiunta- anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. La fruizione del congedo facoltativo di 1 o 2 giorni, anche continuativi, da parte del padre è condizionata dalla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo di maternità per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

E' posto a carico dell'Inps il pagamento dell'indennità pari al 100% della retribuzione spettante.

La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di richiesta in forma scritta al datore di lavoro.

## 3.3 Trattamento economico del congedo di maternità e paternità

I congedi di maternità e paternità prevedono un riconoscimento pari, nel nostro contratto nazionale, al 100% della retribuzione<sup>13</sup>, nel limite massimo di 5 mesi.

Il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva (se successiva) rimane, invece, retribuita all'80%.

Occorre prestare attenzione a periodi di assenze non retribuite superiori a 60 giorni precedenti il congedo di maternità, poiché in tal caso si perde il diritto all'indennità di maternità. Pertanto è opportuno interrompere l'assenza non retribuita con qualche giorno di ferie prima del congedo di maternità.

Per il personale a part time, la percentuale prevista viene applicata sulla retribuzione percepita in base al contratto in essere. Nel caso di passaggio a tempo pieno durante il congedo, ad esempio per la sopraggiunta scadenza del part time, la percentuale viene calcolata da quel momento sulla retribuzione piena.

## 4 CONGEDI PARENTALI DELLA MADRE E DEL PADRE

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa durante i primi otto anni di vita del bambino/a<sup>14</sup>.

Il congedo parentale è utilizzabile come segue:

- 6 mesi, continuativi o frazionati, per la madre;
- 6 mesi, elevabili a 715, continuativi o frazionati, per il padre;
- 10 mesi, continuativi o frazionati, qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino. La condizione di genitore "solo" viene riconosciuta nel caso in cui l'altro sia deceduto o colpito da grave infermità, abbia abbandonato la famiglia o non abbia riconosciuto il figlio.

<sup>11</sup> D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 28.

<sup>12</sup> In caso di adozione/affidamento internazionale, entro 5 mesi dall'ingresso in Italia del minore.

<sup>13</sup> Ricordiamo che l'indennità a carico dell'Inps è pari all'80% della retribuzione.

<sup>14</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 32.

<sup>15</sup> Nel caso in cui il padre utilizzi almeno 3 mesi del congedo parentale.

I congedi parentali dei due genitori non possono superare complessivamente il limite di 10 mesi (11 se il padre fruisce dell'aumento).

La durata massima di congedo si applica per ciascun figlio, fino agli otto anni di vita. In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio, moltiplicati per ogni nato.

I due genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente. Inoltre, il padre può fruirne nel periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando beneficia dei riposi giornalieri per allattamento.

Il congedo parentale può essere fruito anche qualora l'altro genitore fruisca del congedo straordinario per assistenza figli portatore di handicap.

Il congedo può essere usufruito per intero o per frazioni di tempo, anche per un giorno, ma tra un periodo e l'altro di astensione deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro<sup>16</sup>.

Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di 15 giorni prima.

I genitori adottivi o affidatari possono fruire dell'astensione facoltativa entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Il Decreto del Ministro del Lavoro del 22 dicembre 2012 ha previsto il contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia, per il triennio 2013-2014 e 2015.

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, ha facoltà di richiedere, al posto del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

L'importo del contributo è di 300 euro mensili ed è erogato per un periodo massimo di 6 mesi, divisibile solo per frazioni mensili intere, in alternativa appunto alla fruizione del congedo parentale, comportando conseguentemente la rinuncia dello stesso da parte della lavoratrice.

Per richiedere questi voucher tutte le madri interessate dovranno seguire le informazioni indicate dall'Inps all'interno dell'apposito bando che l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale pubblica sul suo sito – [www.inps.it](http://www.inps.it). All'interno di quest'ultimo, infatti, saranno messe a disposizione delle interessate tutte le indicazioni relative alla procedura da seguire e alla modalità concorsuale applicata.

## 4.1 Trattamento economico dei congedi parentali

A copertura dei periodi di congedo fruiti entro il 3° anno di vita del bambino spetta un'indennità pari al 30% dell'ultima retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Detto importo viene anticipato dal datore di lavoro e successivamente recuperato dall'azienda nei confronti dell'Inps.

L'indennità pari al 30% della retribuzione è riconosciuta, fermi restando i periodi massimi individuali e complessivi di utilizzo, anche per la parte eccedente i 6 mesi (in caso di fruizione del congedo entro il 3° anno di vita del bambino) ovvero anche in caso di fruizione del congedo dal 4° all'8° anno di età del bambino, ove il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Per il personale a part time, il 30% viene applicato sulla retribuzione percepita in base al contratto in essere. Nel caso di passaggio a tempo pieno durante il periodo di congedo parentale, ad esempio per la sopraggiunta scadenza del part time, la percentuale viene calcolata da quel momento sulla retribuzione piena.

Per la copertura della minor retribuzione è possibile chiedere l'anticipazione della propria posizione individuale del Fondo Pensione o del Trattamento di Fine Rapporto.

I periodi di congedo non comportano riduzione di anzianità di servizio e danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa utile ai fini della pensione.

Tuttavia, il CCNL stabilisce che i periodi di congedo parentale non sono però considerati validi ai fini della maturazione degli automatismi economici<sup>17</sup>.

In caso di adozione o affidamento, il limite di età di 3 anni del bambino, previsto per la corresponsione dell'indennità al 30%, è elevato a 6 anni di età<sup>18</sup>. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia. Ciò significa che l'indennità è riconoscibile, indipendentemente dalle condizioni di reddito, per complessivi sei mesi fino al compimento dei 6 anni di

<sup>16</sup> Circolare INPS n. 134382/17 del 26/1/82 ripresa in Circolare INPS n.109 del 6/6/00.

<sup>17</sup> CCNL, art. 110.

<sup>18</sup> D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art.36.



età del bambino adottato o affidato, purché il congedo parentale sia richiesto entro i tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia. Significa anche che, dopo il compimento dei 6 anni di età e fino al compimento degli 8 anni di età (limite uguale a quello previsto per i figli non adottati o affidati), i periodi di congedo ulteriori rispetto a quelli fruiti fino ai 6 anni, ferma restando la possibilità di astensione dal lavoro, sono indennizzabili subordinatamente alle condizioni reddituali.

## 5 RIPOSI GIORNALIERI (c.d. permessi per allattamento)

I riposi giornalieri consistono nella assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore<sup>19</sup>. In caso di orario giornaliero di lavoro pari o superiore alle 6 ore, tali periodi possono essere cumulabili durante la giornata.

I riposi giornalieri sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative e, pertanto, i dipendenti hanno diritto alla retribuzione piena oltre alla copertura previdenziale figurativa.

In caso di sciopero, purché parziale (se lo sciopero fosse indetto per l'intera giornata i riposi non spetterebbero comunque) e non coincidente con le ore destinate ai riposi, è possibile beneficiare delle due ore di riposo, anche se l'assenza, tra sciopero e riposi, durasse per l'intera giornata. Nel caso di uno sciopero parziale indetto in ore parzialmente coincidenti con quelle fissate per i riposi, si avrà diritto ad una sola ora di riposo. Così pure nel caso di assenza con permessi per banca delle ore e permesso frazionato, poiché vengono considerati dall'Inps come ore di lavoro effettivo svolto in altra giornata, spettano le due ore di riposo giornaliero, anche se l'assenza tra banca ore e riposi durasse l'intera giornata<sup>20</sup>.

I riposi giornalieri possono essere utilizzati dalla madre<sup>21</sup>, ma si prevede anche la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruirne con il relativo trattamento economico<sup>22</sup> nel caso in cui:

- i figli siano affidati in via esclusiva al padre;
- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga o nel caso di lavoratrice subordinata che non ne ha diritto (lavoratrice domestica o a domicilio);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma)<sup>23</sup>;
- nel caso in cui la madre sia casalinga.

Il padre non può goderne durante il congedo di maternità e/o parentale della madre.

Qualora la madre fosse lavoratrice non dipendente, il padre può fruire dei riposi orari anche durante il congedo parentale della madre; ciò anche nel caso di madre casalinga. Il padre dipendente può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto<sup>24</sup> (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge). Nel caso di parto plurimo e qualora la madre fosse lavoratrice non dipendente o casalinga, il padre può fruire dei riposi orari anche durante i tre mesi successivi al parto (i permessi non vengono però raddoppiati)<sup>25</sup>.

I permessi giornalieri spettano anche in caso di adozione nazionale ed internazionale, ma in questo caso devono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

## 6 PARTO PLURIMO

In questo caso la normativa prevede:

- Congedo di maternità

Il periodo di astensione obbligatoria, essendo legato all'evento del parto, rimane di 5 mesi.

- Congedo parentale

<sup>19</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 39. Se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale, istituito nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, il riposo è di 30 minuti o un'ora giornaliera, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

<sup>20</sup> Circolare INPS n. 95 bis del 6/9/06.

<sup>21</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 39.

<sup>22</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 40.

<sup>23</sup> Circolare INPS n. 8 del 17/1/2003.

<sup>24</sup> Circolare INPS n. 112 del 15/10/2009

<sup>25</sup> Circolare INPS n. 95 bis del 6/9/06.

- Ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio, moltiplicati per ogni nato.
- Riposi giornalieri

I riposi giornalieri vengono raddoppiati, indipendentemente dal numero dei gemelli<sup>26</sup>. Le ore di permesso possono essere utilizzate nel loro insieme dalla coppia, se entrambi lavoratori dipendenti.

Ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo<sup>27</sup>:

<b>MADRE</b>	<b>PADRE</b>	
<b>Orario di lavoro di almeno 6 ore</b>	<b>Orario lavoro di almeno 6 ore</b>	<b>Orario lavoro inf. a 6 ore</b>
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

  

<b>Orario di lavoro inferiore a 6 ore</b>	<b>Orario di lavoro di almeno 6 ore</b>	<b>Orario lavoro inf. a 6 ore</b>
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

## 7 PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI

Durante la malattia dei figli fino a 8 anni di età, il personale ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti, la cui concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio.

Questi permessi possono essere fruiti alternativamente dalla madre o dal padre; a tal fine deve essere presentata un'autocertificazione che attesti che l'altro genitore non sia assente negli stessi giorni per malattia del figlio.

Quando si parla di malattia deve essere in corso una vera patologia: non può essere considerata tale la generica necessità di assistenza o la semplice indicazione da parte del medico dell'esigenza di "far cambiare aria al bambino". L'azienda non può in alcun modo controllare lo stato di salute del bambino, né attraverso visite domiciliari, né tramite controlli ospedalieri. Non esiste alcun obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità.

- **Se il figlio/a che si ammala ha meno di 3 anni**, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per la durata della malattia<sup>28</sup>. La malattia deve essere certificata da un medico

<sup>26</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 41.

<sup>27</sup> Circolare INPS n.109 del 6/6/00.

<sup>28</sup> D. Lgs. 151 del 26/3/01, art. 47, comma 1.

specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (queste assenze sono infatti coperte da contribuzione figurativa ai fini previdenziali).

- **Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni**, il personale ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per **5 giorni** annui per ciascun figlio. Come prima, anche questi permessi sono regolati dalla legge<sup>29</sup> e possono essere usufruiti alternativamente fra i genitori; ugualmente la malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato.

I permessi per malattia del bambino previsti dalla legge non comportano perdita di anzianità; vengono invece ridotte proporzionalmente le ferie, i permessi orari, nonché la retribuzione compresa la tredicesima mensilità.

Se la malattia della bambina o del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte a richiesta del genitore.<sup>30</sup>

Anche per i casi di adozione nazionale ed internazionale spetta il diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del bambino. L'articolo 50 del D.Lgs n. 151/2001 eleva, però, a 6 anni (rispetto ai 3 anni previsti negli altri casi) l'età del bambino dove i genitori, alternativamente, hanno il diritto di astenersi per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio (senza limiti di tempo). Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i 6 e gli 8 anni.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

## 8 PERMESSI PER ASSISTENZA DI FIGLI CON HANDICAP

**Clicca qui per consultare** la nostra Guida sull'Handicap e Legge 104 e approfondire l'argomento.

## 8 TABELLA RIASSUNTIVA dei trattamenti normativi ed economici

Da ass. diritto a	Tipo di	Maternità a rischio	Congedo maternità/paternità	Congedi parentali	Riposi giornalieri	Malattia del bambino
Retribuzione		80%	100%	30%	100%	0%
Anzianità di servizio		SI	SI	SI	SI	SI
Ferie		SI	SI	NO	SI	NO
Ex Festività		SI	SI	NO	SI	NO
Festività civili cadenti di domenica		SI	SI	SI	SI	NO
Banca ore e Perm. Fraz.		SI	SI	NO	SI	NO
Tredicesima		SI	SI	NO	SI	NO
Premio di rendimento aziendale		SI	SI	NO	SI	NO
TFR		SI	SI	SI	SI	NO

<sup>29</sup> D. Lgs. 151 del 26/3/01, art. 47, comma 2.

<sup>30</sup> D. Lgs. 151 del 26/3/01, art. 47, comma 4.

Copertura Previdenziale	SI	SI	SI	SI	SI
-------------------------	----	----	----	----	----

- a) La contrattazione integrativa, in genere, garantisce l'intera retribuzione impegnando il datore di lavoro a pagare la differenza.
- b) Per 6 mesi complessivi tra i due genitori.
- c) I periodi di congedo non sono considerati validi per gli automatismi economici.
- d) Si riduce di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.
- e) Per le giornate coincidenti con il periodo di assenza.
- f) Per un massimo di 3 mesi compresi i periodi di malattia.
- g) Per 5 mesi.
- h) In proporzione al 30%.

## 9 DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Si ricorda che la disciplina prevede la nullità del licenziamento tranne nei casi di: giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, termine del contratto a tempo determinato<sup>31</sup>.

## 10 DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

La lavoratrice e il lavoratore, qualora non vi rinuncino, hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati al momento della richiesta di congedo, o in altra unità produttiva purché ubicata nel medesimo Comune.

La permanenza in quella unità produttiva o in altra dello stesso Comune deve essere garantita fino al compimento di 1 anno di età della figlia o del figlio<sup>32</sup>.

## 11 DIRITTO AD ESSERE ADIBITI ALLA PROPRIA MANSIONE

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte. L'esercizio del diritto si considera soddisfatto se vengono adibiti almeno a mansioni equivalenti<sup>33</sup>.

## 12 CONVALIDA DELLE DIMISSIONI

La richiesta di dimissioni, presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita della figlia o del figlio (nel caso di adozione o affidamento: durante i primi tre anni dall'ingresso in famiglia; nel caso di adozione internazionale: durante i primi tre anni successivi alla data della proposta di incontro) deve essere convalidata dal Servizio ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro<sup>34</sup>. Per le dimissioni non si è tenuti a dare alcun periodo di preavviso.

Le dimissioni presentate entro il compimento di un anno di età del figlio/a<sup>35</sup> sono equiparate al licenziamento e, pertanto, danno diritto all'ASPI (Assicurazione Sociale per l'impiego che ha sostituito l'indennità di disoccupazione). La domanda dell'ASPI va presentata all'INPS entro 67 giorni dalle dimissioni.

<sup>31</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 54.

<sup>32</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 56.

<sup>33</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 56, comma 1.

<sup>34</sup> D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 55.

<sup>35</sup> Interpello Ministero del Lavoro n. 6/2013.