

# GUIDA FISAC

**M/P** Paternità e **Adozione**  
2021



# Maternità, paternità e adozione

# 2021

A cura di Claudia Stoppato

<b>1</b>	<b>Nozioni Generali</b>	<b>4</b>
1.1	Adozione e affidamento	4
<b>2</b>	<b>Gravidanza</b>	<b>4</b>
2.1	Comunicazione all'azienda	4
2.2	Permessi per visite mediche e controlli prenatali	4
2.3	Mansioni gravose	4
2.4	Interruzione di gravidanza	5
2.4	Certificato comprovante parto / aborto	5
2.5	Maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio)	5
<b>3</b>	<b>Congedo di Maternità e Paternità</b>	<b>6</b>
3.1	Congedo di maternità	6
3.1.1	Posticipo dell'inizio del congedo di maternità	6
3.1.2	Parto prematuro	7
3.2	Congedo di paternità	7
3.2.1	Congedo obbligatorio di paternità	7
3.3	Trattamento economico del congedo di maternità e paternità	8
<b>4</b>	<b>Congedi parentali della madre e del padre</b>	<b>8</b>
4.1	Trattamento economico dei congedi parentali	9
<b>5</b>	<b>Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>Parto plurimo</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>Permessi per malattia dei figli</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>Permessi per assistenza di figli con handicap</b>	<b>11</b>
<b>9</b>	<b>Tabella riassuntiva dei trattamenti normativi ed economici</b>	<b>12</b>
<b>10</b>	<b>Diritto alla conservazione del posto di lavoro</b>	<b>13</b>
<b>11</b>	<b>Diritto al rientro nella stessa unità produttiva</b>	<b>13</b>
<b>12</b>	<b>Diritto ad essere adibiti alla propria mansione</b>	<b>13</b>
<b>13</b>	<b>Diritto a non prestare lavoro notturno</b>	<b>13</b>
<b>14</b>	<b>Convalida delle dimissioni</b>	<b>13</b>
<b>15</b>	<b>Bonus bebè</b>	<b>13</b>
<b>16</b>	<b>Bonus mamma domani</b>	<b>14</b>
<b>17</b>	<b>Buono nido 2017</b>	<b>14</b>

## 1 Nozioni Generali

La legislazione relativa alla maternità e paternità è stata modificata nel 2000, cambiandone profondamente i criteri ispiratori.

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.

Il Decreto legislativo 80 del 15/06/2015 in attuazione dell'Art. 1 della legge 183/14 (Jobs Act) è poi ulteriormente intervenuto sulle misure di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ampliano alcune previsioni del Decreto 151 del 2001.

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:

1. 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;
2. 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.

### 2.2 Permessi per visite mediche e controlli prenatali

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.

## 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.

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% 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).

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 antecedentemente 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.

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 assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità: è la cosiddetta flessibilità dell'astensione obbligatoria.

- La madre ha la facoltà di continuare a prestare l'attività lavorativa:
- nell'ottavo mese di gravidanza (in tutto o in parte), fruendo, in questo caso, di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo);

fino al giorno precedente la data presunta del parto, fruendo, in questo caso, di 5 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino.

Tale flessibilità è possibile a condizione che il medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) e, ove previsto, il medico competente preposto in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente, mediante certificazione, che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Le certificazioni sanitarie attestanti i predetti presupposti devono essere acquisite nel corso del 7° mese di gravidanza.

La lavoratrice che intenda usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria dovrà presentare domanda all'INPS, corredata dalla seguente documentazione:

- qualora l'attività della dipendente sia sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione), la certificazione rilasciata dal medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) nonché la certificazione del medico competente ai fini della prevenzione della tutela della salute nei luoghi di lavoro che attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- qualora l'attività della dipendente NON sia sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione), la certificazione rilasciata dal medico specialista del S.S.N., il quale dovrà anche esprimere – sulla base delle informazioni fornite dalla dipendente in ordine all'attività dalla stessa svolta – una valutazione sulla assenza di rischi per la gestante e il nascituro derivante dall'attività lavorativa svolta, oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro (rilasciata dal Servizio Prevenzione e Protezione), attestante che per l'attività svolta dalla dipendente interessata non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che il ricorso alla flessibilità è immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice o del nascituro;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro (maternità anticipata);
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto;

- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

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, poiché ciò comporta sempre un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro" e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso. Anche un solo giorno di malattia fa iniziare l'astensione obbligatoria.

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

In caso di parto prematuro, 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<sup>1</sup>.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità, con conseguente ripresa dall'attività lavorativa, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

## 3.2 Congedo di paternità

Le previsioni relative al congedo di paternità si applicano anche ai casi di Adozione o Affidamento.

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<sup>2</sup>:

1. morte della madre;
2. grave infermità della madre;
3. abbandono del figlio o della figlia da parte della madre;
4. 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

La Legge di Bilancio 2021 (ex "Legge di Stabilità", prima ancora "Legge finanziaria"), pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 30 dicembre 2020, ha prorogato fino al 2021 le norme sul congedo obbligatorio per il padre dipendente, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio/a, o in caso di adozione entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore.

La durata del congedo per il padre è pari a 10 giorni per il 2021, da godere anche in via non continuativa. La fruizione di questo congedo obbligatorio da parte del padre non riduce la durata del congedo obbligatorio della madre.

In aggiunta a ciò, anche per il 2021 il padre può astenersi per un altro giorno d'accordo con la madre e in sua sostituzione per l'astensione obbligatoria a lei spettante. Questo significa che la fruizione del congedo facoltativo di un giorno da parte del padre è invece condizionata dalla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale dello stesso. In questo caso, il dipendente deve allegare alla richiesta scritta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per la giornata richiesta dal padre. Detta dichiarazione deve essere inoltrata anche al datore di lavoro della madre da parte di uno dei due genitori.

<sup>1</sup> D. Lgs. n. 151 del 26/03/01, art. 16, come modificato dal D. Lgs. 80 del 15/06/2015.

<sup>2</sup> Queste fattispecie trovano applicazione sia nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente che lavoratrice autonoma. D. Lgs. n. 151 del 26/03/01, art. 28, come modificato dal D. Lgs. 80 del 15/06/15. In attesa di interpretazioni giurisprudenziali, non è chiaro se questa specifica modifica sia applicabile o meno ai casi di Adozione o Affidamento.

In caso di parto plurimo, il numero delle giornate di congedo complessivamente riconosciute non subisce variazioni.

Il comma 25 dell'Art. 1 della Legge di Bilancio 2021 estende il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo ai casi di morte perinatale.

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

### 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, 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 12 anni di vita del bambino oppure fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato<sup>3</sup>.

Il congedo parentale è utilizzabile come segue:

1. 6 mesi, continuativi o frazionati, per la madre;
2. 6 mesi, elevabili a 7, continuativi o frazionati, per il padre;
3. 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.

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.

A seguito delle previsioni del D. Lgs. 80/15 i congedi parentali possono essere fruiti anche su base oraria. Grazie all'Accordo sottoscritto il 15 dicembre 2015 tra ABI e Organizzazioni sindacali, a partire dal 1° febbraio 2016, nel nostro settore il congedo parentale a ore potrà essere fruito, sia per il personale a tempo pieno che per il personale part-time, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere<sup>4</sup>.

In caso di fruizione a ore, oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata del congedo parentale a ore con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva.

Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di 5 giorni prima della fruizione, sia per l'utilizzo del congedo parentale a giornata intera che per l'utilizzo su base oraria<sup>5</sup>.

Le domande di congedo parentale, anche per i periodi fruibili in base alla riforma, vanno presentate in modalità telematica.

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

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.

<sup>3</sup> D. Lgs. 80 del 15/06/15 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act).

<sup>4</sup> Ricordiamo che, fino al 31 gennaio 2016, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

<sup>5</sup> Nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare il predetto termine di preavviso, e solo per la fruizione oraria del congedo parentale, il preavviso può essere ridotto a due giorni.



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

## 4.1 Trattamento economico dei congedi parentali<sup>6</sup>

A copertura dei periodi di congedo fruiti entro il 6° anno di vita del bambino oppure entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato 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.

I periodi di congedo parentale ulteriori rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 e gli 8 anni di vita del bambino (oppure tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Tale limite di reddito, annualmente rivalutato, è pari per l'anno 2015 ad euro 6.531,07 (valore provvisorio, vedi circolare Inps n. 78 del 16/04/2015).

I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, oppure dagli 8 anni ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato non sono in alcun caso indennizzati<sup>7</sup>.

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.

## 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. 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.

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

1. i figli siano affidati in via esclusiva al padre;
2. in caso di morte o di grave infermità della madre;
3. 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);
4. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma);
5. nel caso in cui la madre sia casalinga.

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

<sup>6</sup> D. Lgs. 80 del 15/06/15 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act). La novità al momento riguarda i periodi fruiti entro il 2015.

<sup>7</sup> D. Lgs. 80 del 15/06/15 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act).

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 (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).

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:

- 1. Congedo di maternità:** il periodo di astensione obbligatoria, essendo legato all'evento del parto, rimane di 5 mesi.
- 2. Congedo parentale:** ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio, moltiplicati per ogni nato.
- 3. Riposi giornalieri:** i riposi giornalieri vengono raddoppiati, indipendentemente dal numero dei gemelli. 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:

<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.

1. **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. La malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (queste assenze sono infatti coperte da contribuzione figurativa ai fini previdenziali).
2. **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 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.

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 Guida sull'Handicap e Legge 104 - [Clicca qui per consultare](#)

## 9 Tabella riassuntiva dei trattamenti normativi ed economici

Da diritto a	Tipo di ass.	Maternità a rischio	Congedo maternità/ paternità	Congedi parentali	Riposi giornalieri	Malattia del bambino
<b>Retribuzione</b>		80% (a)	100%	30% (b)	100%	0%
<b>Anzianità di servizio</b>		SI	SI	SI (c)	SI	SI
<b>Ferie</b>		SI	SI	NO (d)	SI	NO (d)
<b>Ex Festività</b>		NO (i)	SI	NO (e)	SI	NO (e)
<b>Festività civili cadenti di domenica</b>		SI	SI	SI	SI	NO
<b>Banca ore e Perm. Fraz.</b>		SI	SI	NO (d)	SI	NO (d)
<b>Tredicesima</b>		SI	SI	NO	SI	NO
<b>Premio di rendimento aziendale</b>		SI (f)	SI (g)	NO	SI	NO
<b>TFR</b>		SI	SI	SI (h)	SI	NO
<b>Copertura Previdenziale</b>		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%.
- i. Vengono riconosciute solo nel caso in cui la contrattazione integrativa preveda l'integrazione dell'indennità di maternità anticipata al 100%.

## 10 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.

## 11 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.

## 12 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.

## 13 Diritto a non prestare lavoro notturno

- La lavoratrice madre con figli di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il padre convivente con la stessa,
- La lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente con meno di 12 anni,
- La lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa non sono obbligati a prestare il lavoro tra le 21,00 e le 6,00.

## 14 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. 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 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.

## 15 Bonus bebè

L'assegno di natalità viene riconosciuto solo per la durata di un anno (è infatti corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione) ma, a differenza di quanto previsto in passato, diviene una prestazione "universale" in quanto, dal 1° gennaio 2020, spetta a tutte le famiglie e non solo a quelle in possesso di un ISEE non superiore a 25.000 €.

Per i nati o adottati nel 2020 e nel 2021 l'importo verrà modulato in base al valore dell'ISEE minorenni e sarà pari a:

- 1.920 € qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), non superiore a 7.000 € annui;
- 1.440 € qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE superiore alla soglia di 7.000 € e non superiore a 40.000 €;
- 960 € qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE superiore a 40.000 €.

In tutti e tre i casi è confermata la maggiorazione del 20% in caso di figlio successivo al primo.

Anche per il 2021, in assenza di ISEE in corso di validità al momento della presentazione della domanda, a differenza degli scorsi anni, l'assegno di natalità potrà ugualmente essere corrisposto, ma nella misura minima di € 80 al mese oppure di € 96 al mese in caso di figlio non primogenito. L'importo dell'assegno potrà successivamente essere integrato della differenza eventualmente spettante, in seguito alla ricezione da parte dell'Inps della dichiarazione ISEE mancante.

**ATTENZIONE!** Ricordiamo che il bonus non viene erogato automaticamente alla nascita, ma solo su richiesta di uno dei genitori all'INPS. La domanda può essere presentata direttamente all'INPS tramite PIN dispositivo oppure tramite patronato ([www.inca.it](http://www.inca.it)) entro 90 giorni dalla nascita o dall'adozione.

## 16 Bonus mamma domani

A decorrere dal 1° gennaio 2017 è riconosciuto un premio alla nascita o all'adozione di minore dell'importo di 800 €: è il cosiddetto bonus mamma domani, o bonus gravidanza.

A differenza del già esistente bonus bebè, il bonus mamma domani viene erogato prima della nascita del bambino e serve alle famiglie per sostenere i costi connessi all'arrivo del bimbo, dalle spese per le visite mediche all'acquisto dei beni di prima necessità. Il bonus, inoltre, può essere richiesto da tutte le madri a prescindere dal reddito familiare.

Il bonus mamma domani è corrisposto dall'Inps in un'unica soluzione, su domanda della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

Il beneficio può essere concesso esclusivamente se dal 1° gennaio 2017 si è verificato uno dei seguenti eventi :

- compimento del 7° mese di gravidanza (inizio dell'8° mese di gravidanza);
- nascita (anche se antecedente all'inizio dell'8° mese di gravidanza);
- adozione del minore, nazionale o internazionale;
- affidamento preadottivo nazionale o affidamento preadottivo internazionale.

Il premio alla nascita è corrisposto su domanda della madre avente diritto all'Inps.

La domanda va presentata dopo il compimento del 7° mese di gravidanza e va corredata dalla certificazione sanitaria rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale, attestante la data presunta del parto.

Se la domanda del premio è presentata in relazione al parto, la madre dovrà autocertificare nella domanda la data del parto e le generalità del bambino.

In caso di parto o adozione plurima spetterà il bonus di 800 euro per ciascun figlio nato o adottato.

**ATTENZIONE:** è possibile inoltrare le domande all'Inps esclusivamente in via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- WEB – Servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite Pin dispositivo attraverso il portale dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it) – Servizi on line – Servizi per il cittadino – Autenticazione con il Pin dispositivo - Domanda di prestazioni a sostegno del reddito – Premio alla nascita);
- Contact Center Integrato – numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06/164.164 (numero da rete mobile);
- Patronati INCA/CGIL (per conoscere la sede più vicina [www.inca.it](http://www.inca.it)).

## 17 Buono nido 2017<sup>8</sup>

Nell'ambito degli interventi normativi a sostegno del reddito delle famiglie, l'art. 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232 ha disposto che ai figli nati o adottati a decorrere dal 1° gennaio 2016, per il pagamento di rette per asili nido pubblici e privati e il supporto presso la propria abitazione dei bambini al di sotto dei 3 anni, affetti da gravi patologie croniche, è attribuito, a partire dall'anno 2017, un buono di 1.000 euro annui, su 11 mensilità.

Il beneficio viene riconosciuto per i primi tre anni di vita del bambino e deve essere utilizzato per il pagamento della retta dell'asilo nido ed è corrisposto dall'Inps.

Per quanto riguarda il "Contributo asilo nido", il richiedente è il genitore che sostiene l'onere del pagamento della retta.

<sup>8</sup> [Circolare Inps numero 88 del 22/05/2017.](#)

Per quanto riguarda invece il “Contributo per forme di supporto presso la propria abitazione” il richiedente deve coabitare con il figlio ed avere dimora abituale nello stesso comune.

L’art. 1, comma 488, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018 ha elevato l’importo del buono a 1500 euro su base annua per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021.

La Legge di Bilancio 2020 (confermata dalla Legge di Bilancio 2021):

1. Riconosce l’universalità della prestazione estesa a tutte le famiglie e senza limiti di reddito;
2. Aumenta gli importi su base annua erogabili dall’Inps;
3. Gradua il contributo effettivamente spettante in base al valore del modello ISEE minorenni della famiglia di appartenenza del minore che frequenta asili nido pubblici o privati o per il quale sono richieste forme di supporto presso la propria abitazione in quanto bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche.

Nel dettaglio, a partire dal 1° gennaio 2020 il bonus nido viene erogato dall’Inps nei seguenti importi massimi:

- 3.000 € per i nuclei familiari con ISEE (minorenni) di valore fino a 25.000 €;
- 2.500 € per i nuclei familiari con ISEE (minorenni) di valore compreso da 25.001 a 40.000€;
- 1.500 € per i nuclei familiari con ISEE (minorenni) di valore superiore a 40.000 €.

La domanda può essere presentata esclusivamente in via telematica mediante una delle seguenti modalità:

WEB – Servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite Pin dispositivo, SPID (Sistema pubblico di identità digitale) o CNS (Carta nazionale dei servizi) attraverso il portale dell’Istituto;

Contact Center Integrato – numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o numero 06/164.164 (numero da rete mobile);

Patronati INCA/CGIL (per conoscere la sede più vicina [www.inca.it](http://www.inca.it)).

**ATTENZIONE:** il buono nido non è cumulabile con il contributo per l’acquisto dei servizi per l’infanzia (voucher baby sitter e asili nido al posto del congedo parentale) né con la detrazione Irpef del 19% per l’iscrizione al nido.