



Nel segno dei diritti
DIPARTIMENTO POLITICHE DI
GENERE

TEMPO PER CRESCERE



Le fonti normative

- LEGGI: D. Lgs. 151/2001 Testo unico
- Circolari INPS
- CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: CCNL, CIA

Gli uffici INCA CGIL possono aiutare a districarsi tra le normative e le procedure

Link utili

- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?iPrestazioni=102&iTipoUtente=7581>
- <https://www.normattiva.it> - *consultazione leggi in formato multivigente*
- <https://www.fisacvicenza.it/category/i-diritti-dei-genitori/>
- <https://www.fisac-cgil.it/32238/guide-fisac-cgil-maternita-paternita-e-adozione>
- <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2015/12/Accordo-Congedi-Parentali-Ore.pdf>

Tutela della salute e non discriminazione

- DIVIETO LICENZIAMENTO - dall'inizio (comunicazione) della gravidanza fino al compimento di un anno del figlio/a (vale anche per il padre in caso di congedo di paternità) - art. 54 T.U.
- DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA U.P. (fino all'anno dei figli e dopo ogni utilizzo di congedi permessi o riposi previsti dal T.U. - vale anche per i padri) - art. 56 T.U.
- DIRITTO AL RIENTRO NELLE STESSE MANSIONI/EQUIVALENTI (fino all'anno dei figli e dopo ogni utilizzo di permessi, congedi o riposi previsti dal T.U. - vale anche per i padri) - art. 56 T.U.
- DIRITTO a essere adibiti ad altre MANSIONI per chi è addett@ a lavori pericolosi, faticosi o insalubri, o quando le condizioni di lavoro e ambientali sono pregiudizievoli alla salute - art. 7 T.U.
- DIRITTO A PERMESSI RETRIBUITI PER ESAMI e visite mediche che debbano essere eseguiti in orario di lavoro - art. 14 T.U.

Congedo di maternità

Capo 3 T.U. artt. 16-27

- **FLESSIBILITA'** - da 2 a 0 mesi prima del parto (con certificato medico che attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro) fino, rispettivamente, da 3 a 5 mesi dopo - art. 16, 20 T.U.
- **DURATA** - 5 mesi (oltre al giorno del parto) - può superare i 5 mesi qualora il parto avvenga oltre la data presunta)
- **RETRIBUZIONE** - 80% (ABI e ANIA 100%)
- **COMUNICAZIONE** - Entro il 7° mese di gravidanza la lavoratrice deve far pervenire all'INPS il certificato in via telematica tramite il proprio medico.
- **DOMANDA** - Va presentata all'INPS (anche quando la lavoratrice si trovi già in congedo anticipato) attraverso:
 - portale MyINPS Servizi on line, tramite PIN dispositivo, o SPID almeno di liv. 2, o Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), o Carta Nazionale dei Servizi (CNS)
 - Patronati
 - Contact Center Multicanale – numero verde 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile
- **COMUNICAZIONE NASCITA** - Entro trenta giorni dal parto, occorre comunicare data di nascita e dati anagrafici del figlio , compreso il codice fiscale, in modalità telematica.
- **RICORDARSI** di segnalare la nascita al datore di lavoro ai fini delle detrazioni fiscali per figli a carico, di richiedere l'erogazione degli assegni familiari (assegno unico dal 2021), e di inserire il figlio/a in polizza sanitaria.



Congedo di paternità

Capo IV T.U. artt. 28-31

Spetta al padre nei 3 mesi dopo la nascita, in caso di:

- morte o grave infermità della madre
- abbandono del figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo al padre
- rinuncia al congedo da parte della madre adottiva

Congedi del padre

art. 1, c. 363, lett. a), L. 178/2020 (legge di bilancio 2021)

Per le nascite del 2021 ai papà spettano:

- 10 gg. di congedo **OBBLIGATORIO** - da fruire entro i 5 mesi del figlio/a anche in via non continuativa (ma non frazionati)
- 1 giorno di congedo **FACOLTATIVO** con corrispondente riduzione del congedo di maternità della madre

RETRIBUZIONE 100% - PREAVVISO 15 gg

I congedi spettano anche in caso di figli@ nat@ mort@ dal primo giorno della 28° settimana di gestazione o di figli@ mort@ nei primi 10 gg.

Per i figli nati nel 2020 spettano 7 giorni

Fac simile domanda congedo papà

Oggetto: Richiesta congedo obbligatorio/facoltativo di paternità (Art. 4, comma 24, Legge n. 92/2012 – art. 1, c. 363, lett. a), L. 178/2020

Il sottoscritto _____ padre di _____ nato/a a _____ il _____ comunica che intende fruire del congedo **OBBLIGATORIO** / **FACOLTATIVO(*)**, previsto per il padre lavoratore dipendente dalle norme di legge indicate in oggetto, il/i giorno/i _____

Allegati:

→ Certificato di nascita del/la bambino/a

→ Solo in caso di congedo facoltativo, dichiarazione della madre di rinuncia alla fruizione di un giorno del congedo di maternità a lei spettante (da consegnare anche al datore di lavoro della madre)

(*) Indicare se **OBBLIGATORIO** o **FACOLTATIVO**, cancellando la voce che non interessa

Oggetto: DICHIARAZIONE DELLA MADRE DI RIDUZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ a favore del padre (Art. 4, comma 24, Legge n. 92/2012 – art. 1, c. 363, lett. a), L. 178/2020

La sottoscritta _____ madre di _____ nato/a a _____ il _____ dichiara che **NON** fruirà del congedo di maternità spettante per un giorno, che sarà fruito dal padre come congedo facoltativo, ai sensi delle norme di legge indicate in oggetto.

RIPOSI giornalieri

ex allattamento

artt. 39, 40, 41 T.U. - circ. INPS 109/2000, 95BIS/2006 e 112/2009, mess. 3014/2018

Alla madre o al padre, nel primo anno dei figli, spettano :

- 2 ore al giorno - se l'orario lavorativo è pari o superiore a 6 ore
- 1 ora al giorno - se l'orario lavorativo è inferiore a 6 ore

La madre può utilizzarli durante il congedo parentale del padre (circ. INPS 8/2003 pag. 2) ma non viceversa (a meno che la madre non sia lavoratrice autonoma).

La domanda della madre deve essere presentata esclusivamente al datore di lavoro, mentre la domanda del padre deve essere presentata anche all'INPS in via telematica entro il termine di prescrizione, pari ad un anno.

I riposi si raddoppiano in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di congedo di maternità, o nel teorico periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto o adozione e/o affidamento, e di congedo parentale della madre.

Congedi parentali

capo V T.U. artt. 32-38

QUANDO - entro i 12 anni dei figli

CHI - mamma e papà (anche contemporaneamente)

QUANTO - mamma max 6 mesi, papà massimo 7 mesi, per un totale di non oltre 11 mesi (genitore “solo” 10 mesi)

COME - a giorni o a ore -

Congedi a ore in ABI: minimo 1 ora al giorno, con utilizzo nel mese di un n. di ore pari a una o più giornate intere) I congedi a ore non sono cumulabili nelle stesse giornate con gli altri permessi previsti dal T.U. (es. allattamento, permessi figli disabili) né, in base all'accordo con ABI, con altri permessi previsti dalla contrattazione collettiva Ciò significa che, nel caso si decida di utilizzare il congedo a ore nel primo anno di età del bambino, si perde il diritto alle due ore di riposi giornalieri (ex allattamento), che sono retribuite integralmente e non al 30% come il congedo parentale. Va quindi valutata la convenienza economica di una tale scelta.

PREAVVISO - 5 giorni (2 per i congedi a ore) - **PREAVVISO ABI** - 5 gg. lavorativi per i congedi a ore, riducibili a due in caso di oggettiva difficoltà)

RETRIBUZIONE

- 30% per un max di 6 mesi a coppia utilizzati entro i 6 anni del figli@
- tra i 6 e gli 8 anni del figli@ e oltre i 6 mesi fino agli 11 totali il 30% spetta solo se il reddito Irpef del richiedente è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo INPS (fissato annualmente con circolare INPS, valore provvisorio 2020 € 6.695,91x2,5=16.739,77)
- oltre gli 8 anni del figlio - nessuna retribuzione

Computo congedi parentali

in caso di fruizione frazionata - mess. INPS 19772/2011

REGOLE:

- **I giorni non lavorativi (festivi, sabati e domeniche) che ricadono all'interno (subito prima o subito dopo) di due periodi di congedo parentale:** in assenza di effettiva ripresa lavorativa tra gli stessi, vengono computati in conto congedo parentale ai fini del computo della spettanza totale.
- **I giorni non lavorativi che ricadono all'interno di periodi di ferie, malattia o altre assenze (comprese le pause dei contratti a part time verticale o misto):** non vengono computati in conto congedo parentale, a prescindere che vi sia o meno effettiva ripresa lavorativa.
- **In caso di utilizzo dei congedi a ore:** le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate ai fini del computo, dato che è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

ESEMPI:

- *1^a settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale - Sabato e domenica - 2^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie - malattia - assenza ad altro titolo - Sabato e domenica - 3^a settimana: dal lunedì al venerdì = ferie o malattia o assenza ad altro titolo - Sabato e domenica - 4^a settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale* ——— **Si computano solo il sabato e la domenica tra la I^o e la II^o settimana e tra la III^o e la IV^o perché cadono, rispettivamente, subito dopo e subito prima il congedo parentale richiesto.**
- *dal martedì al giovedì = congedo parentale - venerdì = ferie - sabato e domenica - lunedì = ferie - dal martedì a giovedì = congedo parentale* ——— **Il sabato e la domenica non si computano in quanto inclusi in un periodo di ferie (venerdì e lunedì).**
- *da lunedì a venerdì = congedo parentale sabato e domenica - da lunedì a mercoledì = ferie - giovedì = ripresa del lavoro* ——— **il sabato e la domenica rimangono esclusi dal computo perché successivamente alle ferie, il lavoratore riprende l'attività lavorativa).**
- *da lunedì a venerdì = congedo parentale sabato e domenica - da lunedì a mercoledì = ferie - giovedì = congedo parentale - venerdì = ripresa del lavoro* ——— **il sabato e la domenica vanno conteggiati perché sono compresi in un'unica frazione di congedo (dal lunedì della prima settimana al giovedì della seconda) e ricadono immediatamente dopo il congedo parentale.**

Congedi parentali

impatti su altre previsioni contrattuali

- **FERIE** - il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza - CCNL ABI art. 55 c. 13.
- **FESTIVITA' SOPPRESSE** - non maturano per nei giorni corrispondenti alle ex festività vengono utilizzati i congedi parentali (o altre assenze non interamente retribuite).
- **PREMIO AZIENDALE** - viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza - CCNL ABI art. 48 c. 9.

Malattia e ricovero figli

- RICOVERO NEONATO - art. 16 bis T.U. - Si può chiedere la sospensione del congedo di maternità per utilizzarlo al momento della dimissione
- CONGEDI MALATTIA FIGLIO - Capo VII art. 47 T.U. - Spettano a madre o padre alternativamente, non sono retribuiti:
 - fino al compimento di 3 anni (adottivi fino a 6 anni) - ILLIMITATI
 - dai 3 agli 8 anni (adottivi tra i 6 e 8 anni)* - 5 GG lavorativi l'anno per ciascun genitore e per ogni figli@. **se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha fra i 6 e i 12 anni, il congedo è fruibile nei primi 3 anni dall'ingresso nel nucleo familiare con il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore*
- 3 GG. DI PERMESSO RETRIBUITO Art. 4 L. 53/2000 in caso di:
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per cui terapia e riabilitazione richiedono il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la potestà.
 - RICOVERO DEI FIGLI - ART. 17 accordo di rinnovo 19.12.19 del CCNL ABI 2015 - i 3 giorni di permesso art. 4 L. 53/2000 spettano anche in caso di ricovero dei figli (Cassazione civile sez. lav., 30/05/2019, n.14794)

Congedi e permessi per figli disabili

art. 33 e 42 T.U. - art. 33 c. 3 L. 104/92

I genitori di minore con **handicap in situazione di gravità** (L. 104/1992 art. 4 c.1) possono scegliere tra:

- **prolungamento del congedo parentale** fino a un massimo complessivo di tre anni entro il compimento dei 12 anni del bambino;
- **2 ore di permesso giornaliero** retribuito fino al compimento dei 3 anni del bambino.

Esaurita questa opzione, si potranno utilizzare (anche a ore) i **3 gg di permesso mensile** retribuito della legge 104/90, art. 33 c. 3

Indipendentemente dall'età dei figli, è possibile utilizzare il **congedo straordinario retribuito** previsto dall'art. 42 del T.U. per un massimo di 2 anni complessivi, frazionati o continuativi.

La condizione per l'esercizio di tali diritti è che il figlio non sia ricoverato a tempo pieno, a meno che non si possa documentare che la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari.

Adozioni e affidamenti

L. 476/1998 - L. 149/2001 - T.U. artt. 26,31 e 36

- I genitori adottivi e gli affidatari preadottivi hanno gli stessi diritti di quelli naturali - *in questi casi si fa riferimento alla data di ingresso in famiglia anziché alla data di nascita*
- Affidamenti non preadottivi e collocamenti temporanei sono regolati dalla L. 184/1983

