



TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

MATERNITÀ, PATERNITÀ, ADOZIONE, AFFIDAMENTO

GIUGNO 2020



INDICE

MATERNITÀ E PATERNITÀ

Nozioni generali	pag. 4
Permessi per controlli prenatali	pag. 6
Interruzione di gravidanza	pag. 6
Permessi per partecipazione al corso di preparazione al parto	pag. 7
Congedo anticipato di maternità (maternità a rischio)	pag. 8
Congedo maternità (astensione obbligatoria)	pag. 9
Schema riepilogativo flessibilità del congedo	pag. 13
Congedo di paternità	pag. 14
Congedi e permessi del padre per nascita figlia/figlio	pag. 15
Congedo parentale	pag. 17
Schema riepilogativo congedo parentale	pag. 20
Riposi giornalieri (permessi allattamento)	pag. 21
Schema riepilogativo permessi parto plurimo	pag. 23
Part-Time	pag. 23
Aspettativa aziendale non retribuita per puerperio	pag. 24
Malattia figlia/figlio	pag. 25
Permessi per inserimento asilo nido/scuola materna	pag. 27

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Congedo maternità/paternità	pag. 29
Congedo maternità - adozione nazionale	pag. 31
Congedo maternità - adozione Internazionale	pag. 31
Congedo di maternità per affidamento	pag. 31
Schema riepilogativo congedo maternità	pag. 31
Congedo di paternità	pag. 32
Congedo di paternità obbligatorio	pag. 32
Malattia bambina/bambino	pag. 33
Congedo non retribuito per adozione/affidamento preadottivo internazionale	pag. 35
Congedo parentale	pag. 35
Aspettativa non retribuita per puerperio	pag. 36
Part-Time	pag. 36
Riposi giornalieri	pag. 37
Schema riepilogativo congedi e permessi adozione/affidamento	pag. 39

ALTRE PREVISIONI

Accordi ISP 7/10/2015 e 3/8/2018	pag. 41
Accordo rinnovo CCNL 2015	pag. 42

INDICE

I BONUS PER I GENITORI

Assegno di natalità (Bonus Bebè)	pag. 44
Bonus mamma domani	pag. 45
Bonus Asilo nido e sostegno assistenza domiciliare	pag. 45
Schema riepilogativo bonus asilo nido	pag. 47

I miei Appunti

pag. 48

Principali Fonti normative

pag. 49

MATERNITÀ E PATERNITÀ

NOZIONI GENERALI



Il periodo di maternità, già disciplinato dall'articolo 2110 del codice civile, per quanto riguarda le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità, è regolato dal Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”.

Il Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1 della Legge n. 183/2014 (c.d. Jobs Act) è poi ulteriormente intervenuto sulla materia modificando alcune delle previsioni esistenti.

Le norme e tutele relative alla maternità e paternità si applicano anche:

- al personale con Contratto di apprendistato (con le stesse tutele di legge sulla maternità). I periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza;
- ai genitori adottivi (cambiano solo le decorrenze, si deve far riferimento alla data di ingresso della bambina o del bambino in famiglia, e i limiti di età del minore) o affidatari.

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

L'art. 4 del Decreto del Presidente della Repubblica del 25 novembre 1976 n. 1026 (Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri), stabilisce che “per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza ai fini previsti dall'art. 2, secondo comma, della legge, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico”.

Lo stato di gravidanza comporta quindi diritti e doveri in capo ad entrambe le parti costituenti il rapporto di lavoro e fino ad un anno di vita del minore.

In particolare è fatto **DIVIETO** di:

- **licenziamento** della lavoratrice in gravidanza e fino al compimento del 1° anno di età del bambino, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro sia a conoscenza del suo stato; la lavoratrice però, nel caso le venga intimato il licenziamento, ha l'obbligo di comunicare il suo stato di gravidanza e il licenziamento è nullo;
- **adibire la lavoratrice a mansioni pesanti e pericolose** durante la gestazione, e fino al settimo mese dopo il parto. Qualora le condizioni di lavoro siano ritenute pregiudizievoli per la madre e il bambino, il servizio ispettivo può disporre l'interdizione anticipata;
- **lavoro notturno** dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino. Da 1 a 3 anni è richiesto il consenso obbligatorio della lavoratrice.

La lavoratrice in gravidanza ha **DIRITTO a non essere spostata o trasferita dalla sede di lavoro**.

Al termine dei periodi di congedo, permessi o riposi previsti dalla normativa per la maternità o paternità fruiti entro il compimento di 1 anno di età della figlia o del figlio, gli interessati hanno **DIRITTO**:

- **a rientrare nella stessa unità produttiva** ove erano occupati al momento della richiesta di assenza ovvero in altra ubicata nello stesso comune, salvo loro espressa rinuncia;
- **ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti;**
- **a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro**, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.



DIMISSIONI

Durante i primi tre anni di vita della bambina o del bambino, la risoluzione consensuale o le eventuali dimissioni devono essere convalidate alla competente Direzione Territoriale del Lavoro.

PERMESSI PER CONTROLLI PRENATALI

La dipendente in stato di gravidanza può fruire, nel caso in cui siano effettuati in orario lavorativo, di **permessi retribuiti** per il tempo necessario a sottoporsi a:

- **esami prenatali;**
- **accertamenti clinici;**
- **visite mediche specialistiche.**

Per usufruire del permesso occorre presentare richiesta scritta attestante data e ora fissate per il controllo medico. Al rientro in servizio la dipendente dovrà produrre la certificazione giustificativa che attesti la data e l'orario di effettuazione dei controlli o visite.



Il permesso è strettamente correlato alla durata della visita da effettuare e tiene conto dei necessari tempi di percorrenza.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Se l'interruzione si verifica prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento si considera come aborto e perciò "malattia" determinata da gravidanza, non computabile ai fini del periodo di comporto. La lavoratrice si astiene dal lavoro per il tempo necessario al recupero psicofisico.

Se l'interruzione si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione (spontanea o terapeutica) è considerata a tutti gli effetti come "parto". La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, con la facoltà di riprendere l'attività lavorativa previa autorizzazione medica.

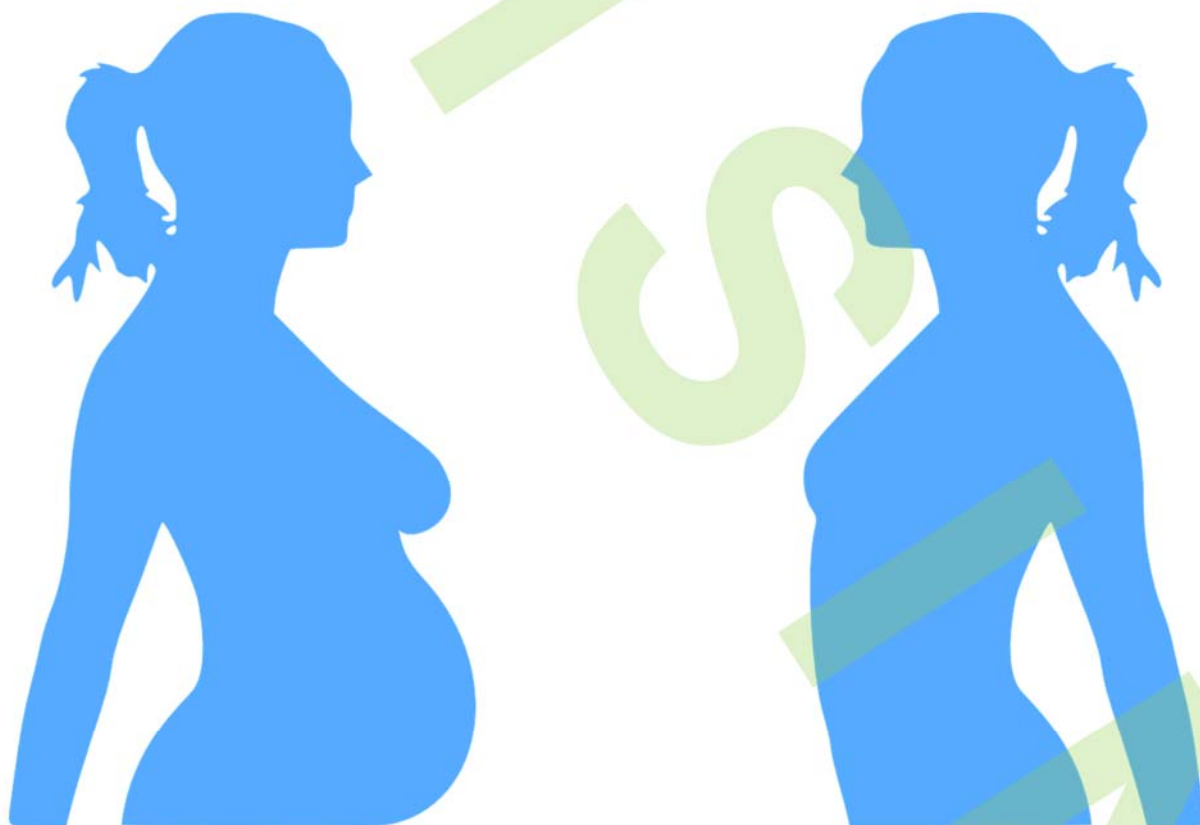


PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE A CORSO DI PREPARAZIONE AL PARTO

La lavoratrice in stato di gravidanza può fruire, ai sensi degli Accordi aziendali (ultimo 3 agosto 2018) a richiesta, di **permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto** effettuato presso strutture pubbliche, o convenzionate con le medesime, per la durata del corso stesso.

Il permesso deve essere richiesto con un preavviso di almeno 5 giorni. E' strettamente correlato alla durata del corso e tiene conto dei necessari tempi di percorrenza.

La dipendente che intenda usufruire del permesso deve presentare richiesta scritta attestante data e ora fissate per la partecipazione al corso e, al rientro in servizio, deve imputare, utilizzando la segreteria online, il giustificativo allegando la certificazione giustificativa con l'attestazione di data e orario in cui è stato effettuato il corso stesso.



CONGEDO ANTICIPATO DI MATERNITÀ (c.d. maternità a rischio)

La legge disciplina i casi in cui la lavoratrice in stato di gravidanza può interrompere l'attività lavorativa prima del tempo, per preservare la propria salute e quella del nascituro:

- **gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. L'Azienda Sanitaria Locale (ASL) dovrà provvedere alla procedura di interdizione anticipata dal lavoro compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione;
- **gravi complicazioni della gestazione o 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 e inoltrare la documentazione all'Azienda.

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;

- **interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli.** Se non è possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'Azienda presenta domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. 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 presentazione. La data di inizio



dell'astensione dal lavoro coinciderà con quella di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

La lavoratrice nel periodo di maternità anticipata, regolarmente riconosciuta, non avrà obbligo di reperibilità e nel caso di astensione per complicanze patologiche, il periodo sarà retribuito al 100% .

CONGEDO MATERNITÀ (ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Il **congedo di maternità (astensione obbligatoria per maternità)** è un periodo di assenza retribuita dal lavoro che viene riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e per un periodo successivo al parto (puerperio).



Il trattamento economico garantito durante tale assenza è a carico dell'INPS.

La durata del periodo di astensione *ante partum* (pre-parto) è determinato senza includere la data presunta del parto.

La lavoratrice deve **astenersi obbligatoriamente** dal prestare attività lavorativa nei **due mesi precedenti** la data presunta del parto (astensione obbligatoria *ante partum*) e nei **tre mesi**

successivi alla data effettiva del parto (astensione obbligatoria *post partum*).

La durata del congedo rimane tale anche in caso di parto plurimo.

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

L'opzione è possibile a **condizione** che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (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**.

La certificazione deve essere acquisita nel corso del settimo mese di gravidanza.

L'articolo 1, comma 485, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019), ha aggiunto il comma 1.1 all'articolo 16 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.



Viene riconosciuta alle “lavoratrici, in alternativa a quanto disposto dal comma 1 del citato articolo 16, la **facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l’evento del parto, entro i cinque 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**”. La disposizione è entrata in vigore il 1° gennaio 2019.

La 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 presunta.

La facoltà di scegliere di fruire della **maternità dopo il parto comporta**, a prescindere dal fatto che il parto avvenga prima, in coincidenza o dopo la data presunta indicata sul certificato telematico di gravidanza, che la lavoratrice madre **si astenga dal lavoro per i cinque mesi successivi alla data del parto**.

In caso di parto fortemente prematuro, che avvenga cioè prima dei due mesi antecedenti la data presunta, i giorni non goduti prima si aggiungono al congedo *post partum*, anche qualora la durata complessiva così determinata, superi il limite di cinque mesi.

In caso di ricovero della neonata o del neonato, anche non immediatamente seguente al parto, in struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità, riprendendo l’attività lavorativa. Il congedo può essere ripreso dalla data di dimissioni della bambina o del bambino o in data precedente su richiesta della lavoratrice. La sospensione è concessa una sola volta per ciascun figlio/o.

N.B.: In caso di opzione da parte della dipendente di rimanere al lavoro fino alla data del parto risulta **preclusa** la possibilità di sospendere e rinviare il congedo di maternità per il ricovero del minore in una struttura pubblica o privata ai sensi dell’articolo 16-bis

del D. Lgs. n. 151/2001, in quanto non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del congedo di maternità.

La lavoratrice assente per il congedo di maternità ha diritto al trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Nel periodo in cui la madre fruisce del congedo per maternità, il padre può fruire contemporaneamente del congedo parentale ovvero, in caso di parto plurimo, delle ore aggiuntive di riposo giornaliero spettanti.



DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

Prima del parto ed entro il 7° mese di gravidanza:

- certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto rilasciata dal medico;
- richiesta di congedo di maternità all'INPS competente con riferimento al luogo di residenza, utilizzando la procedura telematica, allegando la certificazione/documentazione;
- richiesta di congedo di maternità ante parto tramite il portale #People allegando idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza unitamente alla domanda inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo con eventuali allegati e relativa ricevuta protocollata).

Se si vuol **beneficiare della flessibilità del congedo** occorre presentare anche le certificazioni mediche che attestino l'assenza di situazioni a rischio per la salute della gestante e del nascituro, oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro (rilasciata dal servizio prevenzione e protezione) attestante che per l'attività svolta dalla lavoratrice **non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria**.

Nel caso in cui, invece, l'attività della dipendente sia **sottoposta a sorveglianza sanitaria**, bisogna allegare anche la certificazione del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Le certificazioni non devono avere una datazione successiva alla fine del settimo mese di gravidanza.

Dopo il parto (entro 30 giorni dalla nascita):

- deve essere inviata la richiesta di congedo post parto tramite il portale #People allegando certificato di nascita o stato di famiglia o autocertificazione e la domanda di maternità *post partum* inviata all'INPS telematicamente (copia domanda e ricevuta protocollata);
- entro 30 giorni censire in SAP-HR i dati della figlia o del figlio;
- in caso di interruzione di gravidanza (spontanea o terapeutica) va presentata la documentazione medica dalla quale risulti la data in cui l'interruzione si è verificata.



FLESSIBILITA' DEL CONGEDO	
COSA SPETTA	
<p>2 mesi prima del parto</p> <p>1 mese prima del parto</p>	<p>3 mesi dopo il parto</p> <p>4 mesi dopo il parto</p> <p>5 mesi dopo il parto</p>
	<p>Eventuale periodo tra parto e data presunta del parto.</p> <p>(N.B. non vale per l'opzione prevista dalla Legge Bilancio 2019)</p>
	<p>Ulteriori giorni non goduti prima del parto. (N.B. non vale per l'opzione prevista dalla Legge Bilancio 2019)</p>
	<p>Dall'ingresso del minore nella casa familiare in caso di parto prematuro e ricovero del bambino presso struttura sanitaria se la madre riprende nel frattempo il lavoro</p> <p>(N.B. Circa la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, risulta preclusa la possibilità di sospendere e rinviare il congedo di maternità per il ricovero del minore in una struttura pubblica o privata ai sensi dell'articolo 16-bis del D. Lgs. n. 151/ 2001, in quanto non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del congedo di maternità)</p>

CONGEDO DI PATERNITÀ



Il **congedo di paternità** è un periodo di astensione che **spetta al padre** lavoratore dipendente, padre biologico, qualora si verificano le seguenti condizioni:

- **morte della madre;**
- **grave infermità della madre** (documentazione rilasciata dal medico);
- **affidamento esclusivo della figlia o del figlio al padre** richiedente (provvedimento del Tribunale dei minori);
- **abbandono della figlia o del figlio da parte della madre:**
 - ✓ successivo al riconoscimento (per decadenza della podestà della madre pronunciato dal Tribunale con provvedimento giudiziario);
 - ✓ mancato riconoscimento (abbandono è autocertificato).

Il congedo coincide in tutto o in parte con il congedo di maternità che sarebbe spettato alla madre dopo il parto.

Il trattamento economico spetta in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Il lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve inoltrare richiesta all'INPS, utilizzando la procedura telematica messa a disposizione dall'Ente o tramite gli

altri canali (cfr. www.inps.it), censire il figlio in procedura SAP-HR e presentare richiesta di congedo di paternità tramite il portale #People unitamente alla domanda inoltrata all'Inps (copia della domanda di congedo con eventuali allegati e relativa ricevuta protocollata).

CONGEDI E PERMESSI DEL PADRE PER NASCITA FIGLIA/FIGLIO

Il **congedo obbligatorio** è fruibile dal padre, anche adottivo o affidatario, entro il quinto mese dalla nascita della bambina o 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 richiamato.



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. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151” (cfr. www.inps.it).

Il padre, anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il 5° mese di vita del figlio ha quindi diritto a un congedo retribuito di:

- **5 giorni di congedo obbligatorio**, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019;
- **7 giorni di congedo obbligatorio**, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020;
- **1 giorno di congedo facoltativo**, sempre entro 5 mesi dalla nascita della figlia o del figlio, in alternanza alla madre. La fruizione, da parte del padre anche adottivo e affidatario, è condizionata alla scelta della madre di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum* della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre;

- **3 giorni di permesso retribuito.** Tale permesso, effettuato su richiesta, può essere fruito solo dopo aver utilizzato le giornate di congedo obbligatorio. In caso di parto gemellare sono raddoppiate e triplicate in caso di parto plurigemellare (Accordi ISP: 7 ottobre 2015 - 3 agosto 2018).

Il lavoratore che intenda avvalersi dei congedi deve presentare con un preavviso non inferiore ai 15 giorni:

- nel caso di congedo obbligatorio o facoltativo richiesta tramite il portale #People (allegando in caso di congedo facoltativo, la dichiarazione della madre di non fruire del congedo di maternità per i giorni equivalenti a quelli richiesti dal padre);
- nel caso di domanda dei giorni di permesso richiesta scritta al proprio Responsabile. Dovrà essere allegato il certificato di nascita o lo stato di famiglia.

Al rientro dovrà censire la figlia/il figlio in procedura SAP-HR.

TRATTAMENTO ECONOMICO 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.



CONGEDO PARENTALE

Per **congedo parentale** si intende l'astensione facoltativa durante i primi 12 anni di vita della bambina o del bambino a decorrere dal termine del congedo di maternità per la mamma o della nascita della figlia o del figlio per il papà.

Il periodo di astensione facoltativa dal lavoro che entrambi i genitori possono richiedere, in via continuativa o frazionata, fino al compimento dei 12 anni di età del bambino è così regolato:

- **periodo complessivo tra i genitori:** i genitori hanno diritto complessivamente, ad un periodo di congedo parentale non superiore a 10 mesi. Tale limite è elevato ad 11 mesi qualora il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale;
- **periodo individuale per ciascun genitore:** entro il limite dei 10 (o 11) mesi, ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi; il periodo individuale del padre può essere elevato a 7 mesi qualora fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale;
- **genitore solo:** nel caso in cui l'altro genitore sia morto o gravemente infermo o abbia abbandonato la figlia o il figlio oppure nel caso in cui la figlia o il figlio sia stato affidato esclusivamente al genitore richiedente (art. 155 bis c.c.) il genitore solo ha diritto a fruire di congedo parentale fino a 10 mesi.



Madre	Padre	Madre	Padre	Totale
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Non lavora	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3	7	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6
Dipendente	Non lavora	6	0	6
Autonoma	Non lavora	3	0	3
Genitore solo				10

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 esserci una ripresa effettiva del lavoro, in caso contrario sabato e domenica vengono conteggiati come giorni di congedo.



In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per ogni nata/o.

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 la stessa beneficia dei riposi giornalieri per allattamento.

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria.

Il **congedo parentale a ore** può essere fruito, sia per il personale a tempo pieno sia per il personale part time, per periodi di un'ora giornaliera e in caso di utilizzi superiori all'ora per 15 minuti o multipli. La somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve comunque corrispondere a giornate intere.

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; è **invece cumulabile** con i permessi previsti dalla Legge n. 104/92 ad esclusione delle 2 ore di permesso giornaliero per assistenza al figlio disabile.

Il preavviso al datore di lavoro per l'utilizzo del congedo parentale va comunicato non meno di 5 giorni prima della fruizione per utilizzo a giornata intera e 2 giorni prima per l'utilizzo su base oraria.

Le domande di congedo parentale vanno presentate all'INPS in modalità telematica.

Il congedo parentale a ore, o giornata intera, fruito in una delle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività, fa cadere il diritto di maturazione del giorno di permesso.



TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante i periodi di congedo parentale la lavoratrice o il lavoratore ha diritto a percepire, fino al sesto anno di vita della bambina o del bambino, un'indennità economica pari al 30% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo mese di lavoro.



Nel caso in cui i genitori abbiano complessivamente fruito di 6 mesi di congedo parentale, l'indennità per i mesi ulteriori (ossia per il 7°, 8° e così via) è corrisposta a condizione che il reddito annuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria annualmente stabilito dalla legge.

Lo stesso limite di reddito si applica per qualsiasi periodo di congedo parentale (quindi anche nel caso in cui si tratti del primo mese) fruito tra i 6 anni e un giorno e gli 8 anni di vita del figlio.

Dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.

L'Accordo ISP del 3 agosto 2018 prevede per il padre dipendente l'integrazione della quota retribuita prevista dalla legge (30%) di 10 punti percentuali e estende il congedo di ulteriori 10 giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il 6° anno di vita della bambina o del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di entrambi i genitori spettante per legge (riconoscendo un trattamento economico sostitutivo della retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorativa, nella misura del 30% della Retribuzione Annuale Lorda/360 e il versamento dei contributi previdenziali).





CONGEDO PARENTALE		
FASCE DI ETÀ DELLA BAMBINA O DEL BAMBINO (ANNI)	TRATTAMENTO ECONOMICO	
	DURATA COMPLESSIVA MASSIMA	PERCENTUALE RICONOSCIUTA DALL'INPS
0-6	FINO A SEI MESI	30%*
0 - 6	OLTRE I 6 MESI	30% se reddito annuo individuale del richiedente sia minore o uguale a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione A.G.O. 0% se reddito superiore
6 - 8	ANCHE PER I PRIMI 6 MESI	
8 - 12		0%

*Ai sensi dell'Accordo ISP del 3 agosto 2018 (validità al 31/12/2021) l'Azienda nel caso di fruizione da parte del padre provvederà ad integrare la quota retribuita prevista dalla legge per i congedi parentali (30%) di 10 punti percentuali nel caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre dipendente del Gruppo ISP. Provvederà, inoltre, ad estendere “nei confronti del padre dipendente del Gruppo ISP il congedo parentale di ulteriori dieci giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il sesto anno di vita del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di legge indennizzato dall'INPS; per detto congedo viene riconosciuto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 30% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali”.

RIPOSI GIORNALIERI (PERMESSI ALLATTAMENTO)

La lavoratrice ha diritto, nel 1° anno di vita della bambina o del bambino, a fruire di permessi giornalieri per allattamento. Si tratta di riposi orari retribuiti a cui può avere diritto anche il padre lavoratore:

- **2 ore al giorno**, anche cumulabili, se l'orario di lavoro è almeno di 6 ore giornaliere;
- **1 ora al giorno** se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere. Ha diritto a tale permesso anche la lavoratrice a part time orizzontale.

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.

Il **riposo giornaliero** può essere cumulato con Banca Ore, recupero ore lavorate, permesso contrattualmente retribuito, riposo compensativo, recupero ore formative di sabato/domenica o giorno dedicato al riposo, permessi sindacali, permessi orari ex Legge n. 104/92.



NON può essere cumulato, nella stessa giornata, con la mezza giornata di ferie o ex festività.

Nella giornata semifestiva (orario 5 ore) il riposo giornaliero viene riproporzionato ad 1 ora.

I riposi giornalieri possono essere utilizzati anche dal **padre**, 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) con il relativo trattamento economico, nel caso in cui:

- la **figlia o il figlio** sia **affidata/o** a lui **in via esclusiva**;
- in caso di **morte o di grave infermità della madre**;
- **in alternativa alla madre lavoratrice** che non se ne avvalga;
- 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, libera professionista**);
- nel caso in cui la **madre** sia **casalinga**.

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



In caso di **parto plurimo** i periodi di riposo sono raddoppiati fino ad un massimo di **4 ore al giorno**.

Le 2 ore aggiuntive (1 ora se orario di lavoro inferiore a 6 ore) possono essere utilizzate dal padre anche se la madre sta fruendo di congedo per maternità, congedo parentale o riposo giornaliero.

Se la madre è libera professionista o lavoratrice autonoma, il padre può raddoppiare i riposi giornalieri, salvo che la madre stia fruendo contemporaneamente del congedo di maternità o parentale.

Se la madre è casalinga il padre può raddoppiare i riposi giornalieri. Le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche durante i 3 mesi dopo il parto.

Se la **lavoratrice usufruisce dell'asilo nido aziendale** presente nella stessa Unità produttiva ove lavora o nelle immediate vicinanze il periodo di riposo si riduce rispettivamente a:

- **1 ora** per orario di lavoro pari o superiore a 6 ore;
- **30 minuti** per orario di lavoro inferiore alle 6 ore.

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.



PARTO PLURIMO		
CONGEDO MATERNITA'	CONGEDO PARENTALE	RIPOSI GIORNALIERI
5 mesi perché legato al parto	mesi previsti per ciascun figlio moltiplicati per ogni nato	<ul style="list-style-type: none"> ✓ raddoppiati indipendentemente dal numero dei gemelli; ✓ le ore possono essere utilizzate nel loro insieme dalla coppia se entrambi lavoratori dipendenti; ✓ il padre, nei casi specificati dalla normativa, può beneficiare anche del raddoppio delle ore.

PART-TIME

Entrambi i genitori possono chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente allo stesso e comunque con una riduzione di orario non superiore al 50%.

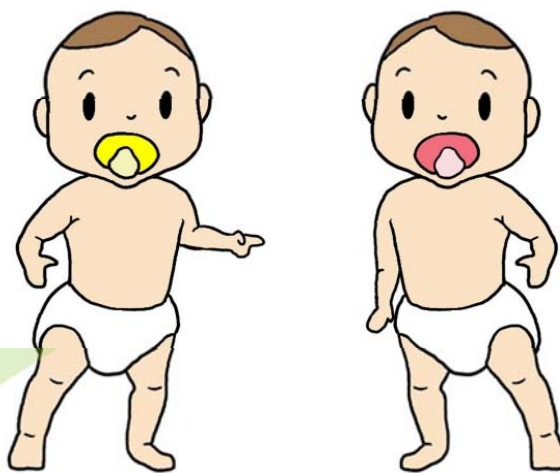
ASPETTATIVA AZIENDALE NON RETRIBUITA PER PUERPERIO

Gli Accordi aziendali ISP del 7 ottobre 2015 e del 3 agosto 2018, hanno implementato le misure di conciliazione vita/lavoro.

In aggiunta al congedo parentale, la lavoratrice o il lavoratore può chiedere un periodo di **aspettativa aziendale non retribuita di 3 mesi** da fruirsi a giornata intera, anche in via frazionata, fino al compimento del 6° anno di età della figlia o del figlio.

In caso di **parto gemellare o plurigemellare** la **madre** ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di aspettativa per puerperio previsti per una sola figlia o un solo figlio, mentre il **padre** ha diritto di fruire di un periodo **massimo di 6 mesi**.

La richiesta va inoltrata di norma con 15 giorni di preavviso.



I periodi di aspettativa non retribuita comportano la perdita del trattamento economico, la riduzione della tredicesima mensilità, premio aziendale di produttività, salario incentivante, periodo di ferie, riduzione di orario riversate in banca delle ore e permessi frazionati di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza dal lavoro. Le giornate di festività soppresse coincidenti con i periodi di astensione vengono persi.

Il trattamento economico è sospeso a partire dalla giornata in cui è interrotto il servizio per riprendere nella giornata del rientro.

Il periodo di aspettativa non retribuita non è computato ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. E' facoltà della lavoratrice di riscattare il periodo o versare contributi volontari.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo ISP i periodi di aspettativa per puerperio **NON** potranno essere fruiti contemporaneamente.

MALATTIA FIGLIA/FIGLIO



L'assenza per malattia della bambina o del bambino è un diritto riconosciuto alla madre lavoratrice o al padre lavoratore e consente di astenersi facoltativamente dal lavoro per tutte le malattie di ciascun figlio/o.

Durata massima del beneficio:

- a) **senza limiti sino al compimento del 3° anno** di vita della figlia o del figlio;
- b) **massimo 5 giorni lavorativi all'anno**, per ciascun genitore, **dal 3° anno di età fino all'8° anno di età** (i giorni sono riferiti all'anno di vita del minore e non a quello solare);
- c) **in aggiunta e in subordine** ai permessi previsti nel comma precedente, superato il periodo di prova, il genitore dipendente può chiedere **ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito** per ogni anno solare, fruendo, a copertura dell'assenza, dei permessi per malattia familiari. Non può essere collegato a periodi di ferie ricadenti nei periodi da giugno a settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio;
- d) l'Accordo ISP del 3 agosto 2018 prevede inoltre per il **padre "una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge e dalla normativa aziendale vigente per la malattia del figlio oltre il terzo anno di età e sino all'ottavo anno, il padre può richiedere la fruizione di permessi non retribuiti al medesimo titolo, sempre sino all'ottavo anno di vita del figlio, nella misura massima di 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per la fruizione dei permessi ex lege"**.

I periodi sono riconosciuti anche se ad ammalarsi è la figlia o il figlio del coniuge o del convivente di fatto, purché risulti nello stato di famiglia del dipendente.



Durante la fruizione del congedo per malattia del figlio non spetta trattamento economico, non maturano le ferie, i permessi orari e la tredicesima, gli automatismi economici e di carriera. Sono computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa al 100% (utile per raggiungere il

diritto alla pensione e per aumentarne l'importo) fino al terzo anno di vita.

Dai 3 agli 8 anni si ha diritto ad una contribuzione ridotta.

I permessi di cui alle lettere c) e d) non sono coperti da contribuzione figurativa ai fini INPS.

Il permesso può essere fruito dietro presentazione di certificato rilasciato dal medico del Servizio Sanitario Nazionale unitamente ad una dichiarazione che l'altro genitore non fruisca, contemporaneamente, dello stesso permesso per il medesimo motivo. La dichiarazione non è necessaria nel caso di utilizzo da parte del padre dei 3 giorni di permesso non retribuito.

Se la malattia del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte a richiesta del genitore.

PERMESSO PER INSERIMENTO ASILO NIDO/SCUOLA MATERNA



I genitori possono chiedere **1 giorno di permesso retribuito** per ciascuna figlia o figlio in età prescolare per **l'inserimento presso l'asilo nido o la scuola materna** (Accordo ISP).

Il permesso è **fruibile anche ad ore**.



ADOZIONE/AFFIDAMENTO

ADOZIONE NAZIONALE O INTERNAZIONALE - AFFIDAMENTO

CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

Il **congedo di maternità per adozione nazionale o internazionale** e quello per **affidamento** è riconosciuto:

- **a prescindere dall'età del minore** all'atto dell'adozione o affidamento e spetta per intero anche nell'ipotesi in cui durante il congedo l'adottato raggiunga la maggior età;
- anche se il minore si trova in **affidamento preadottivo**. In tale ipotesi, il diritto al congedo cessa dal giorno successivo all'eventuale provvedimento di revoca dell'affidamento pronunciato dal Tribunale.



La lavoratrice assente per il congedo di maternità ha diritto al trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

Per fruire del congedo è necessario:

- inoltrare all'INPS la richiesta di congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento utilizzando la procedura telematica e allegando idonea documentazione/certificazione ove richiesta;
- inviare la richiesta di congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento tramite il portale #People unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata ed eventuali allegati);
- censire in SAP-HR i dati della figlia o del figlio.

TUTELE

Le tutele in caso di adozione nazionale o internazionale o affidamento sono le stesse previste per i genitori naturali.

E quindi:

- **divieto di licenziamento:** è fatto divieto di risolvere il rapporto di lavoro della madre lavoratrice adottiva/affidataria che fruisca del congedo di maternità per adozione/affidamento, fino a un anno dall'ingresso del minore nel nuovo nucleo familiare. Analogo divieto nel caso di fruizione del congedo di paternità per adozione/affidamento;
- **divieto di adibizione al lavoro notturno** nei primi 3 anni di ingresso del bambino in famiglia, comunque non oltre il 12° anno di età dello stesso;



- **diritto di rientro nella stessa unità produttiva:** al termine dei congedi, permessi per maternità/paternità per adozione/affidamento, gli interessati hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva, di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro.

Per quanto concerne la **convalida delle dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro:** durante i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato/affidato (o dalla comunicazione di proposta di incontro col minore, per l'adozione internazionale), la risoluzione consensuale o le eventuali dimissioni devono essere convalidate dalla competente Direzione Territoriale del Lavoro.

CONGEDO DI MATERNITÀ - ADOZIONE NAZIONALE

Alla lavoratrice che abbia adottato un minore è riconosciuto un **congedo di maternità di 5 mesi** che deve essere fruito in via continuativa **entro i 5 mesi dall'ingresso** in famiglia del minore. Il congedo è retribuito.

CONGEDO DI MATERNITÀ - ADOZIONE INTERNAZIONALE

Alla lavoratrice che abbia adottato un minore straniero è riconosciuto un **congedo di maternità di 5 mesi** che deve essere fruito **entro i 5 mesi dall'ingresso** in Italia del minore.



Il congedo retribuito, ferma restando la sua durata complessiva, può essere fruito in modo frazionato e parziale anche prima dell'ingresso del minore in Italia, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Il congedo non usufruito precedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

CONGEDO DI MATERNITÀ PER AFFIDAMENTO

Alla lavoratrice che abbia ottenuto in affidamento un minore è riconosciuto un congedo di maternità retribuito di **3 mesi** da **fruire in via continuativa o frazionata entro i 5 mesi dalla data di affidamento del minore**.

CONGEDO MATERNITÀ AFFIDAMENTO/ADOZIONE		
AFFIDAMENTO	ADOZIONE	
MASSIMO 3 MESI	MASSIMO 5 MESI	
ENTRO 5 MESI DALLA DATA DI AFFIDAMENTO	ADOZIONE NAZIONALE	ADOZIONE INTERNAZIONALE
	Nei 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso in famiglia	Nei 5 mesi successivi all'ingresso oppure una parte prima durante permanenza all'estero e una parte dopo l'ingresso

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il **padre adottivo/affidatario** può **astenersi dal lavoro** al posto della madre per tutta la durata del congedo di maternità per adozione/affidamento o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di:

- **morte o grave infermità della madre;**
- **affidamento esclusivo della figlia o del figlio al padre;**
- **abbandono della figlia o del figlio da parte della madre;**
- **rinuncia, anche parziale, da parte della madre** adottiva/affidataria, lavoratrice dipendente, **a fruire del congedo per maternità per adozione/affidamento.**



Il congedo di paternità spetta alle medesime condizioni previste per la madre adottiva/affidataria.

Il **padre adottivo/affidatario** può usufruire degli stessi permessi del padre naturale.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il **congedo obbligatorio**, non frazionabile in ore, è fruibile, anche in via non continuativa, dal padre lavoratore dipendente padre adottivo/affidatario, entro 5 mesi:

- dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione nazionale;
- dall'ingresso del minore in Italia nelle adozioni internazionali.

I giorni di congedo si aggiungono a quelli per congedo di maternità o paternità.

Nella medesima giornata lavorativa quindi il padre può assentarsi dal lavoro per congedo obbligatorio mentre la madre è in maternità.

Il congedo spetta indipendentemente dal diritto della madre alla maternità.

Il padre dovrà far richiesta tramite portale #People con un preavviso di almeno 15 giorni. Per i figli adottati dal 1° gennaio 2020 il padre ha diritto a 7 giornate di congedo.



Per le giornate di assenza in congedo obbligatorio spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione spettante in caso di normale attività lavorativa.

Il padre ha anche diritto ad 1 giorno di congedo facoltativo in sostituzione di un giorno di quello della madre.

MALATTIA DELLA BAMBINA O DEL BAMBINO

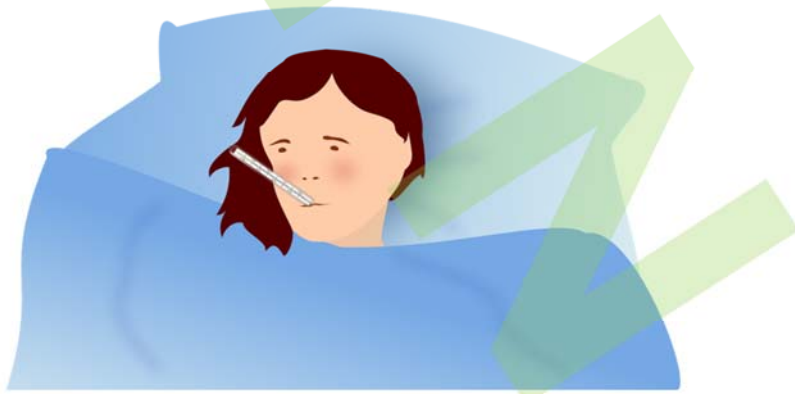
In caso di malattia della bambina o del bambino adottato/affidato, ciascuno dei genitori, in alternativa l'uno all'altra, può astenersi dal lavoro:

- **fino al compimento dei 6 anni** della bambina o del bambino, fruendo di permessi non retribuiti, **per tutta la durata della malattia**;
- **dal 6° all'8° anno** della bambina o del bambino, fruendo di permessi non retribuiti **per un massimo di 5 giorni** lavorativi all'anno;
- inoltre, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo per malattia della bambina o del bambino, spetta nei primi tre anni all'ingresso in famiglia, nel limite dei 5 giorni lavorativi.

Una volta esauriti i permessi di cui sopra il **padre** può chiedere **ulteriori 3 giorni di permesso non retribuito** all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa (Accordo ISP del 3 agosto 2018).

Il ricovero ospedaliero della bambina o del bambino, a richiesta, interrompe la fruizione delle ferie del genitore.

I permessi possono essere fruiti dietro presentazione di certificato rilasciato dal medico specialista del



Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato unitamente a dichiarazione che l'altro genitore non fruisca contemporaneamente dello stesso permesso per lo stesso motivo.



Durante i giorni di congedo per malattia del bambino il genitore non ha l'obbligo di reperibilità durante gli orari della visita fiscale in quanto tale controllo riguarda esclusivamente la malattia della lavoratrice o del lavoratore e non della bambina o del bambino.

L'Accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 prevede che “*1 3 giorni di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, spettano alle lavoratrici/lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge*

o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero”.



CONGEDO NON RETRIBUITO PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO PREADOTTIVO INTERNAZIONALE

La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda, o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque avvalersi di periodi di **congedo non retribuito per adozione/affidamento preadottivo internazionale** pari alla durata corrispondente in tutto o in parte al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione.



Il **padre** può richiedere analogo congedo, anche se la madre non è lavoratrice.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti il diritto a usufruire del congedo non retribuito da parte di uno esclude la possibilità di richiesta dell'altro

che potrà invece utilizzare il congedo obbligatorio di maternità/paternità.

Per usufruire di tale congedo deve inviare richiesta tramite il portale #People allegando la convocazione dell'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione/affidamento e al rientro produrre documentazione rilasciata dal predetto Ente attestante l'effettiva durata del periodo di permanenza presso lo Stato Estero.

CONGEDO PARENTALE

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa a decorrere dal termine del congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento entro i primi 12 anni di ingresso del minore adottato/affidato nel nucleo familiare e per un periodo complessivo di 10 mesi.

Se i minori adottati/affidati sono più di uno e il loro ingresso avviene nella stessa data, ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni bambina o bambino adottato/affidato del numero di mesi di congedo parentale previsti per una sola figlia o un solo figlio.

Le condizioni economiche sono analoghe al congedo parentale della madre e del padre naturali.

L'Accordo ISP del 3 agosto 2018 integra di un ulteriore 10% l'indennità INPS per il padre dipendente e, sempre nel caso di fruizione da parte del padre, estende il congedo di ulteriori 10 giorni, anche non consecutivi, da fruirsi entro il 6° anno di vita di ingresso della bambina o del bambino, una volta esaurito il congedo parentale di entrambi i genitori spettante per legge.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER PUERPERIO



Alla lavoratrice madre o al lavoratore padre dipendente del Gruppo Intesa Sanpaolo (Accordi 7 ottobre 2015 e 3 agosto 2018) **in caso di adozione/affidamento**, è concesso, in aggiunta al congedo parentale, un **periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi** da fruirsi a giornata intera entro i 6 anni di ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento o adozione in Italia in caso di adozione o internazionale e comunque non età della figlia o del figlio.

nazionale oppure affidamento oltre la maggiore

In caso di adozione ingresso in famiglia avvenga nella stessa data, la **madre** ha diritto di fruire per ogni nata/o del numero di mesi di aspettativa per puerperio previsti per una/un sola/o figlia/o, mentre il **padre** ha diritto ad un periodo massimo di aspettativa di **6 mesi**.

affidamento di più minori, il cui

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo ISP, i periodi di aspettativa per puerperio non potranno essere fruiti contemporaneamente.

PART TIME

Entrambi i genitori possono chiedere, **al posto del congedo parentale**, la trasformazione temporanea del contratto di lavoro in part-time.



La lavoratrice o il lavoratore può chiedere, per **una sola volta**, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente allo stesso e comunque con una riduzione di orario non superiore al 50%.

RIPOSI GIORNALIERI

Entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore, alla lavoratrice adottiva/affidataria spettano, su richiesta:

- **2 periodi di riposo giornaliero di 1 ora ciascuno**, anche cumulabili tra loro, se l'orario giornaliero è uguale o superiore a 6 ore;
- **1 periodo di riposo giornaliero di 1 ora** se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

Il **riposo giornaliero** spetta al **padre** adottivo/affidatario se:

- la **figlia o il figlio sia affidata/o in via esclusiva**;
- sia intervenuta la **morte o grave infermità della madre**;
- la **madre non sia lavoratrice** dipendente, ma **autonoma, libera professionista o casalinga**;
- la **madre lavoratrice dipendente abbia deciso di non avvalersene**.

Non è riconosciuto al padre il riposo giornaliero se la madre sta fruendo di congedo per maternità o del congedo parentale per la/o stessa/o figlia/o.

Per poter usufruire del riposo giornaliero la figlia o il figlio deve essere minore di anni 18.

Il riposo può essere utilizzato a partire dal giorno successivo all'ingresso della bambina o del bambino in famiglia al posto del congedo per maternità/paternità per adozione/affidamento.

Può essere cumulato nella stessa giornata con:

- recupero banca ore;
- recupero ore lavorate;
- riposo compensativo;
- permesso contrattuale retribuito;
- recupero per ore di formazione effettuate il sabato o la domenica;
- permessi sindacali;
- permessi orari ex Lege n. 104/92 se riferiti a soggetto diverso da quello per cui viene richiesto il riposo giornaliero.

Non può essere cumulato nella stessa giornata con la mezza giornata di ferie o ex festività.

Nella giornata semifestiva, con prestazione di lavoro di 5 ore il riposo giornaliero viene riproporzionato ad 1 ora.

La madre può usufruire dei riposi giornalieri durante il congedo parentale per adozione/affidamento del padre, ma non durante il congedo di paternità per adozione/affidamento di quest'ultimo.

Se fruito durante l'affidamento preadottivo i genitori non possono utilizzare ulteriori periodi a seguito dell'adozione.

Il **permesso è raddoppiato**, fino a un massimo di 4 ore al giorno, **in caso di adozione/affidamento di due o più minori**, il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data.

Le 2 ore aggiuntive (1 se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore) possono essere utilizzate dal **padre**, anche se la madre stia fruendo contemporaneamente di congedo per maternità per adozione/affidamento, congedo parentale per adozione/affidamento o riposo giornaliero per adozione/affidamento.





CONGEDI E PERMESSI ADOZIONE/AFFIDAMENTO	RETRIBUITO	DURATA
Aspettativa maternità puerperio adozione o affidamento entro i 6 anni	No	massimo 3 mesi
Congedo genitori per adozione o affidamento preadottivo internazionale	No	
Congedo maternità per affidamento	Si	massimo 3 mesi
Congedo obbligatorio maternità per adozione internazionale	Si	massimo 5 mesi
Congedo obbligatorio maternità per adozione nazionale	Si	massimo 5 mesi
Congedo parentale maternità entro i 12 anni per adozione o affidamento	Si	massimo 6 mesi
Permesso genitori assistenza figlio adottato o affidato dai 6/8 anni in caso di malattia certificata	No	massimo 5 giorni
Permesso genitori assistenza figlio adottato o affidato fino ai 6 anni in caso di malattia certificata	No	durata della malattia
Permesso genitori inserimento asilo nido/scuola materna	Si	massimo 1 giorno per ciclo prescolare
Permesso genitori vedovi-divorziati-separati per assistenza figli minorenni	No	massimo 5 giorni all'anno
Permesso maternità riposi giornalieri adozione o affidamento (Allattamento)	Si	massimo 2 ore al giorno
Permesso per malattia familiari	No	massimo 5 giorni all'anno

ALTRE PREVISIONI

Accordi ISP 7 ottobre 2015 e 3 agosto 2018

SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA

Gli Accordi del 2015 e del 2018 hanno previsto quale “ulteriore strumento di conciliazione del Gruppo, la possibilità, da parte di tutti i colleghi, di richiedere la fruizione di giornate **di sospensione volontaria dell’attività lavorativa senza retribuzione** (di seguito “sospensione volontaria”), senza la necessità di motivarne l’utilizzo e, ad oggi, senza ricorso al Fondo di Solidarietà di Settore.

Ai fini di quanto sopra, il personale, di ogni ordine e grado, che ne farà richiesta nei termini annualmente stabiliti per la pianificazione annuale delle ferie, sarà ammesso, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, all’utilizzo della “**sospensione volontaria**” per un periodo massimo di 15 giorni lavorativi, incrementati a decorrere dal 1° gennaio 2019 a 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell’anno solare di riferimento. La richiesta non potrà essere avanzata in caso di arretrati di ferie relative agli anni antecedenti a quello di competenza.

Fermo quanto sopra, le giornate di “sospensione volontaria” - fruibili solo a giornata intera - dovranno essere programmate nel piano ferie annuale ed autorizzate dal responsabile dell’unità organizzativa di assegnazione”.

Gli accordi fissano anche le **priorità di fruizione** in caso “di più richieste presso la medesima unità organizzativa nei medesimi periodi, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell’art. 3, comma 3, L. 104/92, ovvero siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap
 2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto)
 3. **figli di età inferiore ai 3 anni**
 4. **figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni**
 5. **figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni**
 6. **figli di età superiore ai 12 anni**
- con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione”.

Per iperiodi di “sospensione volontaria” l’Azienda provvederà “a concedere un **trattamento economico sostitutivo** alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 35% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali”.

Accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

Art. 59 – MATERNITÀ E PATERNITÀ

“Compatibilmente con le esigenze di servizio, l’impresa può concedere **durante il primo anno di vita del bambino** alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una **riduzione della durata dell’intervallo** di cui all’art. 104, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause”.

Art. 73 - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Riportiamo di seguito la Dichiarazione delle Parti.

“Le Parti sottoscrittrici dell’Accordo di rinnovo si danno atto che, ai fini dell’esperienza pratica di lavoro di cui al comma 3, art. B) del presente articolo (73), ivi inclusa quella utile per i percorsi professionali ove definiti:

- ✓ i periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) sono utili per un massimo di 5 mesi;
- ✓ il cumulo dei medesimi periodi di congedo parentale con i congedi di maternità non può comunque essere utile per più del 50% del periodo di esperienza pratica di lavoro eventualmente previsto”.

UNIONI CIVILI

“Al fine di assicurare l’effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall’**unione civile tra persone dello stesso sesso**, si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76”.

I BONUS PER I GENITORI

ASSEGNO DI NATALITÀ (c.d. BONUS BEBÈ)

La Legge di Bilancio 2020 è intervenuta sulla precedente ridisegnando la platea dei beneficiari del c.d. Bonus Bebè.



L'assegno di natalità spetta per ogni figlia o figlio nato o adottato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020 senza limiti di reddito (precedentemente era previsto un tetto massimo ISEE di € 25.000) ma con differente importo (**da € 80 a € 160**) a seconda dell'ISEE.

Non variano invece i requisiti per la richiesta che deve essere effettuata all'INPS.

Gli importi:

- **modello ISEE fino a 7.000 euro: 160 euro al mese**, per 12 mesi, per un totale di 1.920 euro all'anno;
- **modello ISEE non superiore a 40.000 euro: 120 euro al mese**, per 12 mesi, per un totale di 1.440 euro all'anno;
- **modello ISEE superiore a 40.000 euro: 80 euro al mese**, per 12 mesi, per un totale di 960 euro all'anno.

Per calcolare l'importo spettante è quindi necessario presentare l'attestazione ISEE minorenni aggiornata al 2020.

La Legge di Bilancio 2020 ha confermato la **maggiorazione** riconosciuta in caso di **nascita o adozione di figlio successivo al primo**.

Dal **secondo figlio in poi**, nato o adottato nel corso del 2020, all'importo del Bonus Bebè calcolato in base al valore del proprio ISEE, sarà aggiunto **un ulteriore 20 per cento d'assegno** (es.: valore del modello ISEE superiore a 40.000 euro - importo mensile riconosciuto, maggiorato del 20%, sarà pari a 96 euro, per un totale di 1.152 euro all'anno; da non superiore a 40.000 a 7.001 - importo mensile riconosciuto, maggiorato del 20%, sarà pari a 144 euro, per un totale di 1.728 euro l'anno).

La **durata del Bonus Bebè è ridotta ad un solo anno**. L'assegno di natalità spetta dal mese di nascita o ingresso in famiglia della figlia o del figlio adottata/o e affidata/o, per un totale di **12 mesi**.

La domanda va presentata entro 90 giorni dalla nascita o dall'ingresso del minore in famiglia.

BONUS MAMMA DOMANI

Anche per il 2020 è stata confermata l'erogazione di un premio alla nascita o all'adozione o affidamento preadottivo di minore dell'importo di **800 euro**.

Il premio è corrisposto direttamente dall'INPS in unica soluzione, su domanda della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione o affidamento preadottivo.

La domanda deve essere presentata dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e, comunque, improrogabilmente, entro un anno, dalla nascita, adozione, affidamento, esclusivamente online (tramite sito INPS, patronato, Contact Center Integrato), allegando la documentazione richiesta.

BONUS ASILO NIDO E SOSTEGNO ASSISTENZA DOMICILIARE



L'articolo 1, comma 355, della Legge 11 dicembre 2016 n. 232 ha introdotto in favore delle famiglie un contributo massimo di 1000 euro per il pagamento di rette per **la frequenza di asili nido pubblici e privati** o per l'introduzione di forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche.

L'importo è stato successivamente elevato dalla Legge di Bilancio 2019 (articolo 1, comma 488, Legge 30 dicembre 2018, n. 145) a 1500 euro su base annua per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021.

La Legge di Bilancio 2020, ha ulteriormente incrementato l'importo del bonus erogabile annualmente dall'INPS riconoscendo l'universalità della prestazione estesa a tutte le famiglie e senza limiti di reddito e graduando il contributo che spetta in base al valore del modello ISEE minorenni della famiglia di appartenenza del minore.

Il minore deve frequentare asili nido pubblici e privati o per il minore devono essere richieste forme di supporto presso la propria abitazione in quanto bambini al di sotto dei 3 anni affetti da gravi patologie croniche.

A partire dal 1° gennaio 2020 al genitore che effettivamente sostiene la retta o la spesa per forme di assistenza domiciliare (necessaria la coabitazione con la figlia o il figlio e

dimora abituale nello stesso comune) sarà erogato dall'INPS un contributo pari ai seguenti importi massimi:

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

Il bonus asilo nido viene erogato dall'INPS con cadenza mensile, parametrando l'importo massimo su 11 mensilità, direttamente al genitore richiedente che ha sostenuto il pagamento, per ogni retta mensile pagata e documentata.

Il contributo mensile erogato dall'Istituto non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta.

N.B. Il **premio asilo nido non è cumulabile** con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008 (detrazioni fiscali frequenza asili nido), a prescindere dal numero di mensilità percepite.

Il **bonus asilo nido non può essere fruito**, inoltre, in mensilità coincidenti con quelle di fruizione dei benefici di cui all'articolo 1, commi 356 e 357, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (cosiddetto bonus infanzia).

Per quanto riguarda il contributo per forme di **assistenza domiciliare** il bonus viene invece erogato in un'unica soluzione direttamente al genitore richiedente a seguito di presentazione di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".

La domanda può essere presentata online all'INPS o, in alternativa, tramite Contact Center, enti di patronato e intermediari dell'Istituto.

Se si vuole fruire del beneficio per più figli è necessario presentare una domanda per ciascuno di essi.

Sono escluse dal rimborso le spese sostenute per i servizi educativi integrativi all'asilo nido (ad esempio ludoteche, spazi gioco, spazi baby, pre-scuola, ecc.).

BONUS ASILO NIDO			
Per il 2019		Per il 2020	
1.500 euro	Per tutti i nuclei familiari	3.000 euro	ISEE fino a 25.000 euro
		2.500 euro	ISEE da 25.001 e 40.000 euro
		1.500 euro	ISEE superiore a 40.000 euro

Principali Fonti normative

- L. 30.12.1971, n. 1204** - Tutela delle lavoratrici madri
D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 - Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri
L. 9.12.1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
L. 5.2.1992, n. 104 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
L. 8.3.2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
D. Lgs. 26.3.2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
L. 27.12.2019, n. 160 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022
L. 28.6.2012, n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
D. Lgs. 15.6.2015, n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
D. Lgs. 14.9.2015, n. 148 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
L. 28.12.2015, n. 208 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)
L. 11.12.2016, n. 232 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019
CCNL 31 marzo 2015 **Accordo ISP – OO.SS. 7.10.2015** - Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro
Accordo ISP – OO.SS. 3.8.2018 - Normativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro
Circolare INPS 12.12.2019, n. 148 - Periodo indennizzabile di maternità. Facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso. Istruzioni operative
Accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali
Sito Istituzionale INPS - www.inps.it

**UNISIN FALCRI – SILCEA – SINFUB
GRUPPO INTESA SANPAOLO**

Giugno 2020

Progetto grafico, realizzazione, aggiornamento precedente edizione
a cura di Bianca Desideri

PER ULTERIORI CHIARIMENTI IL TUO SINDACALISTA UNISIN DI RIFERIMENTO È A TUA DISPOSIZIONE.



www.falcri-is.com

info@falcrintesa.it

info@silceagruppointesa.it

segreteria@liberosinfub.com

[GUIDA REALIZZATA DA FALCRI INTESASANPAOLO](#)