

Congedi Parentali (Fonte: <https://www.adlabor.it/>)

La lavoratrice o il lavoratore con figli ha diritto ad una serie di agevolazioni principalmente in termini di permessi e specifiche modalità di articolazione della prestazione

(D.Lgs. 151/2001 modificato dal D.lgs. n. 80/2015)

Definizioni

- **Congedo di maternità:** l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- **Congedo di paternità:** l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- **Congedo parentale:** l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- **Congedo per la malattia del figlio:** l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del figlio;

Lavoratrice o lavoratore: i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Divieto di discriminazione

(art. 3)

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso

Sostituzione di lavoratori in congedo

(art. 4)

Il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo in sostituzione di lavoratori che usufruiscono di congedi e l'assunzione può avvenire anche con **anticipo fino ad un mese** rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Divieti

(art. 7)

Sanzioni

È vietato adibire le lavoratrici:

- 1) al trasporto o sollevamento di pesi;
- 2) ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, indicati per legge;
- 3) al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La lavoratrice è addetta ad altre mansioni:

- 1) per il periodo per il quale è previsto il divieto;
- 2) nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

L'inosservanza dei divieti è punita con l'**arresto fino a 6 mesi**.

Controlli prenatali

(art. 14)

- **Le lavoratrici gestanti** hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
- Le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentare la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Congedo di maternità

(art. 16)

Sospensione del congedo

(art. 16 bis)

Flessibilità del congedo

(art. 20)

È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i **2 mesi precedenti** la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i **3 mesi** dopo il parto;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

L'inosservanza di tali disposizioni è punita con l'**arresto fino a 6 mesi**.

In caso di **ricovero del neonato** in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la **sospensione del congedo** di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Tale diritto può essere esercitato **una sola volta per ogni figlio** ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

N.B: Vale anche in caso di adozione e affidamento (art. 26)

Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal **mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi** al parto, 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.

Estensione del congedo di maternità

(art. 17)

Sanzioni

Il divieto di adibire le donne al lavoro è **anticipato a 3 mesi** dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative.

ITL E ASL può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione obbligatoria (due mesi prima del parto) **per uno o più periodi**, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'inosservanza di tali disposizioni è punita con **l'arresto fino a 6 mesi**.

Obblighi di documentazione

(art. 21)

Le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro:

- 1) prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria il certificato medico indicante la **data presunta del parto**. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione;
- 2) entro 30 giorni dal parto il **certificato di nascita** del figlio o la dichiarazione sostitutiva

Trattamento:

- 1) **economico**

(art. 22 e 24)

2) **normativo**

(art. 22)

3) **previdenziale**

(art. 25)

Le lavoratrici hanno diritto ad **un'indennità giornaliera pari all'80%** della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di **risoluzione del rapporto** di lavoro che si verifichino **durante** i periodi di congedo di maternità:

- 1) per cessazione dell'attività dell'azienda cui è addetta;
- 2) per ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- 3) per colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'**inizio** del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione ma se non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato entro 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

I periodi di congedo di maternità si computano:

- 1) nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie;
- 2) ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità;
- 3) ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti

Non si computano:

1) ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità.

Le **ferie e le assenze** eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

NB: La legge di stabilità 2016 (Lg.208/2015) all'articolo 1, co. 183 ha previsto che si computi il periodo obbligatorio di congedo ai fini della determinazione dei premi di produttività. Per i periodi di congedo di maternità è prevista una contribuzione figurativa e non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

NB: All'articolo 1, co. 298 della legge di Stabilità 2016 (Lg. 208/2015) è chiarito che è possibile cumulare il riscatto degli anni di laurea con il riscatto del periodo di maternità facoltativa anche con riferimento a periodi antecedenti al 1° gennaio 2016.

Interruzione della gravidanza

(art. 19)

(art. 16)

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria è considerata a tutti gli effetti come malattia.

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 dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute. **Congedo di paternità**

(art. 28)

Trattamento economico - normativo - previdenziale

(art. 29)

Il **padre** lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la **parte residua** che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Tale disposizione si applica anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità giornaliera di maternità (di cui all'art. 66).

L'indennità giornaliera di maternità (di cui all'articolo 66) spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è quello spettante per il congedo di maternità.

Congedo parentale

(art. 32)

Prolungamento del congedo parentale

(art. 33)

Per ogni bambino, nei **primi suoi 12 anni di vita**, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro con le seguenti modalità:

- I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente **eccedere il limite di 10 mesi**, ma se il padre lavoratore esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
- Il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui il limite complessivo sia elevato a 11 mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo su **base oraria**, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.

Ai fini dell'esercizio del congedo, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a **preavvisare** il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso **non inferiore a 5 giorni** indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a **2 giorni** nel caso di congedo parentale su base oraria.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore **con handicap** in situazione di gravità accertata, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale, non superiore a tre anni, a

condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi per figli con handicap (art. 42, 1° comma) (due ore di riposo giornaliero retribuito).

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

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

N.B. Il congedo parentale a ore non può essere cumulato con altri permessi o riposi previsti dal T.u. sulla maternità/paternità (D.lgs. 151/2001), anche se richiesti per bambini diversi. È possibile invece il cumulo con i permessi ex lg.104/1992. (Messaggio Inps n. 6704/2015)

Trattamento:

- 1) **economico** (art. 34)
- 2) **normativo** (art. 34)
- 3) **previdenziale** (art. 35)

Anticipazione Tfr

(art. 5)

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al **30%** della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi e anche per tutto il periodo di prolungamento del congedo per handicap grave del figlio.

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

N.B.: L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ovvero sulla retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità. Non vanno aggiunti il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia

I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo sono coperti da contribuzione figurativa.

Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico

Disciplina provvisoria (2016)

introdotta dalla riforma Fornero (Lg. 92/2012, art. 4 comma 24 lett. a e b; Lg. 208/2015 art. 1 co. 205; Decreto Ministro del Lavoro 22.1.2.2012; Circ. Inps 169/2014)

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015 e prolungata anche per il **2016**:

- a) il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'**obbligo** di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni, anche continuativi. Il padre nel medesimo periodo **può** astenersi previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione;
- b) I giorni di congedo obbligatorio spettano indipendentemente dal diritto della madre al congedo di maternità.
- c) Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno 15 giorni;
- d) La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli **11 mesi successivi** e in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting (600 euro mensili per un periodo complessivo di 6 mesi), ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

Riposi:

Per la madre

(art. 39)

Per il padre

(art. 40)

Per parti plurimi

(art. 41)

Per l'assistenza a figli con handicap grave (art. 42)

- Durante il **1° anno** di vita del bambino, **2 periodi di riposo** della durata di **1 ora** ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
- I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

· I periodi di riposo sono di **mezz'ora** ciascuno quando la lavoratrice fruiscia dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo previsti per la madre sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

I periodi di riposo sono **raddoppiati** e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste per la madre possono essere utilizzate anche dal padre.

Fino al compimento del **3 anno** di vita del bambino e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale possono essere fruite **2 ore** di riposo giornaliero retribuito.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno (dalla L. 183/2011: il diritto è riconosciuto anche ai genitori adottivi).

I riposi e i permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità, per l'assistenza allo stesso hanno diritto a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di € 43.579,06 annue per il congedo di durata annuale. Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire del prolungamento del congedo parentale.

I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto

Sanzioni

(artt. 38 e 46)

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedi di maternità, paternità o parentale e l'inosservanza delle disposizioni relative ai riposi per la madre, il padre e per parti plurimi è punita con la sanzione amministrativa da € 516,00 a € 2.582,00.

Congedo per malattia del figlio

(art. 47)

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a **3 anni**.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i **3 e gli 8 anni**.

Per fruire di tali congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.

Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Trattamento economico - normativo

(art. 48)

Previdenziale

(art. 49)

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del 3 anno di vita del bambino, per il periodo successivo e sino al compimento dell'ottavo anno è dovuta la copertura contributiva ma calcolata con modalità specifiche.

Rientro

(art. 56)

Sanzioni

Al termine del periodo di congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto:

- 1) di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino;
- 2) di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Tale principio vale anche per il lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto:

- 1) alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune;
- 2) ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento con riferimento all'anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

L'inosservanza delle disposizioni richiamate è punita con la sanzione amministrativa da € 1.032,00 a € 2.582,00.

Lavoro notturno

(art. 53)

È vietato adibire le donne al lavoro, dalle **ore 24 alle ore 6**, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- 1) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- 2) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- 3) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa
- 4) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Adozioni - affidamenti

(art. 26 -31-36)

Il **congedo di maternità** può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato un bambino e deve essere fruito durante i **primi 5 mesi** successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice, o in caso di adozioni internazionali, entro i **5 mesi** successivi all'ingresso del minore in Italia.

Nel caso di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il congedo, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

Si applica al lavoratore la disciplina del **congedo di paternità**.

Si applica la disciplina del **congedo parentale**.

Il congedo parentale il limite può essere fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

L'indennità per il congedo parentale (art. 34, comma 1), è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Si applica la disciplina in materia di riposi e permessi con riferimento al primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia

Divieto di licenziamento

(art. 54)

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro compreso il congedo parentale, nonché fino al compimento di 1 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.

Il **divieto** di licenziamento non si applica nel caso:

- 1) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- 2) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- 3) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- 4) di esito negativo della prova.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

E' **nullo** il licenziamento:

- 1) intimato alla lavoratrice fuori dai casi sopra elencati;
- 2) causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

In caso di fruizione del congedo di paternità il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da € 1.032,00 a € 2.582,00.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Dimissioni

(art. 55)

In caso di **dimissioni volontarie** presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Tale disposizione si applica anche nel caso di padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida e' sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro (*RIFORMA FORNERO: prima era 1 anno*) **Lavoratori part-time** (art. 60) · Beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi.

· Il trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24 D.lgs. n. 80/2015) La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo [5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 ottobre 2013, n. 119](#), ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo [5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 ottobre 2013, n. 119](#), hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione idonea.

Le lavoratrici dipendenti, hanno il diritto:

- di percepire per il periodo di congedo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa l'intera retribuzione;
- di veder computato il periodo di congedo ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;
- di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale;
- di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. In questo caso, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Aggiornamenti

Governo: pubblicato il cd. Decreto che modifica i congedi parentali. [E' stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022, il decreto legislativo legge 30 giugno 2022, n. 105, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Il decreto, in particolare, modifica alcune disposizioni contenute nel decreto legislativo 151/2001. Tra le novità, viene prevista la stabilizzazione del congedo parentale obbligatorio: "Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo e' aumentata a venti giorni lavorativi."](#)

INPS: Decreto 105/2022 - prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale. [L'INPS, con il messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022, fornisce le prime indicazioni rilevanti ai fini del riconoscimento delle indennità previste dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che entreranno in vigore dal 13 agosto 2022](#)

Maternità, paternità e congedo parentale: le novità della riforma

(Fonte: <https://www.edotto.com/>)



Dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo 30 giugno 2022, n.105, l'INPS ha diramato le prime indicazioni sulle novità in vigore dal 13 agosto 2022 in materia di [maternità, paternità e congedo parentale](#).

Con il [messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022](#) l'Istituto preannuncia l'emanazione di una specifica e più dettagliata circolare.

Riepiloghiamo le novità della riforma contenuta nel D.lgs. n. 105/2022 relativa all'[equilibrio tra attività professionale e vita familiare](#) per i genitori e i prestatori di assistenza con l'ausilio delle istruzioni INPS.

Congedo di paternità

Con riferimento ai [congedi per il padre lavoratore](#), si registrano due importanti novità:

1. con il “Congedo di paternità obbligatorio” (articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022, che introduce l’articolo 27-bis al Capo IV del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) si ampliano le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre dalla legge Fornero;
2. il congedo di paternità di cui all’articolo 28 del T.U, a parità di disciplina, viene rinominato “Congedo di paternità alternativo”.

Il **congedo di paternità obbligatorio** può essere fruito dal padre lavoratore dipendente (anche adottivo o affidatario), **per un periodo di 10 giorni lavorativi ovvero di 20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo** (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale compreso dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Inoltre i giorni di congedo possono essere fruiti dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (ma non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Il padre deve comunicare al datore di lavoro i giorni in cui intende godere del congedo obbligatorio almeno 5 giorni prima, ove possibile, dell'evento nascita stabilito sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La comunicazione va effettuata in forma scritta o utilizzando il sistema informativo aziendale, se disponibile.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'**indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione**.

Maternità delle lavoratrici autonome

Per le **lavoratrici autonome** viene estesa la tutela previdenziale ai periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto "nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza" (articolo 2, comma 1, lettera t), del D.lgs. n. 105/2022 che introduce, il comma 2-ter all'articolo 68 del T.U).

L'**indennità giornaliera per tale periodo è riconosciuta solo in presenza di un accertamento medico** della ASL e va calcolata secondo i criteri generali stabiliti per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

Dal 13 agosto 2022 sono **indennizzabili i periodi di congedo parentale** di 3 mesi per la madre e di 3 mesi per il padre, fruibili fino al dodicesimo anno (non più fino al sesto anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. I predetti periodi non sono trasferibili all'altro genitore.

In aggiunta, entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un periodo indennizzabile della durata complessiva di ulteriori 3 mesi. A prevederlo è l'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.lgs. n. 105/2022 che modifica il comma 1 dell'articolo 34 del T.U.

Non cambiano, invece, i limiti massimi individuali (articolo 32 del T.U.) che restano di 6 mesi per la madre e di 6 mesi per il padre (questi ultimi elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento

Entrambi i genitori possono inoltre fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Rafforzata anche la tutela per il genitore solo (ivi compreso colui che ha l'affidamento esclusivo del figlio) al quale sono riconosciuti 11 mesi (in luogo di 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (in luogo di 6 mesi) indennizzabili al 30% della retribuzione. Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione fino al dodicesimo anno (in luogo dell'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). L'indennità è erogata se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Congedo parentale per iscritti alla Gestione separata o autonomi

A ciascun genitore lavoratore iscritto alla Gestione separata viene riconosciuta la possibilità di fruire di un periodo pari a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore, entro il dodicesimo anno (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Il diritto al congedo parentale è esteso anche ai padri lavoratori autonomi. Ciascuno dei genitori ha il diritto a fruire di 3 mesi di congedo parentale entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Comunicazione al datore di lavoro e domanda all'INPS

L'INPS avverte che i congedi in parola sono fruibili dal 13 agosto 2022 avanzando regolare richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente.

Successivamente, ad aggiornamenti informatici rilasciati, si dovrà regolarizzare la fruizione presentando domanda telematica all'INPS.

I lavoratori autonomi possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'INPS.

Allegati

- [INPS - MESSAGGIO N. 3066 DEL 4 AGOSTO 2022 \(PDF\)](#)
- [DECRETO LEGISLATIVO N. 105 DEL 30 GIUGNO 2022 \(PDF\)](#)