

# **MATRIMONIO, MATERNITA', PATERNITA', ALLATTAMENTO, CONGEDI PARENTALI, MALATTIA DEL FIGLIO**

## **MATRIMONIO**

CCNL 2006 - Art. 15 – Permessi retribuiti.

Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo ma comunque fruibili da una settimana prima a 2 mesi successivi al matrimonio stesso.

## **CONGEDO MATERNITÀ E PATERNITÀ**

NORMATIVA. D. Lgs. 151/2001, TU in materia di sostegno della maternità e della paternità, come novellato dal D. Lgs. 80/2015, di attuazione del Jobs Act.

CONGEDI DI MATERNITA' E PATERNITA'. E' previsto un periodo di astensione obbligatoria, congedo di maternità, in cui è fatto divieto di adibire al lavoro le donne:

- 2 mesi antecedenti la data presunta del parto;
- 3 mesi successivi alla data effettiva del parto.

La normativa prevede un periodo di astensione obbligatoria, cd. congedo di maternità, in cui è fatto divieto assoluto di adibire al lavoro le donne (2 mesi + 3). L'astensione comprende il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, oppure gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Previa autorizzazione del medico, è possibile anche la soluzione 1 + 4. Il datore di lavoro va preavvisato con l'indicazione dell'inizio e della fine del congedo. Per tutto il periodo del congedo di maternità e di paternità spetta alle lavoratrici e/o ai lavoratori un'indennità giornaliera dell'80% della retribuzione (anzianità di servizio a tutti gli effetti, TFR, ferie ecc.). I congedi per maternità o paternità operano anche in caso di adozione o affidamento.

Adozione. I congedi per maternità o paternità operano anche in caso di adozione o affidamento. Sono riconosciuti 5 mesi successivi alla data di adozione.

Gravidanza a rischio. In caso di complicazioni, quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni o l'ambiente di lavoro presenti rischi, può essere disposta l'interdizione dal lavoro.

Il D. Lgs. 151/2001 conferma il divieto assoluto di licenziamento delle lavoratrici, nonché di sospensione dal lavoro e di collocazione in mobilità, dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Durante il periodo di congedo, si ha diritto alla conservazione del posto e, al rientro in azienda e ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Docenti della scuola dell'infanzia. Incompatibilità tra lo stato di gravidanza e il servizio in classe. E' anche necessario aggiornare il DVR.

Congedo di paternità. Al padre lavoratore, è riconosciuto il congedo di paternità, cioè il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua, in caso di morte o di infermità della madre o di abbandono o affidamento esclusivo al padre. Il congedo di paternità è previsto anche dalla Legge di Bilancio 2022. Dal 2022 sono previsti 10 giorni di permesso per i lavoratori dipendenti che avranno un figlio o lo adotteranno. Il congedo sarà retribuito al 100 per cento. Il congedo dovrà essere fruito entro i primi cinque mesi di vita del figlio, o entro cinque mesi dall'ingresso in famiglia del bambino adottato. Come riporta il sito

dell'Inps, questo diritto è autonomo, quindi aggiuntivo a quello della madre. Il padre dipendente deve comunicare al datore di lavoro la volontà di fruire del congedo con almeno 15 giorni di anticipo. La presentazione della richiesta all'Inps, deve invece avvenire online, tramite il servizio dedicato sul sito Internet dell'istituto. Per tutto il periodo del congedo di paternità spetta alle lavoratrici e/o ai lavoratori un'indennità giornaliera dell'80% della retribuzione (e l'anzianità di servizio a tutti gli effetti: TFR, ferie etc.). I congedi per maternità o paternità operano anche in caso di adozione o affidamento. Sono riconosciuti 5 mesi successivi alla data di adozione. Il datore di lavoro va preavvisato con l'indicazione dell'inizio e della fine del congedo. Durante il periodo di congedo, si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e, al rientro in azienda e ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

**MATERNITÀ E PATERNITÀ: DIVIETO DI LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE E SANZIONI PER IL DIRIGENTE.** Gli artt. 54 e ss. del D. Lgs n. 151/2001 prevedono che durante il periodo di maternità/interdizione dal lavoro (artt. 16 e 17) e paternità vige il divieto di licenziamento. Ad esempio in caso di congedo di maternità, la lavoratrice madre non può essere licenziata o sospesa dall'inizio della gestazione fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dalla legge, nonché fino al compimento del 1° anno di età del figlio.

**CONGEDO DI PATERNITÀ, PADRE A CASA PER DIECI GIORNI. LA MISURA, PERÒ, NON VALE PER I DIPENDENTI PUBBLICI.** La legge di Bilancio 2022 ha messo a regime i congedi obbligatori per i padri. Le norme attuative di armonizzazione da parte del Ministero per la pubblica amministrazione però non sono ancora state scritte e pertanto, al momento, il congedo di paternità al momento è previsto unicamente per i lavoratori del settore privato.

Dieci giorni a casa, a regime, per i lavoratori dipendenti, che avranno un figlio o lo adotteranno dal 2022. Il congedo sarà retribuito al 100 per cento. Il congedo dovrà essere fruito entro i primi cinque mesi di vita del figlio, o entro cinque mesi dall'ingresso in famiglia del bambino adottato. Come riporta il sito dell'Inps, questo diritto è autonomo, quindi aggiuntivo a quello della madre. Un aiuto ulteriore per le famiglie quindi, che si aggiunge a quelli previsti in manovra per i figli nel 2022.

Il padre dipendente privato deve comunicare al datore di lavoro la volontà di fruire del congedo con almeno 15 giorni di anticipo. La presentazione della richiesta all'Inps, deve invece avvenire online, tramite il servizio dedicato sul sito internet dell'istituto. Il congedo di paternità è stato istituito con la legge 92/2012 e originariamente era prevista una sola giornata di astensione obbligatoria e ulteriori due giornate di facoltativa da godere in alternativa alla madre. Sempre la legge 92/2012 ha previsto che le norme istituite valessero da subito per il settore privato e che fossero inoltre dei "principi per la regolazione dei rapporti dei dipendenti pubblici". Dai dati provvisori sul congedo obbligatorio di paternità relativi al 2021 risulta che pur se in numero maggiore rispetto al 2020, solo poco più della metà dei neo padri, circa 155mila, con un contratto da dipendente nel settore privato, ha usufruito dei 10 giorni previsti dalla legge.

### **PERMESSI ALLATTAMENTO: APPLICAZIONE NEI DIVERSI GRADI DI SCUOLA**

Fino al compimento del 1° anno di età del figlio (compreso il giorno del 1° compleanno) o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o

affidato, in base al proprio orario giornaliero di lavoro, si ha diritto a fruire di riposi giornalieri retribuiti, così suddivisi:

- se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore, il riposo sarà di 2 ore (anche cumulabili);
- se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.

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

### **ASSENZE PER MALATTIA DEL FIGLIO**

L'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, ai c. 1 e 2, dispone che i periodi di assenza possono essere accreditati ad entrambi i genitori, alternativamente:

- per l'intero periodo della malattia attestata dal medico, qualunque sia la durata, se il bambino ha età inferiore ai 3 anni;
- nel limite di 5 giorni all'anno, se il bambino è di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

### **CONGEDI PARENTALI PER LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI**

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. Il congedo parentale è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti. L'indennità di congedo non spetta a:

- genitori disoccupati o sospesi;
- genitori lavoratori domestici;
- genitori lavoratori a domicilio.

Il congedo parentale spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Durante i primi 12 anni di vita del bambino, l'art. 32 del T.U. prevede un congedo parentale della durata massima cumulativa di 10 mesi, fruibile in alternativa dal padre o dalla madre, secondo il CCNL di settore.

Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi, che possono diventare 7 in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale

spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età. In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire 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.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs act, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Il D. Lgs. 25 giugno 2015, n. 81, ha previsto infine la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi 6 anni di età (o dall'ingresso in famiglia se adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi;
- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile. Per evitare la perdita del diritto, è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.

Requisiti e presentazione della domanda. Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti devono avere un rapporto di lavoro in corso. La domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Se viene presentata dopo saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro.

Per le modalità operative di presentazione della domanda e di fruizione del congedo parentale su base oraria, si rinvia alla circolare INPS 18 agosto 2015, n. 152. Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo parentale online all'INPS attraverso il servizio dedicato. Tramite la funzione "acquisizione domanda", è possibile compilare e inviare la domanda di congedo parentale per le diverse categorie di lavoratrici/lavoratori. In alternativa, si può fare la domanda tramite:

Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

**INTERRUZIONE DEL CONGEDO SU RICHIESTA DEL DIPENDENTE.** Il congedo può essere fruito anche in giorni non continuativi, ma serve ripresa di servizio tra un periodo e l'altro, altrimenti il congedo va fruito consecutivamente senza interruzione né per la domenica né per le festività; invece non si considera il giorno libero. Se però cambia la tipologia di assenza (malattia, malattia del figlio ecc.) si possono non considerare i periodi di sospensione dell'attività didattica.

**PREAVVISO.** Il datore di lavoro va preavvisato con l'indicazione dell'inizio e della fine del congedo.

**DIVIETO DI LICENZIAMENTO E DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO.** E' previsto il divieto assoluto di licenziamento, nonché di sospensione dal lavoro e di collocazione in mobilità. Durante il periodo di congedo, si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e, al rientro in azienda e ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

**AGGIORNAMENTO. CONGEDO MATERNITÀ E PATERNITÀ: DA 6 A 9 I MESI COPERTI DA INDENNITÀ, SALE DA 6 A 12 ANNI L'ETÀ DEL BAMBINO.** Novità per i congedi parentali. Il Consiglio dei ministri ha avviato l'approvazione dei decreti legislativi che recepiscono le direttive (UE), quella 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, e quella 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Il fine è promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, i cosiddetti caregivers, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo, sia familiare. Queste le novità:

- entra a pieno regime la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino;
- salgono da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;
- salgono da 6 a 9 in totale, i mesi di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- sale da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato.

Novità anche per le lavoratrici autonome e le libere professioniste, per le quali il D. Lgs. estende il diritto all'indennità di maternità anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio.

Inoltre, priorità per il lavoro agile: i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.

**CONGEDO PARENTALE, NOVITÀ IN ARRIVO: COSA CAMBIA DAL 13 AGOSTO 2022.** Dal 13 agosto entreranno in vigore le nuove regole che riguardano il termine entro cui si può usufruire del congedo e l'età del figlio entro la quale viene riconosciuta l'indennità. I decreti puntano a conciliare i tempi di vita e di lavoro in modo da aumentare la presenza femminile nel mercato del lavoro. Sulla GU n. 176/2022 è stato pubblicato il D. lgs. 30 giugno 2022 n. 105 che attua la Direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra lavoro e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Congedi parentali ampliati, congedo di paternità anche prima della nascita, estensione dell'indennità per gravidanza a rischio alle lavoratrici autonome, priorità dello smart working per chi ha figli o anziani o disabili da assistere con permessi l. 104, sono le novità contenute nel provvedimento.

Congedo parentale. Viene estesa da 6 a 9 mesi la durata del congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30% della retribuzione, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili da entrambi i genitori.

Viene estesa da 10 a 11 mesi la durata del congedo parentale spettante al genitore solo, equiparandola alla fruizione del congedo riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale ed al fine di perseguire una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali.

Viene estesa da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire dell'astensione facoltativa, indennizzata nella misura sopra descritta pari al 30% della retribuzione.

Viene inoltre confermato che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e specificando, a differenza delle precedenti disposizioni, che "non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio" e, comunque, fatto salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Congedo di paternità. Il congedo obbligatorio di paternità può essere fruito dai due mesi precedenti la data presunta del parto sino ai cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Sono estesi da 10 a 11 mesi, i termini per la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali. Per tutta la durata del congedo obbligatorio sarà riconosciuto al padre lavoratore un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, come previsto per la madre lavoratrice.

**CONGEDI PARENTALI: COSA CAMBIA DAL 13 AGOSTO.** Dal 13 agosto entreranno in vigore le nuove regole che riguardano il termine entro cui si può usufruire del congedo e l'età del figlio entro la quale viene riconosciuta l'indennità. Sulla GU n. 176/2022 è stato pubblicato il D. Lgs. 30 giugno 2022 n. 105 che attua la Direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Congedi parentali ampliati, congedo di paternità anche prima della nascita, estensione dell'indennità per gravidanza a rischio alle lavoratrici autonome, priorità dello smart working per chi ha figli o anziani o disabili da assistere con permessi legge 104, sono alcune delle novità contenute nel provvedimento.

Congedo parentale. Viene estesa da 6 a 9 mesi la durata del congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30% della retribuzione, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili da entrambi i genitori;

Viene estesa da 10 a 11 mesi la durata del congedo parentale spettante al genitore solo, equiparandola alla fruizione del congedo riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale ed al fine di perseguire una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;

Viene estesa da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire dell'astensione facoltativa, indennizzata nella misura sopra descritta pari al 30% della retribuzione. Viene inoltre confermato che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e specificando, a differenza delle precedenti disposizioni, che "non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio" e, comunque, fatto salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Congedo di paternità. Il congedo obbligatorio di paternità può essere fruito dai due mesi precedenti la data presunta del parto sino ai cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Sono estesi da 10 a 11 mesi, i termini per la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali. Per tutta la durata del congedo obbligatorio sarà riconosciuto al padre lavoratore un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, come previsto per la madre lavoratrice.

Congedo straordinario per assistenza disabili. Più soggetti possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave. Novità anche sul congedo straordinario di due anni ai caregiver di familiari disabili in situazione di gravità, con l'estensione al convivente di fatto, anche nel caso in cui la convivenza sia iniziata dopo la richiesta di congedo. Pertanto il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata dopo la richiesta di congedo.

Permessi legge 104. Viene potenziata la norma che consente ai caregiver di prendersi tre giorni al mese per assistere un parente in grave stato di salute (così come previsto dall'articolo 33 legge 104), riconoscendo il diritto anche a più di un lavoratore per assistere la stessa persona, sempre nel limite di tre giorni al mese riferiti a ciascun paziente. Ne hanno diritto anche le parti dell'unione civile e delle convivenze di fatto, e si prevede la possibilità di suddividere i 3 giorni tra più aventi diritto (e non solo i genitori) rispetto ad una persona disabile da assistere.