

# CONGEDI DEI GENITORI

Decreto L.vo 151/2001 del 26/03/2001 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità  
Novità L. 92/2012 (Legge Fornero) e L. 228/2012

## *Ecco alcune risposte alle domande più frequenti:*

### **1) Cos'è il congedo obbligatorio per il papà?**

Obbligo per il padre lavoratore di astensione di 1 giorno entro i 5 mesi dalla nascita del figlio. Il padre lavoratore ha la facoltà di astenersi per un periodo ulteriore di due giorni, sempre entro i cinque mesi dalla nascita del bambino, previo accordo con la madre e in sua sostituzione.

Le due giornate sono indennizzate al 100% a carico dell'INPS e per la giornata obbligatoria ha diritto a un'indennità pari al 100% della retribuzione. In alternativa al congedo parentale, al termine del periodo obbligatorio e per gli undici mesi successivi, la madre lavoratrice può richiedere la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizio baby-sitting, ovvero far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. Per accedere a uno o all'altro dei benefici occorre presentare domanda all'INPS indicando l'opzione e i mesi di cui intende usufruire (D.M. 22/12/2012).

### **2) Chi ha diritto ai congedi parentali?**

Tutti i genitori, lavoratori dipendenti, che hanno uno o più figli fino a 8 anni. Ad ogni mamma, e ad ogni papà è consentito chiedere un periodo di astensione dal lavoro fino a un massimo di sei mesi, oltre all'astensione obbligatoria che spetta alle donne per cinque mesi complessivi prima e dopo la nascita. Per i papà che decidono di usufruire del congedo per un periodo di almeno tre mesi (anche non consecutivi) scatta un "premio" di un mese in più. In tutto, mamma e papà possono arrivare fino a undici mesi di congedo: ad esempio, sei per la mamma, quattro per il papà, che diventeranno cinque con il "premio" e inoltre vi è la possibilità di godere del congedo parentale su base oraria e non solo giornaliera-regolamentata dalla contrattazione collettiva (in attesa di definizione).

Il congedo non spetta ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari e ai lavoratori a domicilio. Le lavoratrici autonome e i lavoratori iscritti alla GESTIONE SEPARATA dell'INPS hanno diritto ad un congedo parentale per un periodo massimo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

### **3) Il papà ha diritto al congedo parentale?**

Sì, il padre lavoratore dipendente ha un diritto autonomo al congedo parentale potendone usufruire anche quando la madre non ne ha diritto. Il congedo può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori, inoltre il padre può richiederlo anche quando la madre è in congedo di maternità o quando gode dei riposi per allattamento.

### **4) Che cosa si deve fare per ottenere il congedo?**

Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti è sufficiente avvisare il datore di lavoro e l'INPS quindici giorni prima. Per le lavoratrici autonome, occorre avvisare l'INPS e sospendere l'attività lavorativa.

### **5) Si può usufruire del congedo e della riduzione d'orario (riposi giornalieri o allattamento) prevista nel primo anno di età del bambino?**

Sì. Quando si torna al lavoro dopo un periodo di congedo e il bambino non ha ancora compiuto un anno si ha comunque il diritto ad una riduzione di due ore al giorno se si lavora a tempo pieno.

Anche i padri possono usufruirne a determinate condizioni e se il parto è gemellare ed entrambi genitori lavorano, le ore di riposo raddoppiano e possono essere suddivise tra i due genitori.

### **6) E' vero che si può lavorare fino ad un mese prima del parto e poi restare a casa quattro mesi dopo?**

Sì, la legge ha reso più flessibile l'astensione obbligatoria per maternità. Se la mamma sta bene e vuole lavorare fino ad un mese prima della nascita, e se il lavoro che svolge non è troppo pesante, potrà presentare la certificazione che non vi sono rischi per la salute e "conservare" il mese di astensione dal lavoro per quando il bambino sarà nato.

### **7) Come possono essere suddivisi i mesi di congedo ai quali si ha diritto?**

Si possono utilizzare i congedi anche un giorno alla volta, ad esempio stabilendo che non si lavorerà per un giorno alla settimana fino a raggiungere il tetto massimo al quale si ha diritto.

Il datore di lavoro e l'INPS devono comunque essere sempre avvisati quindici giorni prima anche se si resterà a casa solo per uno o due giorni. I sabati e le domeniche e gli altri festivi vengono calcolati come congedo se cadono in un periodo di ferie calcolate tra due periodi di congedo parentale.

### **8) Come si viene pagati durante i congedi?**

All'80% del proprio stipendio durante l'astensione obbligatoria (cinque mesi a cavallo del parto), a carico dell'INPS, con eventuale integrazione al 100% a carico dei datori di lavoro. Poi al 30% per ogni altro periodo di astensione dal lavoro della madre e/o del padre, entro i 6 mesi di congedo e entro i tre anni di vita del bambino, sempre a carico dell'INPS. Oltre i 6 mesi di congedo e tra i 3 e gli 8 anni il congedo non è retribuito, si ha diritto a mantenere l'indennità del 30% dello stipendio anche dopo il compimento dei tre anni del figlio se si ha un reddito individuale inferiore ad una soglia determinata (2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione).

### **9) Come vengono pagati i contributi durante i congedi?**

Per i cinque mesi di astensione obbligatoria per maternità, i contributi sono versati in modo figurativo (l'INPS li riconosce benché il datore di lavoro non li abbia effettivamente pagati); per i primi sei mesi di congedo parentale i contributi vengono versati nello stesso modo. Se i congedi superano i sei mesi, perché ne usufruiscono entrambi i genitori o perché si tratta di un genitore solo, la contribuzione figurativa viene ridotta, ma la differenza può essere recuperata col riscatto o i versamenti volontari.

### **10) A che cosa si ha diritto se il bambino si ammala e se si sono esauriti i congedi?**

Fino a tre anni di vita del bambino non ci sono limiti: basta documentare la malattia e si può restare a casa in congedo non pagato ma coperto dai contributi figurativi. Tra i tre e gli otto anni ciascun genitore ha diritto individualmente, a cinque giorni annui di congedo per malattia dei figli, non pagato, ma coperto in parte dalla contribuzione. Occorre sempre presentare un certificato medico che documenti la malattia del figlio. E' bene informarsi: i contratti collettivi di lavoro di alcune categorie prevedono norme ancora più favorevoli al lavoratore rispetto a quelle di base previste dalla legge.

### **11) Chi adotta un bambino ha diritto agli stessi congedi?**

Sì. Chi ottiene un'adozione, nazionale o internazionale, ha un figlio in affidamento preadottivo o in affidamento temporaneo ha comunque diritto ai congedi parentali, alle condizioni previste per la nascita, entro i primi tre anni da quando il bambino è stato inserito nel nucleo familiare e dal 4° all'8° anno di ingresso in famiglia con le stesse limitazioni previste per i figli naturali (vedi punto 7).

### **12) Quali sono i diritti per le lavoratrici domestiche?**

Come tutti i lavoratori, anche le lavoratrici domestiche hanno il diritto e l'obbligo di astenersi dal lavoro in caso di maternità, solo per il periodo di maternità obbligatoria: ovvero 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo, oppure su richiesta, 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo. Precisiamo che per le lavoratrici domestiche (colf e badanti) non sono però previste l'astensione facoltativa, i congedi parentali e neppure i permessi per allattamento.

Al termine del periodo obbligatorio la lavoratrice deve necessariamente tornare al lavoro, osservando il normale orario concordato.

Durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad ottenere l'indennità di maternità dall'INPS, pari all'80% della retribuzione convenzionale stabilita dalla legge, presentando apposita domanda entro i due mesi antecedenti la data presunta del parto, liberando così il datore di lavoro dal versamento della retribuzione e dei relativi contributi, che vengono accreditati figurativamente dall'INPS stessa. Rimangono comunque a carico del datore di lavoro l'indennità di ferie, Tfr e tredicesima mensilità che l'INPS non liquida neppure in quota.

La maternità è uno dei motivi per cui l'art. 7 Ccnl prevede espressamente la possibilità di stipulare con altra lavoratrice un contratto a tempo determinato, che eventualmente, nel caso in cui la lavoratrice non si sentisse di rientrare, può essere convertito a tempo indeterminato.

Ci sono altre misure che aiutano chi ha figli. Tra queste l'assegno di maternità: le casalinghe possono richiederlo al Comune di residenza e riceveranno circa € 1581,00 per la nascita o l'adozione o l'affido pre-adoztivo di ogni figlio, all'INPS a determinate condizioni di reddito in base all'ISEE.

Le lavoratrici atipiche o discontinue e le collaboratrici possono invece richiederlo all'INPS e il loro assegno sarà erogato in base alla retribuzione per la nascita o l'adozione o l'affidamento pre-adoztivo di un figlio.

#### **Un consiglio:**

programmate con attenzione i vostri congedi specie nei casi in cui a richiederli sono sia la mamma che il papà.

In generale, però è bene esaminare come il reddito, individuale dei due genitori potrebbe incidere sulle indennità, consentendo a chi ha uno stipendio più basso di essere pagato al 30% anche dopo il terzo compleanno del bambino.

## INFORMAZIONI UTILI PER LE LAVORATRICI FRONTALIERE

### Quali diritti per le lavoratrici frontaliere?

Molte donne della provincia di Como lavorano in Svizzera come frontaliere. Per loro esistono gli stessi diritti e le stesse opportunità previste dalla normativa italiana in materia di tutela della maternità? Certamente ogni Stato ha una propria regolamentazione anche a questo proposito, per la Svizzera queste sono le leggi più importanti: la Legge sul Lavoro, il Codice delle Obbligazioni, la Legge ordinaria sulle indennità di perdita di guadagno estesa alla maternità solo dal 2005 e la Legge sulla parità dei sessi.

### Le donne incinte posso svolgere tutti i lavori?

Sì, ma quelli gravosi o pericolosi soltanto se la valutazione dei rischi esclude minacce alla salute della donna e del bambino. La donna in gravidanza può chiedere anche di essere esonerata dal lavoro notturno e deve essere occupata in un posto equivalente. Se questo non è possibile la lavoratrice può decidere di non lavorare e percepire l'80% del salario per un tempo determinato in base agli anni di lavoro prestato e alla eventuale assicurazione per perdita di guadagno stipulata dal datore di lavoro o dalla lavoratrice. Alla lavoratrice incinta deve essere offerta la possibilità di sdraiarsi e riposarsi in locale adeguato, non possono essere richieste ore di lavoro straordinario e non possono mai essere superate le 9 ore giornaliere. La donna incinta può assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso, ma l'assenza può non essere retribuita se non c'è il certificato medico.

### Cosa succede dopo il parto? Quali sono le condizioni per il diritto?

Dopo il parto l'astensione obbligatoria dal lavoro è di 8 settimane. Dal 1 luglio 2005 la lavoratrice madre ha diritto ad una indennità retribuita per 98 gg. dal giorno del parto. In alcuni contratti il congedo retribuito viene esteso fino a 16 settimane, terminato questo periodo la madre può chiedere di beneficiare di un congedo non retribuito, alcuni contratti prevedono un tempo massimo di congedo di 12 mesi. Questo diritto non sussiste sempre in caso di adozione, anche se ci possono essere disposizioni contrattuali che prevedono, in presenza di giustificati motivi, un congedo retribuito di 16 settimane a carico del datore di lavoro. Durante il congedo la lavoratrice ha diritto a percepire l'80% del salario. Per poter percepire l'indennità è necessario essere stata assicurata all'AVS nei nove mesi precedenti il parto. Sono computati a questo proposito anche i periodi di occupazione o di assicurazione in un altro Paese dell'Unione Europea.

L'indennità nasce quindi se la lavoratrice percepisce un salario al momento del parto. Oppure per la lavoratrice incapace al lavoro al momento del parto, qualora abbia beneficiato di una indennità per perdita di guadagno dovuta a malattia e infortunio o un'indennità giornaliera per invalidità. La lavoratrice madre che non ha più diritto allo stipendio, oppure ad un'indennità sostitutiva allo stipendio, può avere diritto all'indennità di maternità se mantiene un rapporto di lavoro valido fino al giorno del parto compreso.

### Quali sono i diritti della madre durante l'allattamento?

Anche durante il periodo dell'allattamento la lavoratrice non può svolgere lavori pericolosi o gravosi e deve potersi riposare in condizioni adeguate. Nel caso il datore di lavoro non possa offrire un lavoro equivalente, la lavoratrice ha diritto al versamento dell'80% del salario. Se la lavoratrice allatta il proprio bimbo in azienda, tutto il tempo dedicato all'allattamento è considerato tempo di lavoro, se lascia il posto di lavoro per allattare, è riconosciuto come periodo di lavoro solo una parte del tempo per l'allattamento, normalmente un forfait di 30 minuti, talvolta metà del tempo impiegato. Durante il periodo dell'allattamento non possono essere richieste alla madre ore di lavoro straordinario e non possono mai essere superate le 9 ore giornaliere.

### La lavoratrice madre può essere licenziata?

Il datore di lavoro non può disdire un contratto di lavoro a tempo indeterminato di una lavoratrice né durante la gravidanza, né durante le 16 settimane dopo il parto, la protezione non vale se non è concluso l'eventuale periodo di prova, né se il licenziamento è per colpa grave. Esistono norme speciali per la protezione della donna qualora sia discriminata a causa della gravidanza. E' a carico del datore di lavoro dimostrare di non avere commesso atti di discriminazione, in ogni Cantone esiste un Ufficio di Conciliazione per dirimere le controversie.

### Quali sono i diritti in caso di malattia del bambino?

Per lavoratrici e lavoratori con responsabilità familiari, quindi con figli fino a 15 anni o che assistono congiunti che necessitano di cure è previsto: lavoro straordinario solo con il consenso del lavoratore o della lavoratrice e possibilità di chiedere pausa pomeridiana fino a 90 minuti. In caso di malattia del bambino, certificata dal medico, può essere accordato alla madre o al padre un congedo per massimo tre giorni per ogni malattia. In alcuni regolamenti questo congedo è retribuito.

Ulteriori informazioni sulla tutela della maternità per le lavoratrici frontaliere sono reperibili anche sul sito della Segreteria di Stato per l'Economia della Confederazione Svizzera <http://www.seco.admin.ch>

Iniziativa, progetto e ricerca normativa sono a cura di:

- Comune di Maslianico, **Assessore al Bilancio-Tributi-Pari Opportunità Sig.ra GIUSEPPINA TAORMINA;**
- ACLI Como, **Presidente Sig.ra LUISA SEVESO**  
con il contributo della **Dott.ssa ROSSELLA POLITO**  
**Funzionario Direzione Territoriale Lavoro Como.**

3<sup>a</sup> Edizione Marzo 2014



ACLI COMO

COMUNE di  
MASLIANICO



con il patrocinio di:



Camera di Commercio  
Como



COMUNE di CERNOBBIO



COMUNE di MALNATE



COMUNE di S. FEDELE INTELVI



COMUNE di UGGIATE TREVANO



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI COMO

## CONGEDI DEI GENITORI

Decreto L.vo 151/2001 del 26/03/2001

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità  
novità apportate dalle L. 92/2012 (legge Fornero)

Permettere alle mamme e ai papà di passare più tempo con i propri figli, consentire a tutti di poter restare in famiglia quando ne hanno bisogno senza perdere il proprio lavoro. E' con questi obiettivi che è nata la legge del 26/03/2001 "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità". E' una legge che prevede novità importanti: "premia" i papà che decidono di occuparsi dei figli, consente alle donne che hanno un lavoro autonomo di godere anch'esse dei congedi, estende fino agli 8 anni di vita dei bambini la possibilità di restare a casa; di recente introduzione il congedo obbligatorio per i papà.