

TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ E MISURE DI SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

2024



COORDINAMENTO
NAZIONALE
DONNE

FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



PARTE
GENERALE
3

CONGEDO
DI MATERNITÀ
7

CONGEDO
DI PATERNITÀ
11

CONGEDI
PARENTALI
13

RIPOSI
E PERMESSI
17

MALATTIA
DEL BAMBINO
18

ANTICIPAZIONE
DEL TRATTAMENTO
DI FINE RAPPORTO
19

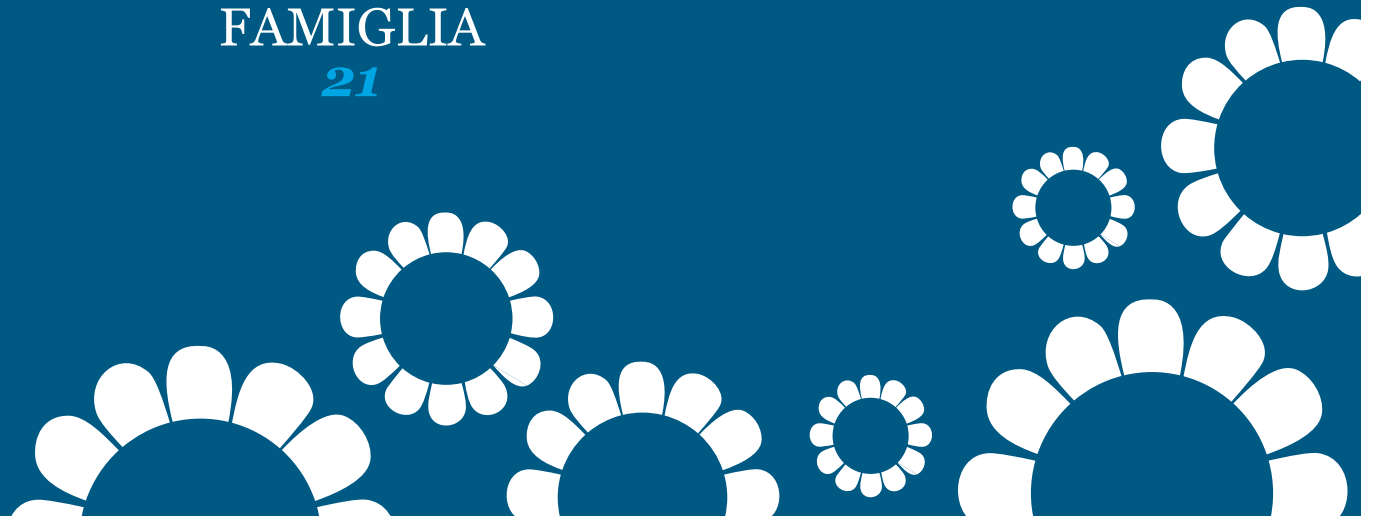
TRATTAMENTO
PREVIDENZIALE
20

RISCATTO DELLA
ASTENSIONE
FACOLTATIVA
20

PACCHETTO
FAMIGLIA
21

CONGEDI
E PERMESSI
PER LA CURA
DI MINORI
DISABILI
24

TABELLE
RIASSUNTIVE
26



PARTE GENERALE

RIFERIMENTI NORMATIVI

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'art.37 della Costituzione della Repubblica Italiana che recita: *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*.

Tuttavia, nonostante il principio sia stato stabilito sin dal 1948, la legislazione sulla materia sino all'inizio del terzo millennio è stata condensata in pochissimi passaggi a notevole distanza temporale gli uni dagli altri e solo dal 2001 si è registrata una maggiore attività normativa.

La legge 30 dicembre 1971 n° 1204 ed il relativo regolamento di attuazione DPR n.1026 del 25/11/76 costituiscono il fondamento giuridico per la tutela della lavoratrice madre, ma nonostante il principio della parità uomo/donna sia stato introdotto nel 1977 con la L. 903 sono stati necessari quasi trent'anni per ampliare la normativa sulla maternità estendendo le tutele anche al padre lavoratore con la legge quadro n. 53/2000, denominata “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”. Successivamente, il 26/03/2001, è stato deliberato il D. Lgs. n. 151 denominato “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità” che tutela la donna durante la maternità e garantisce il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza da parte di entrambi i genitori.

Un testo che ha mantenuto la sua attualità nel tempo grazie ai successivi interventi legislativi di riforma e che ancora oggi è il testo di riferimento; fatte salve, condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione.

Tra gli interventi più significativi la sostanziale equiparazione, nel 2008, del trattamento dei genitori adottivi o affidatari a quello dei genitori naturali, in materia di congedi, fatta eccezione per le decorrenze ed i limiti di età del minore. Successivamente modifiche importanti anche per effetto delle leggi di bilancio che si sono susseguite negli anni introducendo e confermando nel tempo misure e strumenti del cd. Pacchetto Famiglia molte delle quali sono poi confluite nell'Assegno Unico Universale, entrato in vigore nel 2022; lo stesso anno in cui è divenuto strutturale il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni.



Con il D. Lgs. n.105 del 30/06/2022 in attuazione della direttiva UE 2019/1158 sono intervenute ulteriori modifiche in materia di congedi, entrate in vigore dal 13/08/2022. La legge di bilancio 2023 ha previsto l'incremento dell'indennità per uno dei mesi di congedo parentale e analogamente con la legge di bilancio 2024 è stato introdotto l'incremento per un secondo mese.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il T.U. all'art.3 ribadisce il “divieto di discriminazione fondata sul sesso”, sancito nei primi articoli della legge 903/1977, legge di parità, e agli articoli 25 e seguenti del Codice Pari Opportunità (D. Lgs. 198/06) con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei diritti relativi. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro per congedo di maternità/paternità sono considerate, ai fini della progressione della carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Mentre per i congedi parentali non ci sono norme specifiche che garantiscono la progressione automatica di carriera.

In base al principio di non discriminazione, le lavoratrici a tempo parziale hanno diritto a tutte le indennità previste in proporzione all'orario ridotto della prestazione lavorativa.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le donne lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge. Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo.

In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad essere reinserita nel proprio posto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento stesso, di idonea certificazione dalla quale risulti lo stato di gravidanza all'epoca del licenziamento.

Il divieto di licenziamento non opera nel caso di:

- ✓ colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa, particolarmente qualificata, tenuto conto delle attenuanti derivanti dalle particolari condizioni psicofisiche;
- ✓ cessazione dell'attività dell'azienda, o di un ramo di essa nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni equivalenti;



- ✓ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- ✓ esito negativo della prova; va tuttavia tenuto presente che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova di una lavoratrice di cui è noto lo stato di gravidanza, è necessario fornire alla stessa spiegazioni dettagliate sulle ragioni che hanno prodotto il giudizio negativo.

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità, per tutta la durata, fino al compimento di un anno di età del bambino. La tutela di entrambi i genitori è inoltre rafforzata dalla nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, familiare o formativo.

Nei casi in cui il licenziamento è consentito e la risoluzione del rapporto di lavoro si verifica durante il periodo di astensione obbligatoria o di astensione obbligatoria anticipata, la lavoratrice ha ugualmente diritto alla indennità di maternità per l'intero periodo. Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

DIMISSIONI

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro 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, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di dimissioni la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso, e hanno comunque diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Dall'art 6 all'art.15 del T.U., sono indicate le norme che si occupano della prevenzione e della sicurezza della lavoratrice madre sul posto di lavoro. Queste norme sono finalizzate alla tutela, delle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

LAVORI VIETATI

Durante il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto la madre non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. La lavoratrice di conseguenza viene adibita ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto. Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure



di protezione da adottare e informare le lavoratrici e i rappresentanti per la sicurezza. Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se la lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro.

LAVORO NOTTURNO

È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Inoltre non c'è l'obbligo al lavoro notturno:

- ✓ per la lavoratrice madre con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa,
- ✓ per la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni,
- ✓ per 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 medesime condizioni il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa,
- ✓ per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92.

CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza la lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi vengano eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami stessi.

DIRITTO AL RIENTRO

La lavoratrice e il lavoratore durante i periodi di congedo hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al termine di rientrare nella stessa unità produttiva, nell'ambito del territorio comunale, alle stesse mansioni o mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi o da leggi e regolamenti, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. Il diritto si estende fino al compimento di 1 anno di vita del bambino. Tali disposizioni si applicano anche al lavoratore padre al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende l'**astensione obbligatoria dal lavoro** della madre lavoratrice che comprende di norma:

Prima del parto

- ✓ i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ed il giorno del parto;
- ✓ i periodi di interdizione anticipata, disposti dall'azienda sanitaria locale per gravidanza a rischio, oppure dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili;

Dopo il parto

- ✓ i 3 mesi successivi al parto e in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;
- ✓ 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 ante e post partum superi il limite complessivo di cinque mesi;
- ✓ i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili con il puerperio.

La c.d. «**flessibilità**» del congedo di maternità, che originariamente prevedeva l'opzione di lavorare fino all'ottavo mese è stata estesa con la legge di bilancio 2019, introducendo la possibilità di lavorare anche durante il nono mese di gravidanza, per fruire interamente dei 5 mesi obbligatori dopo il parto, a condizione che il medico competente attesti che l'opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino. Il periodo di flessibilità anche se già accordato, può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice.

Adozione o affidamento nazionale

Il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre, nei primi 5 mesi successivi più il giorno dell'effettivo ingresso del minore in famiglia anche qualora il minore raggiunga la maggiore età durante il congedo.

Adozione o affidamento preadottivo internazionale

Il congedo di maternità può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia più il giorno dell'ingresso stesso. Ferma restando la durata massima di cinque mesi, il congedo può essere fruito anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore ed il periodo residuo è fruito anche in maniera frazionata, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso. Durante il periodo di permanenza all'estero, seguito da un provvedimento di adozione o affidamento, la lavoratrice o il lavoratore in alternativa e/o ad integrazione al congedo di maternità (non fruito o fruito solo in parte), può chiedere un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.

I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. L'Ente autorizzato che cura la procedura di adozione deve certificare la durata di permanenza all'estero della lavoratrice o del lavoratore.

Affidamento non preadottivo

Nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia, il congedo di maternità può essere fruito, anche in modo frazionato, entro i 5 mesi dalla data di affidamento del minore, per un periodo massimo di 3 mesi (è da escludere nel caso in cui il collocamento temporaneo avvenga in una comunità di tipo familiare). **N.B. Qualora si fruisca del congedo in occasione del collocamento temporaneo in famiglia, per lo stesso minore non sarà possibile avvalersi di un ulteriore periodo in caso di successivo affidamento pre-adoptivo o adozione.** Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità vengono computati per l'anzianità di servizio a tutti gli effetti comprese le ferie, le mensilità aggiuntive e la progressione di carriera come se la lavoratrice svolgesse la sua normale attività lavorativa.

RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

In caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato, in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere il congedo post partum, riprendendo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del congedo residuo a partire dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla produzione di attestazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta **entro il 180° giorno** dall'inizio della gestazione si considera aborto. L'aborto è considerato "malattia" e la lavoratrice si astiene dal lavoro per il tempo necessario al recupero psicofisico prima della ripresa dell'attività lavorativa.

Se, invece, l'interruzione di gravidanza si verifica **dopo il 180° giorno (compreso)** dall'inizio della gestazione o nei casi di bambino nato morto o deceduto successivamente al parto, la lavoratrice ha diritto a cinque mesi di astensione obbligatoria con relativa indennità di maternità, salvo che non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa.

ADEMPIMENTI

In base al comma 1 dell'art.21 del T.U., prima dell'inizio del periodo di divieto al lavoro (quindi entro il 7° mese dall'inizio della gestazione), le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro e all'ente che eroga l'indennità, apposita domanda corredata da certificato medico attestante la data presunta del parto.

Successivamente entro 30 gg, la lavoratrice deve presentare il certificato di nascita del figlio, o la dichiarazione sostitutiva.

Per quanto riguarda l'INPS la domanda di maternità (o paternità) e la successiva comunicazione della nascita e delle generalità devono essere presentate in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- ✓ Web - www.INPS.it - Servizi on line (con accesso tramite pin dispositivo).
- ✓ Contact Center Integrato - n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile.
- ✓ Patronati.

La domanda telematica prevede la possibilità di allegare la documentazione utile alla stessa, ad esempio provvedimenti di interdizione, di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore in adozione o affidamento preadottivo, attestazione dell'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Il **certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria** richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità devono essere presentati **in originale** alla struttura INPS competente.

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

La lavoratrice al verificarsi di alcune condizioni durante i primi sette mesi della gravidanza può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento da parte del Servizio Sanitario Nazionale:

- ✓ nel caso di gravi complicanze nella gravidanza, per problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza oppure per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- ✓ quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- ✓ quando le mansioni di lavoro sono pregiudizievoli per la gravidanza e non è possibile lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni.

Nel primo caso (problemi di salute) la futura madre deve presentare la domanda di interdizione alla Azienda Sanitaria Locale competente, assieme al certificato medico di gravidanza, al certificato medico che confermi i problemi di salute che

mettono a rischio la gravidanza e ad altro materiale utile a fini della domanda. Decorsi 7 giorni dalla presentazione la domanda si intende accolta e la data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

Negli altri due casi (ambiente di lavoro non salubre o impossibilità al cambio di mansioni), la domanda può essere presentata dalla lavoratrice oppure dal datore di lavoro stesso alla Direzione Territoriale del Lavoro. La domanda previo effettivo accertamento dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta entro 7 giorni dalla presentazione e la data di inizio dell'astensione al lavoro corrisponde con la data di rilascio del provvedimento che deve essere portato a conoscenza del datore di lavoro.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La prestazione economica è a carico dell'INPS, ancorché anticipata dal datore di lavoro ed è pari all'80% dell'ultima retribuzione mensile intera, maggiorata del rateo di gratifica natalizia e delle altre mensilità aggiuntive.

L'indennità è corrisposta per tutto il periodo di congedo. Molti contratti collettivi prevedono l'integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, di solito per 5 mesi.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL Credito del 23/11/2023 è stato espressamente indicato che l'intero trattamento economico compete anche per i periodi di interdizione anticipata, ed è stato eliminato il limite dei 5 mesi.

Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa. La lavoratrice ha diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti previsti dalla legge o da accordi collettivi che le sarebbero spettanti durante l'assenza.

L'indennità di maternità spetta **fino al termine del 7° mese** dopo il parto, alla lavoratrice madre addetta a **lavori pericolosi, faticosi o insalubri** che non possa essere adibita ad altre mansioni e debba assentarsi dal lavoro per provvedimento degli Organi Ispettivi. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della **progressione nella carriera**, come **attività lavorativa**, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

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

Il trattamento economico di maternità a carico dell'INPS spetta anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine che si verifichi durante i periodi di maternità. Spetta inoltre alle lavoratrici che, all'inizio del congedo, siano sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o disoccupate da non più di 60 giorni.



CONGEDO DI PATERNITÀ

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il congedo di paternità obbligatorio riconosciuto al padre lavoratore dipendente è un periodo di astensione dal lavoro di **10 giorni** lavorativi (20 giorni in caso di parto plurimo). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Spetta anche ai padri adottivi e affidatari.

Per il periodo di fruizione del congedo è prevista la corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, a carico dell'INPS.

Il padre deve dare preavviso tramite comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 5 giorni prima dell'astensione.

Se richiesto in concomitanza della nascita, per il preavviso si fa riferimento alla data presunta del parto.

Nei casi di pagamento a conguaglio il padre lavoratore, per poter usufruire del congedo, deve comunicare in forma scritta le date di fruizione al proprio datore di lavoro; solo in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS la domanda telematica deve essere inviata all'Istituto direttamente o tramite Patronati.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Il congedo di paternità alternativo è il periodo di congedo riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, quali morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre ovvero affidamento esclusivo del bambino al padre. Decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi suddetti e coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto. In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere differito, in tutto o in parte, alla data di ingresso del bambino nella casa familiare. In caso di adozioni o affidamenti al padre spetta il congedo di paternità alternativo per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, oltre a quanto già previsto, anche in alternativa alla madre che vi rinunci anche solo parzialmente.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale è uguale a quello previsto per le lavoratrici.



CONGEDI PARENTALI

Per congedo parentale si intende un periodo di astensione facoltativa dal lavoro. Nel caso di genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti, spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento dei 12 anni di età del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, elevabili ad 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

In caso di parto plurimo ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi previsti **per ogni figlio**.

Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

I genitori lavoratori autonomi hanno diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Per quanto riguarda l'INPS le domande di congedo parentale devono essere presentate, prima dell'inizio del periodo di congedo, in modalità telematica attraverso il servizio online dedicato accessibile sul portale INPS, tramite Contact Center INPS o tramite Patronati.

Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di 5 giorni prima della fruizione, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

DURATA MASSIMA DEL CONGEDO PARENTALE

Nel rispetto del limite dei 10/11 mesi spetta:

- ✓ alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- ✓ al padre lavoratore dipendente, dal giorno successivo al parto anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri, oppure se è casalinga o lavoratrice autonoma; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- ✓ al genitore solo (lavoratrice o lavoratore dipendente), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi. La situazione di genitore single o separato non rientra di per sé nell'ipotesi di genitore solo, poiché deve risultare il non riconoscimento da parte dell'altro genitore oppure la sentenza di affidamento esclusivo. I casi di "genitore solo" sono:



- 1) morte di un genitore;
- 2) affidamento esclusivo;
- 3) grave infermità;
- 4) abbandono da parte di un genitore;
- 5) non riconoscimento da parte di un genitore.

Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 5 gg. e può essere fruito per libera scelta del genitore, sia continuativamente che in maniera frazionata. Nel calcolo del periodo vanno computati tutti i giorni anche quelli festivi e non lavorativi ed in caso di frazionamento, tra un periodo di congedo e l'altro, anche se di un solo giorno, ci deve essere effettiva ripresa dell'attività lavorativa (circolare INPS 109/2000).

Nel caso di **parto plurimo** il T.U. prevede il diritto al congedo parentale per **ogni nato**.

CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

Introdotta in linea generale già nel 2012, è divenuta effettivamente utilizzabile, solo nel 2015 con l'emanazione dei decreti attuativi del Jobs Act e delle circolari applicative da parte dell'INPS che hanno chiarito, in linea di principio, che **in assenza di contrattazione collettiva il congedo parentale su base oraria può essere fruito in misura pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero**. Il congedo parentale su base oraria ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 non è cumulabile con altri permessi disciplinati dal T.U. maternità e paternità.

Per le lavoratrici ed i lavoratori destinatari del CCNL ABI, con l'accordo del 15 dicembre 2015 tra ABI ed OO.SS. sono state regolamentate le modalità di utilizzo ad ore dei congedi parentali. Le nuove regole, in vigore dal 1° febbraio 2016, consentono una maggiore elasticità di utilizzo rispetto alle previsioni legislative applicate in assenza di contrattazione. Il congedo orario può essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere. Per la fruizione dei congedi su base oraria le lavoratrici e i lavoratori interessati devono presentare domanda all'azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, in forma scritta e unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (secondo le istruzioni contenute nella circolare INPS n.152 del 18 agosto 2015 o reperibili sul portale INPS - www.INPS.it), indicando:

- 1. la durata del periodo richiesto;**
- 2. il numero di giornate equivalenti alle ore richieste;**
- 3. le giornate richieste;**
- 4. la collocazione nella giornata.**

In caso di impossibilità oggettiva al rispetto del predetto termine di preavviso, l'accordo del 2015 prevede l'applicazione di quanto previsto dall'art.32 comma 3 del D.Lgs. n.151 del 2001 che indica un preavviso minimo di 2 giorni.

Oltre all'incumulabilità, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015 n.80, del congedo parentale ad ore con permessi e riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva, come ad esempio i permessi per banca delle ore e per ex festività soppresse.

Infine si è stabilito che, con riguardo alla individuazione dei criteri di calcolo della base oraria e per l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, la paga oraria e giornaliera va calcolata secondo i comuni criteri utilizzati nel settore e il monte ore per giornata intera è di 7 ore e 30 minuti (8 ore per i contratti complementari).

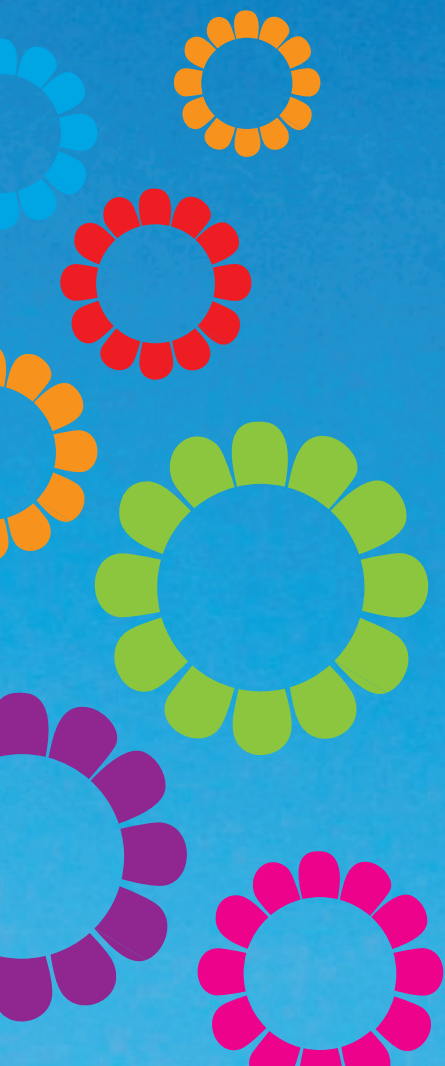
MALATTIA DURANTE IL CONGEDO PARENTALE

L'insorgere di malattia del genitore, durante il periodo di congedo parentale, interrompe il periodo stesso e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia.

È evidente che in tal caso occorrerà attivare la procedura di certificazione elettronica di malattia e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia, slittarne la scadenza del congedo o eventualmente spostarne l'utilizzo.

RINUNCIA AL CONGEDO PARENTALE

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n.81, ha previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.



TRATTAMENTO ECONOMICO CONGEDO PARENTALE DIPENDENTI

Dal 13 agosto 2022, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 105/2022 i mesi di congedo indennizzato al 30% della retribuzione sono divenuti complessivamente 9 tra entrambi i genitori, entro i 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia. Nello specifico i nove mesi totali di congedo indennizzato, sono composti da 3 mesi indennizzati non trasferibili in favore della madre, 3 mesi indennizzati non trasferibili in favore del padre e ulteriori 3 mesi utilizzabili da uno dei due.

Nel caso del genitore solo i mesi indennizzabili sono 9.

Nel caso di genitori con reddito sotto soglia (inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione AGO), i mesi di congedo indennizzato sono 10 mesi (elevabili a 11).

Sempre dal 13 agosto 2022, diversamente da quanto avveniva in precedenza, durante la fruizione del congedo parentale maturano i ratei di ferie, riposi e tredicesima, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La legge di bilancio 2023 aveva già disposto l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per uno dei nove mesi di congedo indennizzabili, da fruire, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia. Successivamente la legge di bilancio 2024, ha ampliato la misura prevedendo il riconoscimento di un'indennità in misura pari al 60% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire sempre entro il sesto anno di vita del bambino. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità, è pari all'80% della retribuzione.

Come chiarito dall'INPS nella circolare numero 4 del 05-01-2024, la nuova misura di sostegno, che si aggiunge alla disposizione che prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino trova applicazione con riferimento alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

RIPOSI E PERMESSI

La lavoratrice madre, durante il 1° anno di vita del bambino, ha diritto a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è ridotto ad un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi:

1. in caso di morte o di grave infermità della madre;
2. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
3. in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
4. se la madre è lavoratrice autonoma
5. se la madre è casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino (Circolare INPS n 118 del 25/11/2009).

Tale diritto **non è riconosciuto** al padre quando la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa; nei casi in cui la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione; quando la madre lavoratrice autonoma fruisce delle indennità per congedo di maternità.

In caso di **parto plurimo**, le ore di permesso vengono raddoppiate, indipendentemente dal numero dei gemelli.

Tali permessi possono essere utilizzati anche congiuntamente da entrambi i genitori ed il padre può usufruire delle ore aggiuntive se la madre è in congedo parentale.

Tuttavia, se il datore di lavoro mette a disposizione in azienda una camera d'allattamento o un asilo nido, i permessi di lavoro giornalieri si dimezzano, quindi in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore il permesso è di un 1 ora che si riduce a 1/2 ora in caso di orario inferiore.

I genitori di bambini adottati o presi in affidamento hanno diritto ad utilizzare i riposi giornalieri previsti dal testo unico sulla maternità entro **il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia**. Nel caso in cui l'adozione o l'affidamento riguardi due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, ai genitori spetta il doppio dei riposi, come previsto in caso di parto plurimo, anche se i minori non sono fratelli.

Il lavoratore o la lavoratrice adottivi o affidatari possono utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo all'entrata del minore in famiglia, al posto del congedo di maternità/paternità, in quanto lo stesso non è obbligatorio.

Le ore di riposo e di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti e sono regolarmente retribuite dal datore di lavoro in via anticipata per conto dell'INPS.

MALATTIA DEL BAMBINO

È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni:

- ✓ per tutta la durata della malattia, fino ad un'età non superiore ai tre anni;
- ✓ cinque giorni l'anno per ciascun genitore se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni.

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia. La possibilità di fruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute, da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo ricomprendendovi anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche. Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere di interrompere il decorso del periodo di ferie e fruire del congedo. In caso di malattia del bambino certificata si può interrompere il congedo parentale. In questo caso la presenza per assistenza è prevista per uno solo dei due genitori lavoratori dipendenti.

I **genitori affidatari o adottivi** hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali:

- ✓ fino a 6 anni per tutta la durata della malattia del bambino;
- ✓ da 6 a 8 anni fino a 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore.

Inoltre, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età **tra i 6 e i 12 anni**, il congedo per la malattia del bambino spetta nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia, nel limite annuo dei 5 giorni lavorativi.

I periodi di congedo per la malattia del figlio **non danno luogo ad alcuna retribuzione** e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è **dovuta la contribuzione figurativa** fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal terzo all'ottavo anno spetta una contribuzione figurativa ridotta.



ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ai fini del sostegno economico durante il periodo di utilizzo del congedo parentale l'art. 5 del Testo Unico prevede che le madri lavoratrici e i padri lavoratori a tempo indeterminato, anche adottivi o affidatari, possano chiedere l'anticipazione del TFR. Con circolare n. 85 del 29/11/2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è stata inserita anche l'assenza per malattia del bambino tra le ipotesi ammissibili per accedere all'anticipazione del TFR da parte dei lavoratori subordinati del settore privato. Pertanto queste due ipotesi sono da aggiungere a quelle previste dall'art. 2120, 8° comma, del Codice Civile, pur mantenendo inalterate le condizioni per accedere al beneficio:

- ✓ anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- ✓ possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- ✓ contenimento dell'anticipazione entro il 70% del trattamento spettante;
- ✓ limite annuo del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del totale dei dipendenti.



TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Ai fini pensionistici dell'accredito figurativo, tutti i periodi di congedo devono collocarsi nell'ambito di un rapporto di lavoro in essere e non richiedono alcuna anzianità contributiva. I periodi di congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro possono essere accreditati con contributi figurativi se la lavoratrice può far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contributi accreditati.

RISCATTO DELLA ASTENSIONE FACOLTATIVA

Sono riscattabili, a domanda, i periodi corrispondenti all'astensione facoltativa, **anche per periodi relativi a maternità che si è verificata al di fuori di un rapporto di lavoro**, a prescindere dal periodo in cui si è verificato l'evento **e dalla circostanza che lo stesso si sia verificato prima o dopo un rapporto di lavoro**. Unica condizione per ottenere l'accredito è che, alla data di presentazione della domanda, risultino versati almeno 5 anni di contribuzione. L'onere del riscatto è a totale carico del richiedente e varia in relazione all'età, al periodo da riscattare, al sesso e alla retribuzione.

PACCHETTO FAMIGLIA

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

L'Assegno Unico Universale per i figli, è entrato in vigore nel 2022, sostituendo ed inglobando diverse misure di sostegno economico alle famiglie, quali: assegno al nucleo familiare, detrazioni IRPEF per figli a carico, bonus bebè, bonus mamma domani, assegno per il terzo figlio.

La misura è rivolta alle famiglie con figli a carico, a partire dal 7° mese di gravidanza e sino al compimento dei 21 anni. Per i figli maggiorenni devono essere rispettate determinate condizioni; mentre non ci sono limiti di età in caso di figli a carico con disabilità.

L'importo dell'Assegno Unico è determinato in funzione del numero e dell'età dei figli a carico, oltre che sulla base della condizione economica del nucleo familiare, verificata tenendo conto dell'ISEE in corso di validità; tuttavia essendo una misura universale può essere richiesto anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di 40 mila euro; in questo caso saranno corrisposti gli importi minimi previsti.

Ad incidere sull'importo erogato anche una serie di maggiorazioni previste per determinate casistiche: nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a 21 anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli con disabilità.

L'Assegno è corrisposto dall'INPS con accredito su c/c bancario o postale o tramite bonifico domiciliato, ed è erogato al richiedente o a richiesta, anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale.

Dal 1° marzo 2023 coloro che nel corso del periodo gennaio 2022 - febbraio 2023 abbiano presentato una domanda di Assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico, accolta e in corso di validità, beneficeranno dell'erogazione d'ufficio della prestazione da parte dell'INPS, senza dover presentare una nuova domanda. **Resta obbligatorio, invece, il rinnovo dell'ISEE per poter usufruire dell'importo completo.**

Eventuali variazioni delle informazioni precedentemente inserite nella domanda di Assegno unico trasmessa all'INPS prima del 28 febbraio 2023 (ad esempio: nascita di figli, variazione/inserimento della condizione di disabilità, separazione, variazioni IBAN, maggiore età dei figli), dovranno essere comunicate dai richiedenti, integrando tempestivamente la domanda già trasmessa.

Potranno invece presentare la domanda coloro che non hanno mai fruito dell'Assegno unico e coloro che, prima del 28 febbraio 2023, avevano trasmesso una domanda che non è stata accolta o che non è più attiva.

Nel caso in cui la richiesta venga presentata entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, l'assegno verrà riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno.

La domanda telematica può essere presentata accedendo dal sito INPS con le proprie credenziali al servizio online dedicato, tramite Contact center INPS, tramite enti di patronato o tramite app INPS Mobile.

BONUS NIDO

Consiste in un bonus per sostenere le spese per l'asilo nido o in un contributo per il supporto presso la propria abitazione, in caso di bambini impossibilitati a frequentare l'asilo perché affetti da gravi patologie.

La prestazione varia in base al valore dell'ISEE minorenni, riferito al minore per cui è richiesta la prestazione:

- ✓ 3.000 euro con ISEE minorenni fino a 25.000 euro;
- ✓ 2.500 euro con ISEE minorenni fino a 40.000 euro;
- ✓ 1.500 euro in caso di ISEE minorenni oltre i 40.000 euro.

La legge di bilancio 2024, ha previsto un potenziamento della misura, in presenza di determinate condizioni.

Il bonus potenziato passa a 3.600 euro annui per i nati dal 1° gennaio 2024 per le famiglie con ISEE fino a 40.000 euro e a condizione che all'interno del nucleo familiare vi sia almeno un altro figlio di età inferiore ai 10 anni.

In assenza di ISEE in corso di validità viene concesso l'importo minimo.

Il bonus nido è riconosciuto solo per i mesi di effettiva frequenza del nido e per un massimo di 11 mesi. Trattandosi di un rimborso, come precisato dall'INPS, il contributo erogato non può eccedere la spesa erogata per il pagamento della retta.

Per beneficiare dell'agevolazione è necessario presentare la domanda, attraverso il servizio online dedicato sul sito dell'INPS o tramite Contact Center INPS o tramite patronati.

Per ottenere il contributo è necessario presentare la documentazione che attesta l'avvenuto pagamento delle singole rette. Può essere richiesto anche per l'assistenza domiciliare di bambini con gravi patologie impossibilitati a frequentare il nido.

Per usufruire del beneficio per più figli occorre presentare una domanda distinta per ciascun bambino.





Nel caso in cui il contributo sia richiesto per pagare la retta del nido la domanda deve essere presentata all'INPS dal genitore a cui è intestata la spesa, mentre nel caso di supporto domiciliare deve essere presentata dal genitore convivente con il figlio per il quale è richiesta la prestazione.

Nella domanda il richiedente dovrà indicare a quale dei due benefici intende accedere e specificare le mensilità per le quali intende ottenere il beneficio (se successivamente si vorrà chiedere il rimborso per mensilità non indicate nella richiesta bisognerà presentare una nuova domanda).

In caso di richiesta per forme di supporto presso la propria abitazione, la stessa dovrà essere accompagnata da un'attestazione del pediatra di libera scelta che dichiara per l'intero anno l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido a causa di una grave patologia cronica.

BONUS MAMME LAVORATRICI (IN BUSTA PAGA)

Misura non strutturale, inserita nella legge di bilancio 2024.

Consiste in un esonero totale dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 3.000 euro annui, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, destinato alle mamme lavoratrici di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al compimento del 18° anno del figlio più piccolo. In via sperimentale, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, il beneficio è esteso anche alle lavoratrici madri di due figli, con le stesse caratteristiche di rapporto di lavoro, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo.

Il beneficio non è automatico e va considerato che si traduce in un incremento del reddito disponibile. Le lavoratrici interessate all'agevolazione devono comunicare l'intenzione di avvalersene ai propri datori di lavoro, fornendo i codici fiscali dei propri figli. In alternativa, come comunicato dall'INPS, sarà possibile compilare un apposito modulo che sarà reso disponibile sul portale dell'Istituto.

CONGEDI E PERMESSI PER LA CURA DI MINORI DI MINORI DISABILI

I genitori di figli minori disabili in situazioni di gravità accertata, ai sensi della legge 104/1992 art. 4, comma 1, oltre a quanto già previsto per i genitori naturali, adottivi e affidatari in tema di congedi e permessi, possono fruire in alternativa di particolari agevolazioni:

- ✓ prolungamento del congedo parentale ordinario con una indennità pari al 30% della retribuzione, in via alternativa dalla madre o dal padre fino ad un massimo complessivo di tre anni entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- ✓ possibilità di fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, ridotto a 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore fino al compimento del tre anni;
- ✓ 3 giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, purché sussista la condizione di assistenza continuativa.

I riposi, i permessi e i congedi spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. casalinga, disoccupato, lavoratore a domicilio ecc.). Il prolungamento sino a tre anni decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

Per l'assistenza allo stesso figlio disabile in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, tuttavia negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'art. 33 l.104/92. Spetta, inoltre, uno specifico periodo di congedo di 2 anni, anche frazionabile, per ciascuna persona disabile e nell'arco della vita lavorativa, in alternativa alla madre o al padre o, dopo la loro scomparsa, a uno dei fratelli o sorelle purché conviventi o in ultima istanza in caso di assenza/scomparsa di genitori, fratelli o sorelle a familiari o affini entro il 3° grado di parentela. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa ed il richiedente ha diritto ad una indennità calcolata in base all'ultima retribuzione, considerando solo le voci fisse e continuative del trattamento, e con un tetto massimo annualmente definito.



TABELLE RIASSUNTIVE

TIPO DI ASSENZA	PERIODO E DURATA	SOGGETTI INTERESSATI
Congedo di maternità/paternità alternativo	Di norma 2 mesi prima del parto salvo flessibilità	Solo la madre
	Di norma 3 mesi dopo il parto salvo flessibilità	La madre o il padre solo in caso di decesso o grave infermità della madre, abbandono o affido in via esclusiva
Congedo di paternità obbligatorio	10 giorni lavorativi	Solo il padre
Congedo parentale	Massimo 6 mesi individualmente, entro il 12° anno di vita del bambino, per un limite complessivo di 10 mesi (elevabile a 11)	Sia la madre che il padre
Congedo per malattia figlio	Senza limite fino ai 3 anni 5 giorni per genitore fino a 8 anni	La madre o il padre
Riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad un anno di vita del bambino	La madre o il padre solo nei casi specifici



	TRATTAMENTO ECONOMICO	ANZIANITÀ DI SERVIZIO	FERIE	GRATIFICA NATALIZIA	CONTRIBUTI FIGURATIVI
Congedo di maternità/ paternità alternativo	80% (100%)	Si	Si	Si	Si
Congedo di paternità obbligatorio	100%	Si	Si	Si	Si
Congedo parentale	Sino al 12° anno, 30% per 3 mesi intrasferibili per ciascun genitore lavoratore dipendente, più 30% per 3 mesi in alternativa tra loro. Entro il 6° anno l'indennità è elevata, in alternativa tra i genitori, per massimo 2 mesi (uno all'80% ed uno al 60%)	Si	Si	Si	Si
Congedo per malattia figli	No	Si	No	No	Si
Riposi giornalieri	100%	Si	Si	Si	Si

ANNOTAZIONI



A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page below the title.

**FEDERAZIONE AUTONOMA
BANCARI ITALIANI**
00198 Roma - Via Tevere 46
Tel. 06.84.15.751/2/3/4
Fax 06.85.59.220
www.fabi.it



COORDINAMENTO
NAZIONALE
DONNE

FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI