



RinG
Progetto "Una rete per le Donne"
prosecuzione

1.9 Maternità e paternità, conciliazione e parità
Adozione affidamento

Adozione e affidamento : congedo obbligatorio di maternità e congedo di paternità (alternativo maternità)

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alle lavoratrici dipendenti, alle lavoratrici iscritte a gestione separata, alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste (vedere scheda 1.2 per maggiore dettaglio sulle tipologie di lavoratrici aventi diritto). ✓ Il congedo che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, può essere fruito dal padre (congedo di paternità alternativo a maternità, vedere scheda 1.8)
Durata e modalità di fruizione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia. ✓ per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore. Il periodo di congedo non fruito precedentemente all'ingresso in Italia del minore in Italia, è fruito, anche in modo frazionato, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. ✓ i periodi di permanenza all'estero, seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità. In caso di affidamento non preadottivo il congedo spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore .
Quanto spetta e modalità di presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vedere scheda 1.2 per la categoria lavorativa di interesse. ✓ In caso la lavoratrice non fruisca o fruisca solo in parte del congedo di maternità, è previsto anche un congedo non retribuito, nè indennizzato (art. 26, comma 4, T.U. maternità/paternità). ✓ La madre libera professionista deve presentare domanda al suo ente di previdenza entro 180 giorni dall'ingresso del minore in famiglia. Lo prevede l'art. 20 del decreto attuativo del Jobs Act che modifica l'art. 72 del Dlgs 151/2001.
Novità introdotte col Jobs Act	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lavoratrici dipendenti in caso di ricovero del neonato (art. 2 c.ma 1 lett. b e art. 4 del DLgs. 80/2015): è possibile sospendere il congedo di maternità nei primi tre mesi successivi al parto in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, una sola volta per ogni figlio, presentando apposita certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. La possibilità di sospensione della maternità in caso di ricovero del neonato è estesa anche nei casi di adozione o affidamento (art. 4) ✓ In caso di morte del bambino (art. 4 del DLgs. 80/2015): la possibilità di riprendere l'attività lavorativa in caso di morte del bambino durante il congedo di maternità sono estese anche alle madri adottive e affidatarie (si veda scheda 1.3) ✓ Lavoratrici gestione separata (art. 13 del DLgs 80/2015): è istituita per le lavoratrici autonome che non hanno altre forme di previdenza obbligatorie un'indennità per i primi cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia ✓ Lavoratrici autonome e libere professioniste (artt. 16 e 20 del DLgs 80/2015): alle lavoratrici autonome/imprenditrici agricole e libere

	<p>professioniste spetta l'indennità di maternità con le stesse regole previste per le dipendenti (prima, invece, era limitata al caso di minore fino a sei anni di età)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Per i padri (art. 6 del Dlgs 80/2015: Il congedo di maternità non retribuito previsto per la lavoratrice nel periodo di residenza all'estero richiesto dalle adozioni internazionali può essere utilizzato, in alternativa, dal padre, anche se la madre non è una lavoratrice (prima questa possibilità per il lavoratore era limitata al caso di madre lavoratrice che non prendeva questo congedo) ✓ Durata delle novità: Le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 24 si applicano in via sperimentale per il 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è stato condizionato all'entrata in vigore di decreti legislativi attuativi che individuino adeguata copertura finanziaria. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è stato condizionato all'entrata in vigore di decreti legislativi attuativi che individuino adeguata copertura finanziaria. Si prevede che nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti a decorrere dal 1° gennaio 2016 le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 siano applicate come da testo vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto.
Informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ pagina dedicata INPS Maternità e paternità http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5804 ✓ T.U. maternità/paternità (dlgs. 151/2001) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg ✓ Decreto attuativo Jobs Act (Dlgs. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00094/sg ✓ Sito dedicato al Jobs act, contenente news sulle circolari INPS e altre informazioni utili http://www.jobsact.lavoro.gov.it/News/Pagine/default.aspx

Congedo obbligatorio e facoltativo del papà entro il quinto mese

A chi spetta	✓ Ai padri lavoratori dipendenti entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.
Durata e modalità di fruizione	<p>✓ 1 giorno di congedo obbligatorio fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino. E' un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre e indipendente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. Spetta anche al padre che fruisce del congedo di paternità (vedere scheda successiva)</p> <p>✓ 2 giorni (anche continuativi) di congedo facoltativo, alternativo a quello della madre (con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre).</p> <p>✓ Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente al congedo di maternità della madre e spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità. Il congedo facoltativo dovrà essere fruito dal padre comunque entro il quinto mese dalla data di nascita del figlio indipendentemente dal termine ultimo del periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre a fronte di una preventiva rinuncia della stessa di un equivalente periodo (uno o due giorni).</p>
Quanto spetta	✓ Il 100% dello stipendio giornaliero.
Presentazione della domanda	✓ Il padre lavoratore dipendente deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni; se i giorni sono richiesti in relazione all'evento nascita, la richiesta va fatta sulla base della data presunta del parto.
Per informazioni più dettagliate	<p>✓ Pagina dedicata INPS a Congedi papà http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=8761</p> <p>✓ Riforma lavoro Fornero (l. 92/2012) http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/normativa/Documents/2012/20120628_L_92.pdf</p>

Assegno di maternità dello stato per lavoratrici atipiche o discontinue

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alle madri, italiane o straniere residenti in Italia al momento dell'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato in possesso di alcuni requisiti contributivi: <ul style="list-style-type: none"> • lavoratrice o disoccupata che ha 3 mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti la data del parto • disoccupata che ha fruito in passato di determinate prestazioni economiche (mobilità, disoccupazione ordinaria o con requisiti ridotti, CIGO o CIGS, malattia, maternità, Attività Socialmente Utili o Lavori di Pubblica Utilità) a condizione che tra l'ultimo giorno della prestazione economica fruita e la data del parto non sia trascorso un periodo superiore a quello di godimento della prestazione stessa; in ogni caso, il periodo tra l'ultimo giorno di godimento della prestazione e la data del parto non può essere superiore a 9 mesi. ✓ Le cittadine extracomunitarie devono essere in possesso della carta di soggiorno o del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo. ✓ L'assegno può essere richiesto dal padre a particolari condizioni (vedere scheda 1.8)
Quanto spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un assegno di importo calcolato di anno in anno dall'INPS (vedere pagine dedicate). ✓ L'assegno viene erogato in misura intera, se la madre non ha diritto all'indennità di maternità (o ad altro trattamento economico per maternità). ✓ L'assegno viene erogato per differenza (c.d. quota differenziale), nel caso in cui la madre ha diritto ad un'indennità di maternità (o ad un altro trattamento economico per maternità) di importo complessivo inferiore a quello dell'assegno. ✓ L'assegno viene pagato per ogni figlio/a. Quindi, in caso di parto gemellare oppure di adozione o affidamento di più minori, l'importo dell'assegno è moltiplicato per il numero dei/delle nati/e.
Modalità di presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La domanda deve essere presentata alla sede INPS di competenza entro 6 mesi (termine perentorio) dalla nascita del/la bambino/a .
Informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pagina INPS dedicata all'assegno di maternità dello Stato e dei Comuni https://www.inps.it/portale/default.aspx?sID=%3B0%3B5673%3B5690%3B&lastMenu=5690&iMenu=1&iNodo=5690&p4=2 ✓ Pagina INPS dedicata all'assegno di maternità dello Stato http://www.inps.it/portale/default.aspx?sID=%3B0%3B5673%3B6449%3B6450%3B6479%3B6476%3B6477%3B&lastMenu=6477&iMenu=1&iNodo=6477&p4=2

Assegno di maternità del Comune per le madri non lavoratrici

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alle cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia al momento dell'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato ✓ Alle cittadine non comunitarie residenti in Italia al momento dell'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato in possesso di carta di soggiorno o permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo. ✓ L'assegno può essere richiesto da altri familiari (a condizione che il richiedente sia cittadino italiano, comunitario o extracomunitario in possesso della carta di soggiorno e residente in Italia) nei seguenti casi di impossibilità della madre a richiedere l'assegno: <ul style="list-style-type: none"> • Decesso della madre (o della donna che ha ricevuto il minore in adozione o in affidamento preadottivo): l'assegno che sarebbe spettato alla madre può essere richiesto dal padre (o dal coniuge della donna adottiva/affidataria), a condizione che il figlio sia iscritto nella famiglia anagrafica del padre e non sia affidato ad altre persone. • Separazione legale tra i coniugi adottivi o affidatari: se l'assegno non è stato richiesto dalla madre adottiva o affidataria, può essere richiesto dall'adottante o dall'affidatario preadottivo riguardo al momento dell'ingresso del minore nella sua famiglia anagrafica. • Adozione speciale di cui all'art.44, comma 3, legge 184/1983: l'assegno può essere richiesto dall'adottante non coniugato a condizione che il minore si trovi presso la sua famiglia anagrafica, sia soggetto alla sua potestà e comunque non in affidamento presso terzi. • Minore non riconosciuto o non riconoscibile dai genitori: l'assegno è richiesto dalla persona affidataria (in forza di un provvedimento del giudice) a condizione che il minore sia nella sua famiglia anagrafica.
Quanto spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un assegno di importo calcolato di anno in anno dall'INPS in misura intera, se la madre non è lavoratrice e per differenza (c.d. quota differenziale), nel caso in cui la madre ha diritto ad un'indennità di maternità (o ad un altro trattamento economico per maternità) di importo complessivo inferiore rispetto all'importo dell'assegno. ✓ L'assegno viene pagato per ogni figlio; quindi, in caso di parto gemellare oppure di adozione o affidamento di più minori, l'importo dell'assegno è moltiplicato per il numero dei nati o adottati/affidati.
Presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La domanda deve essere presentata al Comune di residenza entro 6 mesi dalla nascita del bambino. L'assegno è pagato dall'Inps dopo che il Comune ha trasmesso tutti i dati della madre necessari per il pagamento. ✓ Al momento della domanda occorre presentare autocertificazione di dono aver fatto domanda per lo stesso figlio dell'assegno di maternità a carico dello Stato.
Informazioni piu' dettagliate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pagina INPS dedicata all'assegno di maternità dello Stato e dei Comuni https://www.inps.it/portale/default.aspx?SID=%3B0%3B5673%3B5690%3B&lastMenu=5690&iMenu=1&iNodo=5690&p4=2 ✓ Pagina dedicata INPS assegno di maternità dei comuni

<http://www.inps.it/portale/default.aspx?SID=%3B0%3B5673%3B6449%3B6450%3B6478%3B6479%3B6480%3B&lastMenu=6480&iMenu=1&iNodo=6480&p4=2>

Riposi giornalieri (allattamento)

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entro l'anno di vita del bambino, alle lavoratrici dipendenti (anche in distacco sindacale o assicurate ex IPSEMA Istituto previdenza; ✓ Non hanno diritto colf/badanti e lavoratrici a domicilio, lavoratrici autonome e parasubordinate). Hanno diritto anche i papà (vedere schede 1.8 Congedi e agevolazioni per i papà).
Durata e modalità di fruizione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2 ore al giorno di riposo per allattamento se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere ✓ 1 ora al giorno di riposo per allattamento se l'orario stesso è inferiore alle 6 ore. ✓ Il riposo per allattamento aumentano nei casi di parto gemellare o plurimo secondo il prospetto consultabile alla pagina INSP dedicata. ✓ Ai fini del diritto ai riposi e alla determinazione delle ore spettanti, va preso a riferimento l'orario giornaliero contrattuale: ne consegue che le ore di riposo per allattamento sono riconoscibili anche se sommate alle ore di recupero (quelle accumulate con il sistema della " banca ore ") e anche se tale somma esaurisce l'intero orario giornaliero comportando la totale astensione dal lavoro. La madre in part-time orizzontale , tenuta da contratto ad una sola ora di lavoro nell'arco della giornata, può farla coincidere con il riposo giornaliero comportando la totale astensione dal lavoro. ✓ Il congedo parentale ad ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento.
Quanto spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una indennità pari al 100% della retribuzione
Presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La domanda deve essere consegnata prima dell'inizio del periodo di riposo per allattamento richiesto direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro (nessuna domanda va presentata all'INPS).
Per informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ pagina dedicata INPS Riposi giornalieri e riposi giornalieri ✓ http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5885

Congedo parentale

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alle madri e ai padri lavoratori dipendenti, alle madri e ai padri iscritti a gestione separata, alle madri lavoratrici autonome, secondo le modalità per categoria di interesse consultabili alla scheda 1.5 (Congedo parentale) e 1.8 (Congedi e agevolazioni per i papà)
Durata e modalità di fruizione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lavoratori/trici dipendenti: il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali. ✓ Lavoratori/trici in gestione separata: il congedo parentale è riconoscibile per massimo 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore stesso non abbia superato i 12 anni di età . ✓ Lavoratrici autonome: il congedo parentale è riconoscibile per massimo 3 mesi entro 3 anni dall'ingresso del minore nella famiglia purché all'atto dell'adozione o affidamento il minore non abbia superato i 12 anni di età. ✓ In caso di adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate
Quanto spetta e modalità di presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vedere scheda 1.5 Congedi parentali per la categoria lavorativa di interesse
Per informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ pagina dedicata INPS congedo parentale e riposi giornalieri http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5885 ✓ T.U. maternità/paternità (dlgs. 151/2001) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg ✓ Decreto attuativo Jobs Act (Dlgs. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00094/sg ✓ Sito dedicato al Jobs act, contenente news sulle circolari INPS e altre informazioni utili http://www.jobsact.lavoro.gov.it/News/Pagine/default.aspx

Lavoro notturno

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le madri adottive o affidatarie nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (non oltre il dodicesimo anno di età) ✓ Il lavoratore padre adottivo o affidatario, in alternativa alla madre e convivente con la stessa (art. 11 del Dlgs 80/2015)
Quanto spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esonero dall'obbligo di svolgere lavoro notturno, qualora il datore di lavoro lo richieda.
Esercizio del diritto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicazione della volontà di esercitare la facoltà di esonero da indirizzare al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
Informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ TU maternità e paternità d. lgs. 151/2001 art. 53 http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg ✓ D. Lgs. n. 66/08.04.2003 "Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce, artt. 11-15 http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm ✓ pagina INPS sulle norme relative agli orari di lavoro http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=6441 ✓ Decreto attuativo Jobs Act (Dlgs. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00094/sg ✓ Sito dedicato al Jobs act, contenente news sulle circolari INPS e altre informazioni utili http://www.jobsact.lavoro.gov.it/News/Pagine/default.aspx