

## PROSPETTO SINTETICO SUI BENEFICI POSTI A TUTELA DELLA PATERNITÀ, MATERNITÀ E INFANZIA

NB: I riferimenti ad articoli senza altra indicazione, contenuti nel prospetto, riguardano il dlgs 151/2001 vigente alla data dell'ultima modifica. Si rammenta che i benefici recati dall'art. 4, co. 24, Legge 28/6/2012 n. 92 e D.Min. Lav. e Min. Ec. e fin: 22/12/2012 si potranno applicare solo con l'approvazione di apposita normativa, secondo quanto previsto dall'art. 4, co. 24, lett. a), della legge n. 92/2012 e Circ. Inps n. 40 del 14/3/2013.

### Pagamento delle retribuzioni ai supplenti che: a) sostituiscono il personale assente per maternità, ovvero b) nominati per supplenze brevi e che si trovino in congedo di maternità.

Ai sensi dell'art. 2, co. 5, del D.L. 7/9/2007 n. 147, conv. in L. 25/10/2007 n. 176, come chiarito dalla Nota min. 12/10/2007 prot. n. 1977, tale pagamento (anche per le indennità per maternità oltre e dopo la cessazione della supplenza) sarà effettuato dal Min. Econ. e Fin. Ma a tale ultima regola vi è una sola eccezione: le supplenze del personale che, alla data del 31 agosto, abbia percepito l'indennità per maternità e che abbia diritto a percepirla anche nel mese di settembre ed eventualmente a seguire: in tal caso, per garantire la continuità dei pagamenti, le istituzioni scolastiche provvederanno al pagamento con imputazione dell'onere finanziario a carico del proprio bilancio. Per le istruzioni operative v. le Note min. 28/1/2008 prot. n. 1476 e 2/4/2008 prot. n. 5607.

Si premette che i Benefici per la tutela della paternità, maternità e infanzia, a seconda della categoria dei beneficiari, possono essere: 1) *Interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicazioni della gestazione ed inoltre permessi retribuiti per controlli prenatali*; 2) *Congedo per maternità e paternità (Astensione obbligatoria)*; 3) *Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino*; 4) *Congedi per malattia del figlio*; 5) *Riduzione orario (Riposi e permessi) nel 1° anno di vita del bambino*.

#### A - NORME GENERALI PER LE MADRI E PADRI LAVORATORI DIPENDENTI SIA PUBBLICI CHE PRIVATI (BENEFICI MINIMI GARANTITI PER TUTTI I LAVORATORI E LE LAVORATRICI)

##### 1) INTERDIZIONE ANTICIPATA dal lavoro per gravi complicazioni della gestazione<sup>1</sup> ed inoltre permessi retribuiti per controlli prenatali

Spetta prima dei periodi di cui al punto 2, su disposizione della A.S.L. competente. *Retribuzione*: Indennità all'80% della retribuzione media globale giornaliera del mese, compreso il rateo di 13.ma mensilità (circ. Inps n. 8/2003 p. 11). Il diritto viene attribuito su semplice esibizione al datore di lavoro di ricevuta dell'istanza presentata alla A.S.L. competente. *Validità*: ogni effetto. *Fonti*: art. 17. N.B. Le lavoratrici gestanti hanno diritto anche a *permessi retribuiti per l'effettuazione di visite prenatali*, in base a semplice istanza e a successiva documentazione medica degli esami e loro data e ora (art. 14). N.B.: Questo punto 1 è previsto solo per la lavoratrice madre.

##### 2) CONGEDO PER MATERNITÀ E PATERNITÀ (Astensione obbligatoria)

**Inizio gravidanza, parto e interruzione, certif. di gravid.** (art. 4, 12 del del DPR 1026/1976 e art. 16, co. 1-bis): Si presume *inizio della gestazione* il 300° giorno precedente la **data presunta del parto** riportata sul certificato medico di gravidanza; si presume *parto* l'interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno dalla data di inizio della gestazione, mentre l'interruzione spontanea o volontaria, prima del 180° gg. è considerata *aborto* e trattata a tutti gli effetti come malattia (art. 19, co. 1)

**A) Congedo di maternità regola generale**: Il congedo per mat. spetta: a) 2 mesi prima della data presunta del parto; b) 3 mesi dopo il parto, decorrenti dal giorno successivo alla nascita;

**Integrazioni per legge**: per parto in data diversa da quella presunta:

1) In caso di **data effettiva del parto posticipata rispetto a quella presunta** il congedo *ante partum* va fino alla data effettiva del parto e quello *post partum* spetta invariato per 3 mesi;

2) In caso di **parto anticipato rispetto alla data presunta** il congedo *ante partum* non fruito rispetto alla data presunta si aggiunge ai 3 mesi *post partum* (art. 16, come modif dal Dlgs n. 80/2015), anche se la somma tra il congedo *ante* e *post partum* superi i 5 mesi<sup>2</sup>:

**Sospensione del decoroso del congedo post partum, ivi compreso quello per prolungamento**: per il periodo di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata: utilizzabile una sola volta per ogni figlio e con attestazione medica su compatibilità salute donna e ripresa servizio (art. 16 bis introdotto dal Dlgs n. 80/2015).

<sup>1</sup>Riferimento normativo all'art. 17, co. 2, 3 e 4, del Dlgs. 151/2001, come modif. dall'art. 15 del D.L. 9/2/2012, n. 5 conv. in legge 4/4/2012 n. 35.

<sup>2</sup> In proposito la Circ. Inps n. 69/2016, punto 1, osserva che questa evenienza concretamente accade solo nel caso di *parto fortemente prematuro*, ossia quello che si verifica prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto (anche se l'interessata si trovasse in interdizione anticipata): infatti in tale ipotesi il periodo di congedo di maternità *ante partum* va dalla data effettiva del parto fino alla data presunta del parto (quindi un intervallo superiore a 2 mesi), che, sommato al periodo di 3 mesi *post partum*, dà un totale superiore ai 5 mesi.

**Eccezioni:** 1) L'interessata può, con certificato medico ASL, chiedere la *flessibilità*: anticipo da 1 a 30 gg. periodo prima del parto e riporto di tali giorni in aggiunta ai 3 mesi dopo il parto (art. 20 D.Lgs n. 51/2001, circ. Inps 152/2000). La domanda di flessibilità può essere prodotta anche a 7° mese iniziato con certificato del 7° mese, per il restante periodo (circolare INPS n. 8/2003); 2) v. anche particolarità per il personale di ruolo e non di ruolo della scuola, ai sensi art. 12, co. 3, del CCNL 2007 (più giù: lettere D ed E).

**Particolarità:**

1) Art. 16 1-bis: in caso di *interruzione gravid. dopo 180° giorno* da inizio gestazione la lavor. può riprendere servizio con preavviso di 10 gg. e con certif. medico special. ASL o convenz.

2) Art. 16-bis: in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità *post-partum* di cui godrà dalla data di dimissione del bambino.

**Retribuzione e durata:** Indennità all'80% della retribuzione media globale giornaliera del mese, compreso il rateo di 13.ma mensilità (cir. Inps n. 8/2003 p. 11). per tutta la durata dell'astensione obbligatoria e anche: 1) quando tale periodo continui dopo la cessazione del rapporto di lavoro, anche per giusta causa con colpa grave, o cessazione attività azienda, o fine della prestazione lavorativa (art. 24 e 54 e art. 3 Dlgs. n. 80/2015) o quando inizi entro 60 gg. dopo la cessazione (art. 24, c.2 e 3)

**Validità:** ad ogni effetto, comprese ferie e 13.ma mensilità

**Fonti:** artt. 16, 22, 23, 24 e 29.

**B) Congedo obbligatorio per paternità (Astensione obbligatoria)**

**a) Congedo di paternità (Astensione obbligatoria cumulativamente con la madre):**

1) **Obbligatorio**<sup>1</sup>: 10 g. entro il 5° mese di vita del figlio, anche contemporaneamente alla madre e in aggiunta al congedo di maternità: va chiesto 15 gg. prima in forma scritta o per via telematica.

2) **Facoltativo**: max. 3 g. entro il 5° mese di vita del figlio in sostituzione del congedo parentale della madre il cui termine è anticipato di altrettanti gg.: va chiesto 15 gg. prima in forma scritta o per via telematica.

Alla domanda si allega dichiarazione della madre di cui copia va al datore di lavoro della madre.

**Effetti:** per entrambi i casi 1 e 2, effetti come per il normale congedo di paternità (art. 2 D.M.).

**Fonti: Attualmente e stabilmente** (per contenuto e validità): **art. 1, co. 134, legge 30/12/2021, n. 234**<sup>2</sup>.

Per la comprensione varie disposizioni, dati i continui riferimenti alle norme che l'hanno preceduto, vedere le leggi riportate in nota.

Segnaliamo in materia anche la **Circ. Inps 3/1/2022 n. 1**.

Resta inoltre valido nei suoi contenuti di natura operativa il **D.Min. Lav. e Min. Ec. e fin.: 22/12/2012**.

**b) Congedo di paternità (Astensione obbligatoria in luogo della madre):**

*Spetta:*

1. in caso di *abbandono del bambino da parte della madre*;

2. in caso di *affidamento esclusivo* del bambino al padre.

3. Il congedo stesso, ai sensi art. 28, spetta anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto alla speciale indennità di maternità ex 66 (per dettagli v. art. 28).

**Documentazione:** certificazione dei fatti. In caso di abbandono, autocertificaz. ai sensi art. 47 DPR 445/2000.

**Retribuzione:** come per maternità

**Validità:** come per maternità

**Fonti:** art. 28-29 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151.

**3) Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino**

*Spetta per ogni bambino a ciascun genitore lavoratore dipendente, anche se l'altro non ne abbia diritto, può essere fruito da entrambi contemporaneamente:*

**Misura a mesi:** Nei primi 12 a. (art. 7 Dlgs n. 80/2015), max. 10 mesi (continuativi o frazionati), complessivi per entrambi i genitori, così distribuiti:

a) alla madre, dopo l'astensione obbligatoria, max. 6 m.;

b) al padre, dalla nascita del figlio, max. 6 m.;

c) se vi è un solo genitore per morte o abbandono dell'altro genitore o affidamento a uno solo o anche non

<sup>1</sup> Questo congedo è obbligatorio anche per il padre che quindi non può rinunziarvi. Infatti sin dalla legge originaria (v. alla lett. A) della successiva nota si stabilisce: «**il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per...**»

<sup>2</sup> Le leggi analoghe (*prima tutte solo sperimentali*) si sono succedute e integrate l'una con l'altra dal 2012 al 2020: esse recano sistematici richiami alle precedenti con successive modifiche. Quindi sono tutte indispensabili per una corretta ricostruzione della norma successiva. Esse sono: **A) art. 4, co. 24, lett. a), legge 28/6/2012, n. 92; B) art. 1, co. 354, legge 11/12/2016, n. 232; C) art. 1, co. 354, lett. b), legge 30/12/2020, n. 178; D) art. 1, co. 134, legge 30/12/2021, n. 234** (quest'ultima è l'attuale vigente di cui sopra).

riconosciuto da parte dell'altro genitore, come da autocertificazione o sentenza (cir. Inps n. 8/2003): a lui solo max. 10 mesi. Se invece l'altro genitore esiste, ma non è lavoratore dipendente, al genitore lavoratore spettano solo 6 mesi (cir. Inps 6/6/2000, p. 13).

*Elevazione:* Se il padre fruisce di un periodo continuativo di 3 mesi, il suo max. è 7 mesi e complessivamente per i 2 genitori 11 mesi. Il congedo parentale spetta per ogni bambino (parto plurimo): art. 32, c. 1.

**È possibile la fruizione in modalità oraria** rimessa ai CCNL da art. 32, co. 1 bis (di cui art. 1, co 339, lett a) L. 24/12/2012 n. 228) ovvero, in mancanza, ai sensi art. 32, co. 1 ter (art. 7 Dlgs n. 80/2015, già immediatamente applicabile come da istruzioni Circ. Inps 18/8/2015 n. 152 e Messaggio INPS 3 novembre 2015, n. 6704).

Circa la *possibile riduzione del congedo parentale della madre fino a 2 gg.* ex art. 4, co. 24, Legge 28/6/2012 n. 92 e D.Min. Lav. e Min. Ec. e fin: 22/12/2012 v. lettera B (congedo di paternità facoltativo).

Inoltre la madre, ai sensi art. 4, co. 24, lett. b, Legge 28/6/2012 n. 92 e D.Min. Lav. e Min. Ec. e fin: 22/12/2012, art. 4, 5 e succ. può chiedere in luogo del congedo parentale, entro 11 m. dalla fine del cong. di maternità, **contributi per l'acquisito di servizi di baby-sitting o di servizi per l'infanzia (vale anche per i figli già nati al 1/1/2013).**

*Modalità:* La richiesta di fruizione va fatta con preavviso di almeno 15 gg., salvo per partic. e comprovata situazione pers. in cui bastano 48 ore prima (art. 12, c. 7 e 8, ccnl 2007).

*Retr. e contr.* (art. 34, come modif da art. 9 Dlgs. n. 80/2015, e 35):

- a) complessivamente ai genitori, fino a 6 anni di vita del bambino e per max. 6 mesi, retribuzione al 30%, escluso il rateo di 13ma mensilità (art. 34), salvo norme CCNL più favorevoli e contr. figurat. per intero (art. 35);
- b) per i periodi eccedenti i 6 mesi fino a 8 a. del bambino (art. 34, come modif da art. 9 Dlgs. n. 80/2015): se il reddito supera 2,5 del min. Inps, i periodi non sono retribuiti, altrimenti 30% della retribuzione media globale giornaliera del mese (cir. Inps n. 8/03 p. 11) al genitore che ne fruisce<sup>1</sup>.
- c) i periodi tra i 6 e gli 8 anni di età quindi non sono indennizzabili (art. 34, come modif. da art. 9 Dlgs. n. 80/2015 e Circ. Inps n. 139/2015 punto 2.3).

*Trattamento previdenziale.* Per i periodi fino a 12 anni di età: contribuzione figurativa. Per i periodi eccedenti: facoltà riscatto (Circ. Inps n. 13/2015). *Validità: nell'anzianità di servizio*, tranne ferie e 13a mensilità (art.34, c.5). *Fonti:* art. 32 e 34. V. però norme più favorevoli per personale scuola al punto 3, lett. D ed E.

#### **4) Congedi per malattia del figlio**

*Spetta a ciascun genitore per ogni figlio alternativamente rispetto all'altro, con certificato specialista ASL. e senza controllo malattia:* 1. fino a 3 anni di età: spetta senza limiti. Contribuzione figurativa (art. 49, comma 1). 2. per bambino da 3 a 8 anni: per ciascun genitore spettano fino a 5 giorni lavorativi per ogni anno di età bambino. Contribuzione figurativa per i primi 3 a. di vita del bambino (art. 49, comma 1), dopo come per congedo parentale (art. 49, comma 2), ossia contribuzione figurativa su retribuzione presunta pari ad assegno sociale max. x 2 con facoltà di integrazione con riscatto. *Retribuzione:* nulla. *Validità nell'anzianità di servizio*, tranne ferie e 13a mensilità. *Documentazione (art. 47):* certificato di medico specialista ASL o convenzionato - Divieto di visita di controllo (art. 47, co. 5). *Fonti:* artt. 47, 48, 49 e 51.

#### **5) Riduzione orario (Riposi e permessi) nel 1° anno di vita del bambino**

*Spetta* (art. 39) alla lavoratrice madre la riduzione di 2 ore al giorno. La riduzione è di 1 sola ora, se l'orario giornaliero di servizio è inferiore a 6 ore. Per l'art. 40 i periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore In questi casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, ma anche unicamente casalinga (v. Nota operativa Inpdap 21/10/2011 n 23, in riferim. a Sentenza Cons. St. n. 4293/2008);
- d) nel caso di morte o di grave infermità della madre. In caso di *parto plurimo* è previsto il raddoppio dei periodi di riposo. Tale maggiorazione dei periodi di riposo è fruibile anche dal padre: art. 41 in tutti i casi suddetti.

N.B. v. anche congedo parentale.

*Retribuzione:* intera

*Validità:* servizio utile a tutti gli effetti, tranne ferie e 13ma mensilità (art. 43, co. 2, che rinvia all'art. 34, co. 5) e contribuzione figurativa (art. 44, comma 1, che rinvia all'art. 35, comma 2).

<sup>1</sup> Ai sensi della Circ. Inps 17/7/2015 n. 139 punto 2.2. tale limite di reddito, annualmente rivalutato, è pari per l'anno 2015 ad euro 6.531,07.

**B – LAVORATORE PADRE, ANCHE NATURALE****3) Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino**

Tutto come al punto A.

*Fonti:* art. 32 e 34, come modif. da art. 9 D.lgs n. 80/2015. V. però norme più favorevoli per personale scuola al punto 3, lettera D ed E.

**4) Congedi per malattia del figlio**

Tutto come alla lettera A 4).

*Fonti:* artt. 47, 48, 49 e 51.

**5) Riduzione orario (Riposi e permessi) nel 1° anno di vita del bambino**

*Spetta* a domanda solo nei casi: a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; b) in alter. alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Non spetta nel caso la madre non svolga attività lavorativa ma deve essere almeno lavoratrice autonoma o professionista (cir. inps 109/00); d) in caso di morte o grave infermità della madre. Per *parto plurimo* il padre può utilizzare la maggior. - *Retribuzione, validità, misura, effetti:* vedi lettera A 5.

**C 1 – ADOZIONE NAZIONALE****2) Congedo per maternità e paternità (Astensione obbligatoria)**

*Fonti:* Dlgs 151/2001 e success. modif: art. 26, co. 1 e 2, e art. 31, co. 1. Per assist. **minore di a. 18 spettano 5 mesi** dall'effettivo ingresso del minore nella famiglia. *Disciplina ed effetti* come per i genitori legittimi e naturali.

Anche in questo caso è applicabile la sospensione del congedo per il periodo di ricovero dell'adottato in una struttura pubblica o privata (art. 16 bis e 26, co. 6-bis, Dlgs n. 80/2015)

Circa il **congedo di paternità obbligatorio o facoltativo di cui art. 4, co. 24, Legge 28/6/2012 n. 92 e D.Min. Lav. e Min. Ec. e fin: 22/122012** v. Lettera B (congedo di paternità facoltativo): applicabile in caso di adozione, ai sensi art. 1, co. 5 del D.M.

**3) Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino**

*Fonti:* Art. 36 e success. modif. fino a D.lgs n. 80/2015.

*Spettano* 6 mesi per entrambi i genitori per l'assistenza di **minorenne** entro 12 a. da ingresso in famiglia e non oltre i 18 a. di età (art. 7 Dlgs n. 80/2015 e Circ. Inps n. 139/2015, p. 1). Ma l'indennità (retrib. 30% o più favorevole per CCNL) può essere percepita

a) nei primi 6 a. e per max. 6 m. (art. 10 D.lgs n. 80/2015).

b) da 6 a 8 a. dall'ingresso del minore in famiglia 30% per redditi limitati come stabilito al prec. punto A)3 (art. 10 Dlgs n. 80/2015).

c) i periodi tra i 6 e gli 8 a. dall'ingresso del minore in famiglia quindi non sono indennizzabili (art. 34, come modif. da art. 9 e 10 Dlgs. n. 80/2015 e Circ. Inps n. 139/2015 punto 2.3).

*Disciplina ed effetti* come per i genitori legittimi e naturali.

*Trattamento previdenziale:* Per i periodi fino a 12 a. da ingresso minore in famiglia: contr. figur. Per i periodi eccedenti: facoltà riscatto (Circ. Inps n. 13/2015).

*Fonti:* Dlgs 151/2001 e success. modif: art. 50.

I CASO: bambino entri nella famiglia con età fino a 6 anni: *A) Spetta senza limiti fino a 6 anni di età* (invece che fino a 3 a di età). *B) Da 6 a 8 anni spettano 5 gg. lavorativi all'anno.*

II CASO: bambino entri nella famiglia con età da 6 a 12 anni: *i 5 gg. lavorativi all'anno si devono fruire nei primi 3 a. dall'ingresso del minore nel nucleo familiare* Contr. figurativa per i primi 3 a. di vita del bambino (art. 49, c. 1), dopo come per congedo parentale (art. 49, c. 2), ossia contribuzione figurativa su retribuzione presunta pari ad assegno sociale max. x 2 con facoltà di integrazione con riscatto. *Retribuzione:* nulla. *Validità nell'anzianità di servizio*, tranne ferie e 13a mensilità. *Documentazione:* autocertificazione, ai sensi art. 47 dpr n. 445/00.

*Fonti:* art. 45.

*Spettano* entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia i riposi giornalieri di cui agli articoli 39, 40 e 41 (per la madre, il padre e per parti plurimi). *Disciplina ed effetti* come per i genitori legittimi e naturali.

**C 2 – ADOZIONE INTERNAZIONALE****2) Congedo per maternità e paternità (Astensione obbligatoria)**

*Fonti:* art. 26, co. 1, 3 e 4, 5 e art. 31, co. 2

*Il congedo di maternità o paternità per adozione internaz. di minorenne spetta per un massimo di 5 mesi a domanda anche nel periodo di permanenza all'estero.* Però, ai sensi co. 4, se non lo si chiede all'estero, i periodi di permanenza all'estero sono considerati *congedo non retribuito, senza diritto all'indennità.*

Entro cinque mesi dal rientro in Italia si può usufruire del congedo di maternità non fruito all'estero.

<p>Il congedo non retribuito all'estero può essere fruito dal padre, anche qualora la madre non sia lavoratrice (art. 31, co. 2, come modif da art. 6 D.lgs n. 80/2015).</p> <p>Le certificazioni sulla durata della permanenza all'estero sono affidate all'ente autorizzato incaricato per la procedura di adozione.</p> <p><i>Disciplina ed effetti</i> come per i genitori legittimi e naturali.</p> <p>N.B. La cura della procedura di adozione e le relative attestazioni sono a cura dell'Ente autorizzato incaricato (art. 26, co. 5). Anche in questo caso è applicabile la sospensione del congedo per il periodo di ricovero dell'adottato in una struttura pubblica o privata (art. 16 bis e 26, co. 6-bis, Dlgs n. 80/2015).</p> <p><b>Circa il congedo di paternità obbligatorio o facoltativo di cui art. 4, co. 24, Legge 28/6/2012 e D.Min. Lav. e Min. Ec. e fin: 22/122012 v. Lettera B (congedo di paternità facoltativo): applicabile in caso di adozione, ai sensi art. 1, co. 5 del D.M.</b></p>
<p><b>3) Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino</b></p> <p><i>Fonti:</i> Art. 36 e success. modif. fino a Dlgs n. 80/2015.</p> <p><i>Spettano</i> 6 mesi per entrambi i genitori per l'assistenza di <b>minorenne</b> entro 12 anni da ingresso in famiglia e non oltre i 18 a. di età . (art. 7 Dlgs n. 80/2015 e Circ. Inps n. 139/2015, p. 1). Ma l'indennità (retribuzione 30% o più favorevole per CCNL) può essere percepita:</p> <p>a) nei primi 6 a. e per max. 6 m. (art. 10 Dlgs n. 80/2015).</p> <p>b) da 6 a 8 a. dall'ingresso del minore in famiglia 30% per redditi limitati come stabilito alla precedente lettera A 3 (art. 10 Dlgs n. 80/2015).</p> <p>c) i periodi tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia quindi non sono indennizzabili (art. 34, come modif. da art. 9 e 10 Dlgs. n. 80/2015 e Circ. Inps n. 139/2015 punto 2.3).</p> <p><i>Trattamento previdenziale:</i> Per i periodi fino a 12 a. da ingresso minore in famiglia: contribuzione figurativa. Per i periodi eccedenti: facoltà riscatto) (Circ. Inps n. 13/2015).</p> <p><i>Disciplina ed effetti</i> come per i genitori legittimi e naturali.</p>
<p><b>4) Congedi per malattia del figlio</b></p> <p><i>Fonti:</i> Dlgs 151/2001 e success. modif: art. 50.</p> <p>I CASO: bambino entri nella famiglia con età fino a 6 anni: <i>A) Spetta senza limiti fino a 6 anni di età</i> (invece che fino a 3 a di età). <i>B) Da 6 a 8 anni spettano 5 gg. lavorativi all'anno.</i></p> <p>II CASO: bambino entri nella famiglia con età da 6 a 12 anni: <i>i 5 gg. lavorativi all'anno si devono fruire nei primi 3 a. dall'ingresso del minore nel nucleo familiare</i></p> <p>Contr. figurativa per i primi 3 a. di vita del bambino (art. 49, c. 1), dopo come per congedo parentale (art. 49, c. 2), ossia contribuzione figurativa su retribuzione presunta pari ad assegno sociale max. x 2 con facoltà di integrazione con riscatto. <i>Retribuzione:</i> nulla. <i>Validità nell'anzianità di servizio,</i> tranne ferie e 13a mensilità. <i>Documentazione:</i> autocertificazione., ai sensi art. 47 dpr n. 445/00.</p>
<p><b>5) Riduzione orario (Riposi e permessi) nel 1° anno di vita del bambino</b></p> <p><i>Fonti:</i> art. 45.</p> <p><i>Spettano</i> entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia i riposi giornalieri di cui agli articoli 39, 40 e 41 (per la madre, il padre e per parti plurimi). <i>Disciplina ed effetti</i> come per i genitori legittimi e naturali.</p>

C 3 – AFFIDAMENTO
<p><b>2) Congedo per maternità e paternità (Astensione obbligatoria)</b></p> <p><i>Fonti:</i> art. 26, co. 6. <i>Spetta:</i> per assistenza di <b>minorenne</b> entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi. <i>Disciplina ed effetti</i> come per i genitori legittimi e naturali.</p>
<p><b>3) Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino</b></p> <p><i>Fonte:</i> art. 36. <i>Spettano</i> 6 mesi per l'assistenza di <b>minorenne</b> entro 8 a. da ingresso in famiglia e non oltre i 18 a. di età. Ma l'indennità (retribuzione 30% o più favorevole per CCNL) può essere percepita solo nei primi 3 a. dall'ingresso del minore in famiglia. <i>Disciplina ed effetti</i> come per i genitori legittimi e naturali.</p>
<p><b>4) Congedi per malattia del figlio</b></p> <p><i>Fonti:</i> Dlgs 151/2001 e success. modif: art. 50. I CASO: bambino entri nella famiglia con età fino a 6 anni: <i>A) Spetta senza limiti fino a 6 anni di età</i> (invece che fino a 3 a di età). <i>B) Da 6 a 8 anni spettano 5 gg. lavorativi all'anno.</i> II CASO: bambino entri nella famiglia con età da 6 a 12 anni: <i>i 5 gg. lavorativi all'anno si devono fruire nei primi 3 a. dall'ingresso del minore nel nucleo familiare</i></p> <p>Contr. figurativa per i primi 3 a. di vita del bambino (art. 49, c. 1), dopo come per congedo parentale (art. 49, c. 2), ossia contribuzione figurativa su retribuzione presunta pari ad assegno sociale max. x 2 con facoltà di integrazione con riscatto. <i>Retribuzione:</i> nulla. <i>Validità nell'anzianità di servizio,</i> tranne ferie e 13a mensilità. <i>Documentazione.:</i> autocertificazione, ai sensi art. 47 dpr n. 445/00.</p>
<p><b>5) Riduzione orario (Riposi e permessi) nel 1° anno di vita del bambino</b></p> <p><i>Fonti:</i> art. 45. <i>Spettano</i> i riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia. <i>Disciplina ed effetti</i> come per i genitori legittimi e naturali</p>

D – PARTICOLARITÀ PER IL PERSONALE DI RUOLO, ORA PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
<p><b>1) Interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicazioni della gestazione<sup>1</sup> ed inoltre permessi retribuiti per controlli prenatali</b>  <i>Retribuzione:</i> intera, compreso trattamento economico accessorio continuativo (art. 12, comma 2 CCNL 2007).</p>
<p><b>2) Congedo per maternità e paternità (Astensione obbligatoria)</b>            Per i soli periodi coincidenti con la sussistenza del rapporto di lavoro: <i>Retribuzione intera</i>, compreso trattamento economico accessorio come per malattia superiore a 15 gg. (art. 12, c. 2 ccnl 2007). In caso di <i>parto prematuro</i> con necessità di degenza in struttura ospedaliera pubblica o privata, oltre all'attribuzione dei giorni di anticipo rispetto alla data presunta del parto, il conto dei gg. post partum inizia dall'effettivo rientro a casa del figlio (art. 12, c. 3) ccnl 2007).</p>
<p><b>3) Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino</b>            L'art. 12, c. 4, ccnl 2007, prevede: <i>retribuzione intera per i primi 30 gg.</i> di congedo parentale spettante computati complessivamente per entrambi i genitori, fruibili anche frazionatamente solo entro i 3 anni di vita del bambino (Nota min. 20/12/2007 n. prot. 24109). Essi comprendono anche i periodi di ferie che cadano in tali giorni (art. 12, co. 6 ccnl 2007). I 30 giorni retribuiti al 100% non riducono le ferie (art. 12, co. 4, ccnl 2007), quindi solo la 13.ma mensilità (ai sensi art. 34, co. 5 T.U. 151/2001).</p>
<p><b>4) Congedi per malattia del figlio</b>            L'art. 12, c.5, ccnl 2007, prevede, dopo il periodo di congedo per maternità e paternità, entro i 3 a. di vita del bambino: <i>retribuzione intera per 30 gg.</i>, per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, fruibili anche frazionati e utili alle ferie. Essi comprendono anche i periodi di ferie che cadano in tali giorni, salvo ritorno al lavoro. I 30 gg. retribuiti al 100% non riducono le ferie, ma solo la 13ma mensilità (art.12, c.4, ccnl 2007).</p>
<p><b>5) Riduzione orario (Riposi e permessi) nel 1° anno di vita del bambino</b>            Ai docenti comporta la riduzione di 6 ore settimanali rispetto all'orario standard (riduzione di 5 ore in caso si abbia il giorno libero: telex min. 22.2.85, prot. 278). L'orario standard è: materna 25 ore; elem. 24 ore; secon. 18 ore: Evitare la frantumazione delle cattedre.</p>

E – PARTICOLARITÀ PER IL PERSONALE NON DI RUOLO, ORA: PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO TEMPO DETERMINATO
<p><b>1) Interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicazioni della gestazione<sup>2</sup> ed inoltre permessi retribuiti per controlli prenatali</b>  <i>Tutto come di seguito.</i></p>
<p><b>2) Congedo per maternità e paternità (Astensione obbligatoria)</b>            I) Spetta la retribuzione intera come per il personale di ruolo (v. corrispondente lett. D) per tutta la durata della nomina (art. 12, c. 2, ccnl 2007 e art. 57 dlgs151/01). Il rapporto di lavoro si instaura ai fini sia giuridica che economica, anche se la nomina giunge durante il congedo di maternità senza assunzione di servizio (cir. 5/4/05 prot. 1370): in tal caso spetta anche l'eventuale proroga della supplenza per mancato rientro del titolare (art. 12, c. 2, ccnl 2007). In caso di <i>parto prematuro</i> con necessità di degenza in struttura ospedaliera pubblica o privata, oltre all'attribuzione dei giorni di anticipo rispetto alla data presunta del parto, il conto dei gg. post partum inizia dall'effettivo rientro a casa del figlio (art. 12, c. 3, ccnl 2007).            II) Inoltre, se lo stato di congedo di maternità o paternità o interdizione anticipata si protragga oltre la nomina, per il periodo eccedente success. alla nomina spetta l'indennità all'80% di cui al punto 1, lett. A) (art. 24, co. 1).            III) La stessa indennità spetta anche se tale congedo sia intervenuto entro 60 gg. da cessazione precedente rapporto (art. 24, co. 2 e 3). <i>Validità servizio:</i> sempre entro i limiti di durata rapporto, il cui contratto deve essere sempre stipulato. È utile alle ferie e alla 13.ma mens.</p>
<p><b>3) Congedo parentale (astensione facoltativa generale) nei primi 12 anni di vita del bambino</b>            Tutto come la corrispondente lettera D 3).</p>
<p><b>4) Congedi per malattia del figlio</b>            Tutto come la corrispondente lettera D 4).</p>
<p><b>5) Riduzione orario (Riposi e permessi) nel 1° anno di vita del bambino</b>            Ai docenti comporta la riduzione di 6 ore settimanali rispetto a orario standard (riduzione di 5 ore in caso si abbia il giorno libero: telex min. 22/2/1985, prot. 278). L'orario standard è: materna 25 ore; elementare 24 ore; secondaria 18 ore (art. 28, c. 5, ccnl 2007. Evitare la frantumazione cattedre. Il rapporto si fa sempre rispetto all'orario standard, anche se l'orario settimanale è inferiore (Nota min. 12/3/81, n. 7201).</p>

<sup>1</sup> Riferimento normativo all'art. 17, co. 2, 3 e 4, del Dlgs. 151/2001, come modif. dall'art. 15 del D.L. 9/2/2012, n. 5 conv. in legge 4/4/2012 n. 35.

<sup>2</sup> Riferimento normativo all'art. 17, co. 2, 3 e 4, del Dlgs. 151/2001, come modif. dall'art. 15 del D.L. 9/2/2012, n. 5 conv. in legge 4/4/2012 n. 35.

**F – BENEFICI DI TIPO PENSIONISTICO: RICONOSCIMENTO PERIODI:**

artt. 25, c. 2 (astensione obbligatoria), e 35, comma 5 (astensione facoltativa), dlgs n.151/01: entrato in vigore il 27/4/2001. Istruzioni con Informative Inpdap 28/2/03 n. 8 e 11/3/03 n. 15. A norma dell'art. 2, co. 504, Legge 24/12/2007 n. 244, le suddette disposizioni non hanno effetto retroattivo e quindi si applicano solo agli iscritti in servizio alla data di entrata in vigore Dlgs. 151/2001: questa è interpretazione autentica che modifica quella precedente suffragata dalla sentenza Corte dei conti – SS.RR. n. 9/2006 del 14/7/2006

**Oggetto della valutazione: periodi anche pregressi di maternità non coperti da contributi pensionistici (periodi di disoccupazione)**

**A) CONGEDO DI MATERNITÀ (ART. 25, COMMA 2, DLGS. N.151/2001)**

**Requisiti e condizioni**

Aver maturato all'atto della domanda almeno 5 anni di contribuzione per effettiva attività lavorativa. Contribuzione figurativa. Non vi è misura massima al riconoscimento.

**Modalità e limiti della valutazione**

A domanda non soggetta a termine perentorio, indirizzata all'Inpdap tramite scuola: accredito di contribuzione figurativa mediante versamento da parte dell'Amministrazione di appartenenza dei contributi all'Inpdap. Anche se non richiamati, poiché sono a favore dell'interessata, in caso di cessazione anticipata rispetto al limite di età ovvero in caso di decesso in servizio, valgono gli stessi termini per produrre l'istanza previsti per il caso successivo: termine perentorio di 90 gg. dalla data di cessazione. In caso di decesso in servizio del dipendente l'Amministrazione interpella gli aventi causa perché presentino l'istanza entro 90 gg. (termine perentorio).

**B) CONGEDO PARENTALE (ART. 35, C. 5 DLGS N.151/01):**

1) fino al 17/12/97 solo madre: 6 mesi per ogni figlio nel primo anno di vita, dopo i 3 mesi di astensione obbligatoria; 2) dal 17/12/97 fino al 27/3/2000, ai sensi L. 903/77, i 6 mesi di cui al punto 1) sono suddivisibili con il padre; 3) dal 28/3/00 entrambi i genitori in base alle suddivisioni possibili del congedo parentale di cui sopra ed analogamente per i casi atipici di cui sopra del congedo parentale a favore del genitore solo, parto gemellare, affidamento, adozione.

**Requisiti e condizioni**

Aver maturato all'atto della domanda almeno 5 anni di contribuzione per effettiva attività lavorativa. Riscatto nella misura massima complessiva di 5 anni.

**Modalità e limiti della valutazione**

A domanda da prodursi entro il 63° anno di età, o, qualora cessi prima, entro il termine perentorio di 90 giorni dalla data di cessazione. In caso di decesso in servizio del dipendente l'Amministrazione interpella gli aventi causa perché presentino l'istanza entro 90 giorni (termine perentorio).

**(NB)** Con l'art. 3, c. 105, della legge 24/12/2003 n. 350, è stato introdotto il seguente art. 42bis al dlgs 26/3/01 n. 151 che prevede un ulteriore beneficio a favore dei genitori del bambino inferiore a tre anni di età ed è così formulato: «Art. 42-bis. - (Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche) – 1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del dlgs 30.3.2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda. 2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione».