

CONGEDI PARENTALI IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO



A cura del Dipartimento Formazione

Questo quinto numero è dedicato ai congedi parentali in caso di adozione e affidamento

A cura di:

Alessandra Poma Coordinamento donne e politiche di genere Cisl Milano Metropoli

Elena Bottanelli Dipartimento Formazione Cisl Milano Metropoli

Maurizio Bove Dipartimento immigrazione Cisl Milano Metropoli

Rosalba Gerli Sportello Disagio lavorativo Cisl Milano Metropoli

Luca Paglialonga Sportello Salute e sicurezza Cisl Milano Metropoli

Giovanni Provasi Dipartimento politiche socio-sanitarie Cisl Milano Metropoli

Valentina Sgambetterra Dipartimento Mercato del lavoro Cisl Milano Metropoli

Roberta Vaia Dipartimento salute e ambiente Cisl Milano Metropoli

In collaborazione con il patronato Inas Cisl Milano metropoli.

*Questi quaderni approfondiscono tematiche normative di particolare rilevanza per l'attività sindacale. **Data la complessità delle materie e delle casistiche essi non possono essere interamente esaustivi.** Vi invitiamo, pertanto, a utilizzarli avendo l'accortezza di **verificare i riferimenti contrattuali di primo** (Contratto collettivo nazionale di lavoro) **e di secondo livello** (Contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale) che in più casi integrano la legislazione. Inoltre, **per eventuali altri approfondimenti** è possibile **rivolgersi all'operatore sindacale territoriale di categoria e/o alle strutture e ai servizi della CISL.***

*Suggeriamo di **controllare sempre la data di emissione dei quaderni** per essere sicuri di avere informazioni sempre aggiornate.*

Milano, ottobre 2017

INDICE

GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI	pag.7
1. CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO	pag.7
1.1 A chi spetta	pag.7
1.2 Quanto dura	pag.7
1.3 Modalità di utilizzo	pag.7
1.4 Come si richiede	pag.8
1.5 Retribuzione	pag.8
2. CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO	pag.9
2.1 A chi spetta	pag.9
2.2 Quanto dura	pag.9
2.3 Modalità di utilizzo	pag.9
2.3.1 Limiti di utilizzo	pag.10
2.3.2 Utilizzo contemporaneo	pag.10
2.3.3 Cumulabilità	pag.10
2.3.4 Preavviso	pag.10
2.4 Come si richiede	pag.11
2.5 Retribuzione	pag.11
2.5.1 Il congedo parentale in rapporto agli altri istituti	pag.11
2.6 Contribuzione	pag.12
3. RIPOSI GIORNALIERI	pag.13
3.1 A chi spettano	pag.13
3.2 Quanto durano e come si utilizzano	pag.13
3.3 Come si richiedono	pag.13
3.4 Retribuzione	pag.13
3.4.1 Il riposo giornaliero in rapporto ad altri istituti	pag.14
3.5 Contribuzione	pag.14
4. CONGEDO PER MALATTIA FIGLI	pag.14
4.1 A chi spetta	pag.14
4.2 Quanto dura e come si utilizza	pag.14
4.3 Come si richiede	pag.14
4.4 Retribuzione	pag.14
4.5 Il congedo per malattia del figlio in rapporto ad altri istituti	pag.15
4.6 Contribuzione	pag.15
ELENCO DELLE NORMATIVE	pag.16

GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI

1. CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

I genitori adottivi e affidatari hanno gli stessi diritti dei genitori naturali, con alcune variazioni legate all'ingresso del minore in famiglia.

Il congedo di maternità/paternità per i genitori adottivi e affidatari non è obbligatorio.

1.1 A chi spetta

Il congedo di maternità/paternità spetta alla madre lavoratrice in caso di adozione e affidamento o al padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che abbia rinunciato anche solo in parte al congedo di maternità.

1.2 Quanto dura

Il congedo di maternità/paternità:

- per l'adozione nazionale ha una durata di cinque mesi più un giorno che corrisponde al giorno dell'ingresso del minore in famiglia;
- per l'adozione internazionale dura lo stesso periodo dell'adozione nazionale ma a partire dal giorno dell'ingresso del minore in Italia;
- per l'affidamento temporaneo (non preadottivo) il congedo di maternità spetta per un periodo di tre mesi fruibili entro 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

1.3 Modalità di utilizzo

Per le adozioni nazionali il congedo deve essere fruito durante i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia.

In caso di adozione internazionale il congedo può essere fruito o come sopra indicato per le adozioni nazionali o, anche parzialmente, nel periodo di permanenza all'estero utile per incontrare il minore e per gli adempimenti legati alla procedura di adozione.

NOTA BENE!

Il 50% delle spese sostenute per tali procedure costituisce onere deducibile ai fini fiscali. Le relative certificazioni sono rilasciate dall'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione.

La lavoratrice che non richiede o richiede solo parzialmente il congedo per il periodo di permanenza all'estero può avvalersi di periodi di congedo non retribuiti.

Tale congedo spetta alle medesime condizioni anche al padre qualora la madre non sia lavoratrice.

In caso di affido il congedo può essere fruito in modo continuativo o frazionato.

Il congedo di maternità potrà essere usufruito anche per l'affido preadottivo e quindi non potrà essere riconosciuto nuovamente in caso di adozione.

Il genitore può sospendere il congedo di maternità/paternità in caso di ricovero del figlio.

1.4 Come si richiede

La richiesta di congedo deve essere presentata al proprio Ente previdenziale entro e non oltre i 180 giorni dall'ingresso in famiglia del minore.

Per qualsiasi domanda da inoltrare all'Inps ci si può rivolgere al patronato Inas.

1.5 Retribuzione

Il periodo di congedo per maternità/paternità è retribuito all'80% dall'Inps ed è calcolato in base all'ultima retribuzione mensile intera maggiorata del rateo di gratifica natalizia, delle altre mensilità aggiuntive, compresi i premi di produzione ecc.

L'assenza per congedo di maternità non incide su ferie, ex festività, anzianità di servizio, percorsi di carriera, anzianità per automatismo da CCNL, TFR e fondo di previdenza integrativa. Il congedo di maternità/paternità viene considerato a tutti gli effetti tempo lavorato.

ATTENZIONE!

Verificare se il CCNL di riferimento prevede l'integrazione del 20% che porta la retribuzione del congedo al 100% a carico dell'azienda. Diversamente si possono aprire spazi di contrattazione.

I DIRITTI DEI GENITORI ADOTTIVI/AFFIDATARI

Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

La lavoratrice madre adottiva o affidataria o il lavoratore padre adottivo o affidatario, purché convivente con la stessa, non sono obbligati a prestare lavoro notturno nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia fino al 12mo anno di vita del minore stesso.

Per avere informative sulle modalità di adozione potete rivolgervi allo Sportello Donne e Famiglia della Cisl di Milano.

2. CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

È un periodo di congedo ulteriore di cui si può usufruire in caso di adozione nazionale, internazionale e affidamento, qualunque sia l'età del minore.

2.1 A chi spetta

Spetta ad entrambi i genitori adottivi/affidatari.

2.2 Quanto dura

La durata è pari a 10 mesi complessivi per entrambi i genitori, con un massimo di 6 mesi per ciascun genitore.

Il congedo è esteso a 7 mesi, con il bonus di un mese, se il padre lo utilizza per almeno 3 mesi anche non consecutivi, portando così il totale, per entrambi i genitori, a 11 mesi.

Nel caso in cui vi sia un solo genitore spettano 10 mesi di congedo.

In caso di adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Può essere opportuno proporre un momento informativo, per i genitori che rientrano dal congedo, al fine di aggiornarli degli eventuali cambiamenti avvenuti nel luogo di lavoro.

2.3 Modalità di utilizzo

Il congedo può essere richiesto in modo continuativo o frazionato. La legge stabilisce che ciascun genitore adottivo/affidatario può scegliere di usufruire del congedo su base giornaliera o oraria: in questo ultimo caso la norma prevede che il congedo debba essere richiesto per un numero di ore non inferiore alla metà dell'orario medio giornaliero salvo diverso accordo categoriale o aziendale.

Esempio: in caso di orario medio giornaliero pari a 8 ore è possibile richiedere un congedo di 4 ore al giorno mentre in caso di part-time con orario giornaliero pari a 4 ore, il congedo non può essere inferiore alle 2 ore giornaliere.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

La legge non stabilisce l'assoluta necessità di una contrattazione nazionale o aziendale per richiedere il congedo ad ore. È, dunque, possibile presentare domanda di congedo al datore di lavoro e all'Inps anche in assenza di accordo sindacale. Tuttavia un accordo sindacale stabilisce modalità di utilizzo del congedo che tengono maggiormente conto delle esigenze dei genitori lavoratori. Sarebbe utile, infatti, contrattare la possibilità di usufruire del congedo facoltativo frazionato a ore in misura inferiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Esempio: se il genitore lavora 8 ore al giorno è obbligato, per legge, a usufruire del congedo in misura non inferiore a 4 ore giornaliere. Un accordo potrebbe garantire la possibilità di richiedere anche una sola ora di congedo al giorno.

2.3.1 Limiti di utilizzo

Con il D. Lgs. 80/2015 il congedo parentale può essere richiesto entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, fino alla maggiore età del figlio.

2.3.2 Utilizzo contemporaneo

I genitori adottivi/affidatari possono usufruire contemporaneamente del congedo facoltativo. Il padre può richiedere il congedo facoltativo:

- in contemporanea al congedo di maternità della madre;
- quando la madre è in congedo parentale;
- quando la madre usufruisce di riposi giornalieri;
- quando la madre usufruisce dei permessi L.104/92;
- quando la madre non è lavoratrice.

2.3.3 Cumulabilità

Il messaggio INPS 6704/2015 stabilisce che il congedo parentale a ore non è cumulabile con gli altri permessi o riposi previsti dal testo unico D. Lgs. 151/2001. È cumulabile solo con i permessi previsti dalla L.104/92 art. 33, comma 3, destinati al lavoratore portatore di handicap o al lavoratore per la cura di un familiare disabile.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione potrebbe prevedere la possibilità di cumulare il congedo a ore con altri permessi previsti dalle norme vigenti e/o dalla contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale.

2.3.4 Preavviso

Per richiedere il congedo facoltativo il lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e comunque con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni per il congedo mensile o giornaliero e di almeno 2 giorni per il congedo a ore.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

La maggioranza del CCNL prevedeva, secondo la normativa precedente, un preavviso non inferiore a 15 giorni per la comunicazione al datore di lavoro. Sarebbe opportuno adeguare tale preavviso a quello dell'attuale legge che fissa un termine non inferiore a 5 giorni.

2.4 Come si richiede

La richiesta di congedo deve essere effettuata in via telematica o accedendo direttamente al sito INPS con il proprio pin personale o rivolgendosi al patronato Inas-Cisl, almeno 15 giorni prima.

ATTENZIONE!

La malattia sospende il congedo facoltativo e deve essere comunicata al datore di lavoro tramite certificato medico. Durante il periodo di malattia la retribuzione e la contribuzione tornano ad essere corrisposte al 100%. Per usufruire nuovamente del congedo è necessario ripresentare domanda telematica all'Inps tramite patronato Inas-Cisl o accedendo al sito Inps con il pin personale.

2.5 Retribuzione

Per i periodi di congedo fruiti entro i 6 anni dall'entrata del minore in famiglia ai genitori adottivi/affidatari spetta un'indennità pari al 30% per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Nella contrattazione aziendale potrebbe essere utile chiedere:

- un aumento della percentuale di retribuzione superiore al 30%;
- un periodo aggiuntivo di congedo parentale retribuito.

2.5.1 Il congedo parentale in rapporto agli altri istituti

La norma stabilisce che durante il periodo di congedo parentale facoltativo, salvo diverse indicazioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale e/o aziendale, non maturano i seguenti istituti:

- le ferie;
- i ratei delle mensilità aggiuntive e del premio di produttività per i mesi di assenza.

Inoltre:

- l'accantonamento del TFR è calcolato in relazione alla RAL (retribuzione annuale lorda) e quindi sul 30% cioè su quanto realmente percepito;
- non si ha diritto a percepire il ticket pasto.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Sarebbe opportuno contrattare la non decurtazione (o per lo meno la decurtazione parziale) del congedo da eventuali premi di risultato.

NOTA BENE!

La legge stabilisce la possibilità di richiedere un'anticipazione del TFR, ai fini del sostegno economico, durante il periodo di congedo sia retribuito al 30% sia non retribuito.

Se il lavoratore ha scelto di versare il TFR al Fondo di previdenza complementare è opportuno conoscere le modalità stabilite per richiedere l'anticipazione.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Sarebbe opportuno contrattare una quota che integri il 30% della retribuzione che il lavoratore potrà restituire in rate mensili, detratte dalla busta paga, al suo rientro a tempo pieno.

2.6 Contribuzione

La contribuzione per i primi 6 mesi (complessivi tra i due genitori) è figurativa ed è piena, cioè coperta nella stessa misura cui si avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento della prestazione lavorativa (al 100%).

La contribuzione è figurativa e parziale per tutti gli ulteriori periodi di congedo parentale che non danno diritto al trattamento economico ed è coperta con un valore minimo retributivo del 200% del valore massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione con riscatto o con versamenti volontari.

NOTA BENE!

Per il corretto calcolo dei requisiti pensionistici è sempre opportuno indirizzare il lavoratore al patronato Inas-Cisl.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Sarebbe opportuno contrattare la piena contribuzione per tutti gli ulteriori periodi di congedo parentale che non danno diritto al trattamento economico agevolando, in questo modo, i genitori che andranno in pensione con il sistema contributivo.

ATTENZIONE!

Non è possibile riscattare i periodi di congedo parentale facoltativo retribuito al 30% in quanto già coperti da contribuzione piena.

È possibile, invece, chiedere all'INPS il riscatto dei periodi di congedo parentale non retribuiti.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Qualora non vi sia la possibilità di riscatto presso il Fondo di previdenza complementare la si potrebbe contrattare chiedendo all'azienda di farsi carico dell'onere economico, in particolare se il Fondo è di categoria.

3. RIPOSI GIORNALIERI

La legge riconosce, entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia e fino alla maggiore età del figlio, due periodi di riposo di un'ora ciascuno.

3.1 A chi spettano

Spettano alla madre lavoratrice e sono riconosciuti al padre lavoratore affidatario/adottivo solo:

- se i figli sono affidati al padre;
- se la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale;
- se la madre non è lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

3.2 Quanto durano e come si utilizzano

La madre lavoratrice affidataria/adottiva ha diritto:

- a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore;
- ad un periodo di riposo di un'ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle 6 ore;
- ad un periodo di riposo di un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore



Il padre non può chiedere i riposi giornalieri se la madre è in congedo parentale. La madre, invece, può chiedere tali permessi, mentre il padre è in congedo parentale.

Nel caso di adozione o affidamento plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati. In questo caso il padre adottivo/affidatario può usufruire delle ore aggiuntive solo se la madre non li utilizza.

Il padre può fruire delle ore aggiuntive di riposo contemporaneamente al godimento, da parte della madre, del congedo di maternità o del congedo parentale.

3.3 Come si richiedono

La richiesta di riposo deve essere presentata dalla madre al datore di lavoro. In caso di richiesta da parte del padre la domanda deve essere presentata anche all'INPS tramite apposito modello o rivolgendosi al patronato Inas Cisl almeno 15 giorni prima.

3.4 Retribuzione

I riposi giornalieri sono retribuiti al 100% dall'Inps.

3.4.1 Il riposo giornaliero in rapporto ad altri istituti

Durante l'utilizzo dei riposi giornalieri matura il TFR. Tali riposi non rientrano nel calcolo delle mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima) salvo migliori condizioni definite dalla contrattazione.

3.5 Contribuzione

I riposi giornalieri sono coperti da contribuzione figurativa piena con un limite di importo salvo la facoltà di integrazione con riscatto con versamenti volontari. L'accredito della contribuzione non viene effettuato d'ufficio ma su richiesta degli interessati.



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

Sarebbe opportuno contrattare la possibilità per il padre di usufruire del riposo in contemporanea alla madre.

4. CONGEDO PER MALATTIA FIGLI

Anche ai genitori adottivi/affidatari spetta un congedo per la malattia del figlio.

4.1 A chi spetta

Il congedo per malattia del figlio spetta, alternativamente, a entrambi i genitori adottivi/affidatari.

4.2 Quanto dura e come si utilizza

La legge distingue i casi in base all'età del minore al momento dell'ingresso in Italia:

Se il bambino adottato/affidato all'atto dell'adozione o dell'affidamento ha un'età non superiore a 6 anni i genitori adottivi/affidatari hanno alternativamente diritto ad un periodo di astensione dal lavoro della durata corrispondente alle malattie di ciascun figlio. Se il bambino adottato/affidato ha un'età compresa tra i 6 e gli 8 anni a ciascun genitore adottivo/affidatario spettano, alternativamente, 5 giorni all'anno.

Se all'atto di adozione/affidamento il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni il congedo è fruibile dai genitori adottivi/affidatari, alternativamente tra loro, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

4.3 Come si richiede

La certificazione di malattia del figlio deve essere inviata in via telematica direttamente dal pediatra all'INPS e al datore di lavoro.

4.4 Retribuzione

I periodi di congedo per la malattia del figlio non comportano retribuzione né indennità alcuna, (salve disposizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva), ma la sola conservazione del posto di lavoro.

4.5 Il congedo per malattia del figlio in rapporto ad altri istituti

Tali congedi sono conteggiati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non ai fini del calcolo delle ferie, della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia.

4.6 Contribuzione

Dall'entrata del minore in famiglia:

- fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione è figurativa e piena;
- successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno la copertura contributiva è di importo limitato ed è calcolata sulla retribuzione convenzionale al 200% del valore massimo dell'assegno sociale. Anche in questo caso l'accredito figurativo non viene effettuato d'ufficio, ma su domanda del lavoratore.

ELENCO DELLE NORMATIVE

D. Lgs. 124/1993 - Disciplina delle forme pensionistiche complementari

Legge 476/1998 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a L'Aja il 29 maggio 1993. Modifiche alla legge 4 maggio 1983, n. 184, in tema di adozione di minori stranieri

L. 151/2001 - Testo unico sulla maternità

L. 66/2003 - Attuazione delle direttive 93/104/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

L. 244/2007 – Finanziaria 2008

Circolare INPS 16/2008 - Congedo di maternità/paternità e congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti: sostituzione degli artt. 26, 31, 36 ed abrogazione degli artt. 27 e 37 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. della maternità/paternità).

Messaggio INPS 6704/2015 – Congedo parentale a ore

Circolare INPS 139/2015 - Congedo parentale. Elevazione dei limiti temporali di fruibilità del congedo parentale da 8 a 12 anni ed elevazione dei limiti temporali di indennizzo a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a 6 anni

Circolare INPS 152/2015 - Fruizione del congedo parentale in modalità oraria

Interpello 13/2016 – Disciplina dei congedi parentali

Direttore responsabile
Piero Piccioli

Redazione JOB
Via Tadino, 23 – Milano
Tel. 0236597422
info@jobedi.it
www.jobnotizie.it

Editore
CISL Milano Metropoli
Via Tadino, 23
20124 Milano
www.cismilano.it

Reg. Trib. di Milano n. 293
Del 26/04/2006
Iscrizione Roc n. 17405
Del 09/08/2008

Supplemento al numero di
ottobre 2017

Per info sulle nuove iniziative
www.jobnotizie.it
www.cismilano.it

