



Guida alla genitorialità



La presente guida è indirizzata al personale dipendente e al personale soggetto a gestione separata (assegnisti e art. 2222) che lavora nell'INFN nell'ottica di raccogliere tutte quelle norme, leggi, circolari INPS e dell'INFN relative alla genitorialità, sottolineando diritti e obblighi di ogni persona.

Realizzazione a cura del CUG e Consigliera di Fiducia.

Grafica: Francesca Cuicchio Ufficio Comunicazione dell'INFN.

Data di realizzazione 2018, revisionata a marzo 2021.

Si ringrazia per la collaborazione nella revisione il personale degli uffici Gestione del Personale e Borse di studio e Assegni di ricerca dell'INFN

Immagini pag. 4, pag. 7, pag. 8, pag. 11 fonte <https://pixabay.com> CC0 Creative Commons

La documentazione legislativa nazionale è raccolta sul portale INPS, insieme alla modulistica:

Legislazione:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46122>

Strumenti di sostegno:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=50683>

**Potete telefonare al numero verde INPS:
803164 (da rete fissa)
telefonia mobile (06164164)**



Lavoratrici e lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e determinato

Le leggi sulla maternità e paternità sono raccolte nel D. Lgs. 151/2001 (t.u.) “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”.

Congedo di maternità obbligatoria

(artt.16 ss. t.u. 151/2001)

Obbligo per le lavoratrici di astenersi dal lavoro per un periodo della durata di 5 mesi: dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi.

Flessibilità del Congedo di maternità

(art. 20 del D. Lgs. 151/2001 e art. 1, comma 485 della legge 145/2018)

La lavoratrice può scegliere di astenersi dal lavoro dall'ottavo o dal nono mese di gravidanza a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico del lavoro

della sede INFN della gestante attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

E' necessario richiedere le attestazioni separatamente per l'ottavo e per il nono mese.

Maternità anticipata

(art.17 t.u. 151/2001)

La lavoratrice ha diritto, in alcuni casi specifici (ad es. nel caso in cui sia occupata in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli; nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; ecc.) ad astenersi anticipatamente dal lavoro.

Il rilascio della certificazione è di norma



di competenza dell'ASL o dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro ma la competenza può variare da regione a regione.

Ottenuta la maternità anticipata occorre in ogni caso a metà del settimo mese di gestazione far richiesta di astensione obbligatoria.

Congedo di paternità (artt.16 ss. t.u. 151/2001)

Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro (in sostituzione della madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, o per una parte di esso, se la madre ne ha già usufruito parzialmente) in queste ipotesi:

- se la madre muore;
- se la madre è gravemente ammalata;
- in caso di abbandono;
- in caso di affidamento esclusivo dei figli al padre.

L'indennità di maternità/paternità per questo congedo obbligatorio è pari al 100% della retribuzione.

Congedo parentale fruibile per ogni figlio/figlia (artt.32 ss. t.u. 151/2001)

Ciascun genitore ha diritto, individualmente (diritto autonomo), ad astenersi dal lavoro fino al compimento dei dodici anni di età dei figli, nel seguente modo:

1. La madre, per un periodo fino a un massimo di sei mesi, frazionato, a giorni o ad ore, o continuativo, dopo il congedo di maternità obbligatorio.

2. Il padre, dal giorno seguente la nascita del del figlio o della figlia, per un periodo, frazionato, a giorni o ad ore, o continuativo, non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso in cui egli si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

Il periodo massimo complessivo usufruibile tra i due genitori è di 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

3. Il genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato, a giorni o ad ore, non superiore a 10 mesi.
Nell’INFN, il congedo ad ore è fruibile in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero.

Retribuzione

Fasce di età figlio/figlia (anni)	Percentuale di retribuzione riconosciuta dall’Istituto	
	Primi 30 gg di congedo	Nel restante periodo e fino a un massimo di 6 mesi complessivi fra genitori
0 - 6	100 %	30 %
6 - 8	100 %	30% della retribuzione SOLO se il reddito individuale annuo dell’interessato è inferiore o uguale a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione
		0% se superiore
8 - 12	0 %	0 %

4. In caso di parti plurimi i giorni di congedo vengono calcolati per ogni figlio/figlia
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia che devono essere ridotti proporzionalmente.

Riposi giornalieri
(c.d. permessi per allattamento artt.39 ss. t.u. 151/2001)

Diritto della madre, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo della durata di un’ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata.
Il padre può usufruire di questi periodi di riposo:
a) in caso di affido esclusivo dei figli;
b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Congedi per la malattia del figlio
(artt.47 ss. t.u. 151/2001)

>> Fino ai tre anni di età dei figli
Diritto di entrambi i genitori, alternativamente, ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
Retribuzione: 100% solo il primo mese, per ogni anno.

>> Figli dai tre agli otto anni di età
Diritto di entrambi i genitori, alternativamente a 5 giorni l’anno di congedo per ogni figlio/figlia

Il congedo non è retribuito.



Diritto al rientro e alla conservazione della mansione (Art.56 t.u. 151/2001)

Al rientro dal periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice (o il lavoratore qualora abbia usufruito di un congedo di paternità) ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinunci, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del figlio o della figlia.

Ha altresì diritto di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che le sarebbero spettati durante l'assenza.

I lavoratori e le lavoratrici hanno i medesimi diritti al rientro al lavoro dopo la fruizione dei congedi, dei permessi e dei riposi sopra descritti e previsti dal t.u. 151/2001.

Permessi/Congedi in caso di figli disabili

Nel caso di figlio o figlia in situazione di grave handicap, oltre ai diritti sopra specificati, i genitori possono usufruire di:

• Prolungamento del congedo parentale (art.33 t.u. 151/2001)

Trascorso il periodo di congedo di maternità (obbligatorio) e i successivi mesi di congedo parentale (art. 32 D.lgs 151/2001), la madre o in alternativa il padre, che assistono un figlio o una figlia in situazione di handicap grave, possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento dei dodici anni di vita del figlio o della figlia.

• Permessi orari (art.42 t.u. 151/2001)

Dopo il primo anno di vita del/la bambino/a e in alternativa al prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita, i genitori che assistono un figlio o una figlia, in situazione di handicap grave, possono fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito; nel caso in cui l'orario di lavoro sia inferiore alle sei ore al giorno, il permesso retribuito è limitato a una sola ora.

• Permessi mensili (art.42 t.u. 151/2001)

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri, i genitori possono fruire di tre giorni di permesso mensile retribuiti, in maniera continuativa o frazionata (anche a ore). Laddove i genitori siano entrambi personale dipendente, il diritto può essere ripartito tra i due, sempre nel limite massimo dei 3 giorni.

Tutti i diritti richiamati, riguardano anche i genitori affidatari o adottivi.

In base al t.u. 151/2001 infatti, i genitori adottivi e affidatari hanno gli stessi diritti di quelli biologici, con alcuni adattamenti e con differenti limiti di età dei figli.

Congedo papà (art.1, comma 342, legge 160/2019) (nascita, adozione o affidamento). Il congedo obbligatorio e facoltativo non spettano ai dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Siamo in attesa da più di sette anni che il Ministro per la P.A. approvi una norma che individui e definisca gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina.



Personale Soggetto a gestione Separata (assegnisti e art. 2222)

Il DM 12 luglio 2007 ha disposto l'estensione di una serie di tutele già previste per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti in favore di alcuni iscritti alla gestione separata, fra cui rientrano gli art.2222. La legge 240 del 30/12/2010 art. 22, che disciplina gli Assegni di Ricerca (AdiR), prevede dall'anno 2011, l'applicazione anche alle assegniste e agli assegnisti delle disposizioni di cui al DM 12 luglio 2007 per la tutela della maternità. Tali disposizioni sono state integrate dalla legge 81/2017 e riportate nella circolare INPS n. 109 del 16 novembre 2018.

Congedo di maternità obbligatoria: chi fa cosa

- la assegnista/art.2222 apre autonomamente la pratica all'INPS (da effettuare on line sul sito INPS);
- la assegnista/art.2222 manda copia della documentazione (INPS + certificato,

indicando la data presunta del parto) all'INFN;

- l'INFN dispone la messa in congedo obbligatorio;
- è onere della madre dare comunicazione all'INFN e all'INPS della nascita del figlio o della figlia.

Indennità di maternità

- Durante tale periodo di astensione, l'INPS eroga un'indennità pari all'80% della retribuzione;
- le assegniste, dopo aver ricevuto l'intera cifra dall'INPS, presentano all'INFN il prospetto dell'indennità ricevuta che è integrata dall'Ente fino a concorrenza dell'intero importo dell'assegno di ricerca;
- l'integrazione va esplicitamente richiesta dall'assegnista;
- la base di calcolo per il conteggio INPS gestione separata è la rata dell'assegno.

Il Congedo di paternità può essere concesso negli stessi casi di cui a pag. 5 per il personale dipendente.

Congedo parentale

La madre o il padre possono usufruire, a richiesta, di uno o più periodi frazionati di congedo parentale (astensione facoltativa) fino ad un massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del figlio o figlia. (INPS circ. 77/2013 e INPS circ. 109/2018).

L'art. 8, comma 4 della Legge 81/2017 prevede la corresponsione di un'indennità a cura dell'INPS per congedo parentale, limitatamente ad un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino o della bambina.

La domanda di congedo parentale va presentata sul sito dell'INPS.

Retribuzione e Attività di ricerca

Durante detto periodo di congedo sia l'attività di ricerca che il pagamento dell'assegno sono sospesi.

In INFN (Delibera 15792 del 26-02-2021), così come in molte università ed enti di ricerca, il contratto sarà prolungato, senza alcun costo aggiuntivo del periodo corrispondente a quello del congedo per maternità, congedo parentale o assenza per lunga malattia.

Ai fini della durata massima dei contratti degli assegnisti, non sono da considerare i periodi di aspettativa per maternità o per motivi di salute.

In base al Dlgs n.80 del 15/6/2015 (vedi circ. INPS 42/2016) e alla legge 81/2017 del 22/5/2017 (vedi circ. INPS 109 del 2018) tutti i diritti richiamati riguardano anche i genitori affidatari o adottivi.



Contatti e Riferimenti Utili

Testo Unico su maternità e paternità

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto-legislativo:2001-04-26:151!vig=>

Le Circolari e i Documenti INFN in materia

<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/NormativaINFN/Genitori/>

Guida della UIL sugli assegnisti di ricerca

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/NormativaNazionale/2015-04-01_Asgegni_di_ricerca_docum UIL.pdf

Per la valutazione degli agenti chimici ed altri ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento: Linee direttrici della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000 (direttiva 92/85/CEE del Consiglio), in parte modificata dalla direttiva 2014/27/UE attuata in Italia dal Dlgs. 39 del 15.2.2016

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/NormativaNazionale/2000-10-05_Linee_Direttrici_UE.pdf

Maternità e lavoro: i diritti delle lavoratrici dipendenti a tempo determinato

<https://www.savethechildren.it/blog-notizie/maternita-e-lavoro-diritti-lavoratrici-dipendenti-a-tempo-determinato>

CUG INFN

<https://web.infn.it/CUG>

Consigliera di Fiducia dell'INFN

<http://www.infn.it/consigliera/>

