

Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022
Certificazione per la Parità di genere

INFORMATIVA UNI DPR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'



INFORMATIVA SULLA GENITORIALITA'

Indice	
Premessa	2
Congedo obbligatorio per le madri	2
Astensione anticipata della madre prima del periodo stabilito precedente al parto	3
Adozione - Affidamento	3
Flessibilità	3
Astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto	4
Parto prematuro	4
Ricovero del neonato	4
Interruzione di gravidanza (spontanea o terapeutica) - Decesso del bambino alla nascita o durante il congedo	4
Congedo di paternità	5
Come si è evoluta la legislazione italiana sul congedo di paternità?	5
Congedo obbligatorio per il padre	5
Congedo di paternità in sostituzione del congedo di maternità non fruito, in tutto o in parte dalla madre	6
Congedo parentale facoltativo per la madre e il padre	6
Congedo parentale a ore	7
Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale	8
Genitore solo	8
Presentazione della domanda per i congedi parentali	8
Riposi giornalieri per l'allattamento	9
Congedi per la malattia del figlio	9
Congedi, permessi e riposi per figli portatori di disabilità grave	10

Premessa

Edizione **00** Revisione **00** Data **08 marzo 2024** Pagina **1 di 11**

Norma di riferimento:
UNI/Pdr125:2022
Codice Modulistica: MOD_740.5

Cara lavoratrice, caro lavoratore,

la presente informativa è pensata per condividere informazioni importanti riguardo ai congedi previsti per i genitori. Il congedo di maternità e di paternità sono strumenti essenziali di tutela dei diritti delle madri e dei padri sul lavoro, ma riguardano sia la vita lavorativa che quella parentale e familiare. In particolare, il congedo di paternità svolge un ruolo importante nel contribuire a colmare il gender gap: il coinvolgimento di entrambi i genitori nella crescita dei figli è fondamentale per il benessere dell'intera famiglia e per la creazione di un nucleo che si fonda sulle pari opportunità. La partecipazione attiva dei padri nei primi giorni di vita del bambino non solo offre un supporto fondamentale alla madre, ma promuove anche la condivisione delle responsabilità genitoriali, riducendo il divario di genere sia a casa che sul posto di lavoro. Inoltre, contribuisce a sfatare stereotipi e pregiudizi culturali sulle capacità e il coinvolgimento dei padri nella vita familiare.

Qui di seguito è possibile trovare indicazioni utili al personale sui diritti a tutela della genitorialità, per eventuali approfondimenti puoi fare riferimento all'Area delle risorse umane.

Congedo obbligatorio per le madri

La madre lavoratrice dipendente ha il diritto, ma anche l'obbligo, di astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto, nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva, se successiva, e nei 3 mesi dopo il parto. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni dall'avvio del periodo di congedo, il certificato attestante la data del parto.

Indennità: la legge stabilisce che le lavoratrici abbiano diritto a una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (si precisa che il CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini prevede una misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità pari al 100% della retribuzione). La lavoratrice ha diritto all'indennità per astensione obbligatoria per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto anche in caso di morte perinatale o qualora ci sia stata una interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione.

Modalità di presentazione della domanda: La domanda di congedo obbligatorio per le madri va inoltrata all'INPS prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità. Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all'Istituto il certificato medico di gravidanza, per il tramite di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che provvederà all'invio telematico dello stesso. La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto.

Astensione anticipata della madre prima del periodo stabilito precedente al parto

Edizione

00

Revisione

00

Data

08 marzo 2024

Pagina

2 di 11

Norma di riferimento:

UNI/Pdr125:2022

Codice Modulistica: MOD_740.5

La lavoratrice in stato di gravidanza ha diritto all'astensione dal lavoro prima del periodo stabilito precedente al parto per i seguenti motivi:

- nel caso di gravi complicanze della gestazione;
- quando è affetta da una malattia che la gestazione potrebbe rendere più grave;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute tali da pregiudicare la salute della donna e del bambino.

La richiesta di astensione anticipata va rivolta all'Ispettorato del Lavoro, che in condizioni particolari e su segnalazione del datore di lavoro, ha anche la facoltà di posticipare il ritorno della madre al lavoro fino al 7° mese successivo al parto.

Adozione-Affido

In caso di adozione il congedo di maternità può essere fruito nei 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia o anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore, per consentire alla madre la permanenza all'estero; tale periodo di congedo può essere fruito anche in modo frazionato. Il congedo di maternità spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'ingresso del minore in Italia (affidamento preadottivo per alcuni paesi esteri).

Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento non a scopo adottivo. Spetta per un periodo di 3 mesi e può essere fruito entro 5 mesi decorrenti dalla data dall'affidamento ed è riconosciuto anche per minori che, all'atto dell'affidamento, abbiano superato i 6 anni di età.

Flessibilità

La lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità, può cioè astenersi dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto e aggiungere questo mese al periodo successivo al parto, portando da 3 a 4 mesi l'astensione dal lavoro successiva al parto. Per usufruire di questa possibilità è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato e, dove presente, il medico del lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. La lavoratrice con tale documentazione dovrà fare apposita richiesta all'INPS entro la fine del settimo mese.

Astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto

L'art. 1, comma 485, della legge 145/2018 (legge bilancio 2019) ha aggiunto il comma 1.1 all'art. 16 della legge 151/2001, che prevede un'alternativa al tradizionale congedo di maternità (2 mesi prima + 3 mesi dopo il parto) riconoscendo la possibilità per le lavoratrici di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto e di fruire di tutti i 5 mesi di congedo di maternità a partire dal giorno successivo al parto. Per poter esercitare questa facoltà è necessario che, il medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato e, dove presente, il medico del lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Tale certificazione deve specificare l'assenza di pregiudizio per la salute fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data

successiva a quella presunta. La lavoratrice con tale documentazione dovrà fare apposita richiesta all'INPS entro la fine del settimo mese.

Parto prematuro

La madre lavoratrice ha diritto per intero al periodo di congedo per maternità: qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di 5 mesi.

Ricovero del neonato

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità (durante i 3 mesi dopo il parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata a quella presunta) e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Interruzione di gravidanza (spontanea o terapeutica) - Decesso del bambino alla nascita o durante il congedo

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, come pure in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno il diritto al congedo di maternità. Sulla base del Decreto Legge n. 119 approvato il 18 luglio 2011, è stata introdotta la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della donna.

Congedo di paternità

Il congedo di paternità rappresenta un periodo di assenza retribuita dal lavoro che consente di dedicarsi alla famiglia in un momento cruciale, come l'arrivo di un nuovo membro nella vita, un figlio o una figlia.

Come si è evoluta la legislazione italiana sul congedo di paternità?

- Anni '70 e '80: Inizialmente, il congedo di paternità non era previsto dalla legge italiana. L'attenzione principale era rivolta al congedo di maternità per le madri.
- Anni '90: Durante questo decennio, iniziarono le prime discussioni in Italia sull'opportunità di introdurre un congedo di paternità retribuito. Tuttavia, non furono attuate modifiche significative.
- Anni 2000: Con l'emanazione del Decreto Legislativo n. 151/2001, noto come "Testo Unico sulla maternità e paternità", furono introdotti i primi cinque giorni di congedo di paternità retribuito, che potevano essere fruiti entro cinque mesi dalla nascita o adozione del figlio/della figlia. Nel corso degli anni successivi, la durata del congedo di paternità è stata oggetto di ulteriori modifiche legislative. Ad esempio, nel 2012 è stata introdotta la possibilità di prolungare il congedo di paternità per altri cinque giorni,

con una nuova normativa che portava il totale a dieci giorni. Con il "Decreto Dignità" (Legge 81/2017), il congedo di paternità è stato ulteriormente esteso. La legge ha previsto l'aggiunta di un giorno obbligatorio di congedo di paternità, portando il totale a undici giorni. Questa modifica è stata attuata per incentivare una maggiore partecipazione dei padri nella cura dei neonati.

➤Oggi: Con l'avvento della pandemia da COVID-19, è stato proposto di ulteriormente estendere il congedo di paternità, consentendo ai padri di usufruire di ulteriori giorni di assenza retribuita.

Congedo obbligatorio per il padre

Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo per il padre sono stati introdotti inizialmente per il triennio 2013-2015, poi per gli anni successivi fino al 2021 le misure sono state confermate e modificate annualmente dalla legge di bilancio e infine con la legge di bilancio 2022 i congedi sono stati introdotti in modalità stabile.

Il padre si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione.

Modalità di presentazione della domanda: Nei casi di pagamento a conguaglio, per poter usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore dipendente deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date di fruizione.

Tempi di presentazione della domanda: Il padre deve comunicare al datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Congedo di paternità in sostituzione del congedo di maternità non fruito, in tutto o in parte dalla madre

Il padre, lavoratore dipendente, può usufruire del congedo di paternità per un periodo coincidente con il congedo di maternità non fruito, in tutto o in parte, dalla madre. Tale congedo viene retribuito all'80% dell'ultima retribuzione giornaliera e spetta nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre;
- rinuncia espressa della madre che ha diritto al congedo di maternità (rinuncia possibile solo in caso di adozione o affidamento).

Il congedo di paternità decorre dalla data in cui si sia verificata una delle predette situazioni e viene riconosciuto al padre a prescindere dal fatto che la madre sia lavoratrice (dipendente, autonoma, ecc.) o casalinga. Il padre lavoratore può presentare la domanda con le stesse modalità previste per la madre lavoratrice.

Da giugno 2015, con l'entrata in vigore della nuova normativa, il padre lavoratore dipendente può usufruire del congedo di paternità per un periodo coincidente con il congedo di maternità non fruito, in tutto o in parte, dalla madre, anche nei casi in cui la madre sia lavoratrice autonoma avete diritto all'indennità di maternità.

Congedo parentale facoltativo per la madre e il padre

La vigente legislazione prevede la possibilità per i genitori di usufruire di periodi di congedo parentale, in seguito al congedo di maternità per la madre e subito dopo il parto per il padre, con modalità diverse a seconda del loro inquadramento lavorativo (lavoratori dipendenti, lavoratrici autonome, lavoratori con contratti di collaborazione). Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino.

Per quanto attiene ai lavoratori dipendenti la legge riconosce ad entrambi i genitori, la possibilità di usufruire di un periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro di 10 mesi (elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) entro i 12 anni di vita del bambino. La madre può usufruire di tali periodi dopo il periodo di congedo per maternità obbligatoria, mentre il padre ne può usufruire anche durante il periodo di congedo di maternità della madre e quindi subito dopo il parto.

I limiti massimi individuali e di entrambi i genitori, per ogni figlio (entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) si possono riassumere come segue:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi);
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Per quanto riguarda i genitori adottivi e affidatari, la legge prevede che siano equiparati ai genitori naturali in materia di congedi per maternità/paternità e congedi parentali. Il diritto all'indennità con il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 è stato esteso fino ai 12 anni d'età del bambino, rispetto ai 6 anni precedentemente previsti, con una diversa ripartizione dei periodi indennizzabili che complessivamente possono arrivare fino a un massimo di nove mesi e non più sei:

- 30% della retribuzione per tre mesi, per ciascun genitore non trasferibili all'altro genitore;
- 30% della retribuzione per ulteriori 3 mesi spettano ad entrambe i genitori, ma in alternativa tra loro.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili, per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino ai 12 anni di età (e non più fino all'ottavo

anno) del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Congedo parentale a ore

La legge 24 dicembre 2012, n.228 ha introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale frazionandolo ad ore, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione e i criteri di calcolo del congedo stesso su base oraria.

Il decreto legislativo 80/2015, attuativo della delega contenuta nel Job act, prevede che in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, i lavoratori possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale

Il decreto legislativo 81/2015, prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario però non deve superare il 50%.

Genitore solo

La condizione di "genitore solo" si ha nei casi di morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo o non riconoscimento del figlio da parte di un genitore. La situazione di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizza di per sé la condizione di "genitore solo": deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di genitore separato: nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori. L'articolo 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 151/2001 precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Al genitore solo, dopo le modifiche apportate dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6) sono indennizzabili al 30%.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Presentazione della domanda per i congedi parentali

Edizione

00

Revisione

00

Data

08 marzo 2024

Pagina

7 di 11

Norma di riferimento:
UNI/Pdr125:2022
Codice Modulistica: MOD_740.5

La domanda di congedo parentale va presentata all'Inps prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. In caso di ritardo, l'indennità è riconosciuta solo per i periodi di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Il lavoratore è tenuto, salvo ipotesi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro almeno 5 giorni prima. Per il congedo parentale a ore il periodo di preavviso non deve essere inferiore a 2 giorni.

Il padre lavoratore dipendente deve comunicare al proprio datore di lavoro le date in cui intende usufruire del congedo almeno 10 giorni prima.

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all'Inps telematicamente.

Riposi giornalieri per l'allattamento

Nel primo anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a provvedere, anche se parzialmente, all'allattamento del figlio (sia al seno che artificiale), usufruendo di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. I riposi giornalieri sono anche cumulabili in un unico riposo di due ore, collocabile in vario modo entro la giornata di lavoro. Se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere, si ha diritto a un solo riposo di un'ora. I riposi poi si riducono a mezz'ora nel caso all'interno dell'azienda sia presente un nido. La possibilità di usufruire dei riposi giornalieri è estesa al padre quando il figlio sia a lui affidato o in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga per espressa rinuncia o nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente. La circolare dell'INPS n.112 del 15 ottobre 2009 ha esteso i riposi giornalieri anche ai padri lavoratori dipendenti nel caso in cui la madre sia casalinga ma si trovi nell'impossibilità di accudire il neonato.

I riposi spettano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria.

In caso di parto plurimo le ore sono raddoppiate e possono essere utilizzate anche dal padre, nei periodi di congedo della madre. Il raddoppio dei riposi è previsto anche in caso di adozione o affidamento di due o più minori, anche se non sono fratelli, che entrano in famiglia nella stessa data.

La domanda di riposi orari della madre, per allattamento, va presentata al datore di lavoro, quella del padre va presentata all'Inps e al datore di lavoro.

Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori hanno diritto alternativamente ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 3 anni. Per i figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni il periodo di astensione previsto è di massimo 5 giorni all'anno.

Durante la fruizione del congedo per malattia del figlio, al genitore non spetta alcun trattamento economico, fatta eccezione per i dipendenti pubblici. Per fruire del congedo per malattia dei figli, è sufficiente presentare un certificato medico, rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, al datore di lavoro con l'indicazione della durata della malattia. In questi giorni il genitore non ha l'obbligo di reperibilità durante gli orari di visita fiscale. È quanto esplicitamente affermato nella Circolare Funzione Pubblica n. 14/2000. Chi sceglie di astenersi dal

lavoro presenta al suo datore di lavoro una autocertificazione da cui risulti che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo. Se la malattia della bambina o del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte.

Congedi parentali e prolungamento dell'astensione facoltativa

L'articolo 33 del Decreto Legislativo 151/2001, prevede che entro il dodicesimo anno di vita del figlio con disabilità grave, accertato dalla Commissione dell'Azienda Usi prevista dalla Legge 104/1992, la lavoratrice madre, o in alternativa il padre lavoratore, abbia diritto a prolungare il periodo di astensione facoltativa già prevista dalla legge fino ad un massimo di 3 anni, precisando che "tre anni" è la somma totale dei congedi (ordinario e prolungamento), che possono essere fruiti dai genitori. Il prolungamento del congedo parentale decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente, nello specifico:

- alla madre, trascorsi 6 mesi dalla fine del congedo di maternità;
- al padre, trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del figlio;
- al genitore solo, trascorsi 10 mesi decorrenti;
- in caso di madre "sola", dalla fine del congedo di maternità;
- in caso di padre "solo", dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità.

In sintesi, prima di accedere al prolungamento dell'astensione facoltativa, è necessario fruire dei congedi parentali oppure attendere che siano trascorsi i periodi di tempo sopra riportati. Ai genitori di bambini con disabilità l'indennità del 30% spetta per tutto il periodo del prolungamento. I congedi parentali possono essere frazionati su base oraria, tenendo presente che la fruizione del prolungamento del congedo per figli con disabilità è incompatibile con la fruizione dei permessi delle due ore di riposo giornaliero retribuito previste dalla legge 104/1992, fino al terzo anno di età del bambino.

Riposi e permessi per figli con disabilità grave

In riferimento alla legge 104 del 1992, sono previsti tali benefici in base all'età del bambino con disabilità grave:

- fino al compimento del terzo anno di vita del bambino e in alternativa al congedo parentale i genitori possono usufruire di un permesso di due ore di riposo giornaliero retribuito (art. 33, comma 2, legge 104/92);
- successivamente al compimento del terzo anno di vita la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto a tre giorni di permessi retribuiti che possono essere fruiti nell'arco di un mese art. 33, comma 3, legge 104/92).

Congedi retribuiti di due anni

La legge 151 del 2001 (art. 42, comma 5) ha integrato le disposizioni previste dalla legge 53 del 2000, introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con disabilità grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito continuativo o frazionato. La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai congedi biennali retribuiti è che la

persona disabile non sia ricoverato a tempo pieno, con l'unica eccezione del caso in cui la richiesta di un familiare sia richiesta dalla struttura sanitaria (art. 42 del decreto legislativo 119/2011). In presenza di pluralità di figli con disabilità, non è possibile per lo stesso lavoratore fruire del raddoppio dei congedi. Il diritto al congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Negli stessi giorni, tuttavia, l'altro genitore non può fruire dei (tre) giorni di permesso (Legge 104) né del congedo parentale frazionato (tre anni fino al compimento dell'ottavo anno di età).

Il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma durante la fruizione del congedo retribuito non si maturano ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto. Per fruire del congedo retribuito (frazionato o completo) il lavoratore deve presentare una specifica domanda, allegando documentazione, dichiarazioni, indicazioni.

Per lo stesso figlio i genitori possono fruire, anche contemporaneamente, del congedo di maternità o del congedo parentale e del congedo straordinario retribuito di due anni.

La Gender Equality nel PNRR

La Gender Equality - già uno dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati dall'ONU (Goal 5) - anche in coerenza con la strategia europea per la parità di genere, è stata esplicitamente inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che pone obiettivi quantitativi oltre che qualitativi: entro il 2026 almeno 800 piccole e medie imprese dovranno ottenere la certificazione della parità di genere e 1.000 aziende dovranno beneficiare delle agevolazioni collegate.



SISTEMA DI GESTIONE

KPI

PIANO DI SVILUPPO
STRATEGICO

Contatti di riferimento

Il Comitato Guida per la parità di genere è raggiungibile attraverso l'indirizzo e -mail comitatoparita@alicenova.it o telefonando allo 0766842752 ref. Mauri Francesca