





Il presente opuscolo vuole essere una guida contenente tutte le informazioni relative ai provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Se hai bisogno di approfondire l'argomento, o avessi dubbi o perplessità, puoi:

- fare riferimento al nostro **ufficio**

Consigliera di Parità Regionale

Via Magenta, 12 – 10128 Torino

Tel. 011/432 5971

mail: segreteriaCP@regione.piemonte.it

-consultare il nostro **sito**

www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm

Questo opuscolo è realizzato dalla Consigliera di Parità Regionale, in collaborazione con i Settori Politiche per le pari opportunità, diritti ed inclusione, progettazione ed innovazione sociale e Relazioni esterne e comunicazione della Regione Piemonte e con la consultazione dell'Area Prestazioni a Sostegno del Reddito, Credito e Welfare del sito web della Direzione Regionale INPS Piemonte

Carissimo Papà,

questo opuscolo è realizzato per te! Abbiamo pensato che una piccola guida, non sostitutiva ovviamente della consulenza personalizzata e della richiesta di informazioni che puoi porci in ogni momento, possa essere utile perché riassume le principali norme/opportunità di cui i padri possono usufruire dopo la nascita di un/una bimbo/a fino al dodicesimo anno di età, o in caso di inserimento in famiglia a seguito di adozione o affidamento, con l'obiettivo di conciliare in modo il più possibile sereno la vita familiare con quella lavorativa.

Finalmente anche per i padri è possibile essere presenti e vicini al proprio bambino/a contribuendo alla sua crescita, esperienza impareggiabile ed in passato, completamente negata dal punto di vista culturale ai padri. Oggi le norme e l'evoluzione della società lo consentono, ma occuparsi dei figli richiede tempo e volontà. Negli ultimi anni, fortunatamente, la normativa è andata migliorando e ampliando le possibilità di congedo per i padri, con misure dapprima sperimentali, poi inserite in Legge di Bilancio e di anno in anno migliorate, quasi come a dover accompagnare per mano l'evoluzione culturale della società in ambito di cura familiare non soltanto più in capo alla mamma.

E' importante conoscere le norme per poterne usufruire e per non lasciarle attive soltanto sulla carta! Occorre superare eventuali rigidità che si possono presentare in alcuni ambienti lavorativi; da questo punto di vista, probabilmente, lo smart working ha dato un'accelerazione alla condivisione del lavoro di accudimento dei figli da parte dei padri che potrà essere un elemento positivo per un ulteriore passo avanti nella parità e nella conciliazione vita-lavoro e all'interno della famiglia.

Buona lettura! Il nostro Ufficio è sempre a tua disposizione.

Cordialmente

Le Consigliere di Parità Regionali

Anna Mantini – Cinzia Borgia



sommario

CONGEDO DI PATERNITA'	4
ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E	6
CONGEDO PARENTALE	7
RIPOSI GIORNALIERI	10
CONGEDI O PERMESSI PER LA MALATTIA DI TUA FIGLIA O TUO FIGLIO	11
FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITA' GRAVE	12
IL DIRITTO AL MANTENIMENTO DEL TUO POSTO DI LAVORO	14
DIVIETO DI LICENZIAMENTO	14
DIMISSIONI	15
DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO	15
POSSIBILITA' DI RICHIEDERE IN ANTICIPO LA LIQUIDAZIONE	15
CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA-LAVORO	16
LAVORO AGILE O SMART WORKING	16
SERVIZI DI SUPPORTO ALLA GENITORIALITA'	18
L'ASSEGNO DI MATERNITA'	18
I BONUS	19
PER SAPERNE DI PIU'	25

CONGEDO DI PATERNITA'

Se sei un papà lavoratore e sei l'unico genitore oppure la mamma è gravemente malata o ha rinunciato espressamente al congedo di maternità obbligatoria (rinuncia possibile solo in caso di adozione o affidamento) hai diritto ad assentarti dal lavoro per un periodo che si chiama **congedo di paternità** e che dura per tutto il tempo che sarebbe spettato alla mamma anche qualora sia lavoratrice autonoma (complessivamente cinque mesi). Avrai diritto, inoltre, ai periodi di astensione obbligatoria di maggiore durata conseguenti al parto prematuro e/o alla richiesta di flessibilità riconosciuta alla madre. Dovrai presentare al tuo datore di lavoro la certificazione che attesti la morte, l'abbandono, la grave infermità della mamma o l'affidamento esclusivo.

Riceverai l'80% dello stipendio (molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%) ed il periodo di assenza ti conta come anzianità di servizio, anche ai fini della 13^a e delle ferie.

Negli ultimi anni, la legge è intervenuta costantemente migliorando la normativa che riguarda la cosiddetta astensione obbligatoria. Si tratta di un periodo di assenza dal lavoro da fruire nei primi 5 mesi dalla nascita del bambino che inizialmente è stato inserito per gli anni 2016 e 2017 come misura sperimentale, poi anno dopo anno le varie leggi di stabilità hanno esteso il numero di giorni spettanti fino ad arrivare al 2021 in cui il congedo di astensione obbligatoria per i papà è stato portato a 10 giorni, retribuiti al 100%.

Inoltre, il congedo spetta anche nel caso di morte perinatale del bambino. Per l'anno solare 2021, l'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha confermato la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre ed ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Possono fruire dei predetti congedi i padri lavoratori dipendenti, anche adottivi e affidatari, entro e non oltre il quinto mese dalla nascita o dall'ingresso in famiglia o in Italia in caso di adozione nazionale o internazionale, oppure dall'affidamento, avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2021.

Per quanto riguarda i padri lavoratori dipendenti da amministrazioni pubbliche, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha chiarito che il Ministro per la Pubblica

Amministrazione dovrà approvare una norma che individui e definisca gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina.

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato. Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Ai padri lavoratori dipendenti spettano:dieci giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

Il congedo facoltativo del padre è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità. Il giorno dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Il congedo facoltativo è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento), indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre con rinuncia da parte della stessa di un giorno. Infine, il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Nei casi di pagamento a conguaglio (articolo 3, decreto ministeriale del 22 dicembre 2012), per poter usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore dipendente deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date di fruizione.

Nei casi di pagamento diretto da parte di INPS, la domanda si presenta online all'Ente attraverso il servizio dedicato.

Se sei in Mobilità: il congedo non si calcola nel periodo di permanenza nelle liste mentre l'indennità di mobilità continuerà ad esserti pagata per il periodo massimo previsto. Non vieni cancellato dalla lista se, durante il congedo, rifiuti un'offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione.

Se sei un lavoratore dirigente alle dipendenze di un datore di lavoro privato hai gli stessi diritti degli altri lavoratori e la stessa tutela previdenziale da parte dell'INPS.

ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI BAMBINI/E

In caso di adozione sia nazionale che internazionale puoi usufruire del congedo di paternità, alle stesse condizioni previste per la madre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, in alternativa alla madre lavoratrice che vi rinunci anche solo parzialmente o nei casi di decesso, grave infermità della madre o di abbandono o affidamento esclusivo.

La durata del congedo non potrà in nessun caso essere superiore a 5 mesi complessivi, a decorrere dall'effettivo ingresso del/della minore in famiglia e a prescindere dall'età del minore adottato.

In caso di adozione internazionale, il congedo può anche essere fruito durante il periodo di permanenza all'estero finalizzato all'incontro con il/la minore per perfezionare le procedure adottive.

Se prendi in **affidamento** un/una minore hai diritto all'astensione dal lavoro per un **periodo complessivo pari a tre mesi** entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento; entro i predetti cinque mesi, puoi usufruire del congedo in modo continuativo o frazionato.

Il congedo spetta **a prescindere dall'età del/della minore.**

e in alternativa:

- Ø alla madre lavoratrice che vi rinunci anche solo parzialmente,
- Ø di decesso o di grave infermità della madre,
- Ø abbandono o affidamento esclusivo.

In caso di ricovero del/della neonato/a il congedo può essere sospeso e le giornate non godute si aggiungono successivamente alla data di dimissione del/della bambino/a. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio/figlia.

CONGEDO PARENTALE

Se hai un lavoro dipendente, puoi richiedere l'astensione facoltativa dal lavoro, ossia il congedo parentale.

Sappi che è possibile usufruire del congedo in esame anche **contemporaneamente** ai congedi di maternità e parentali della madre.

Il diritto può essere esercitato fino ai 12 anni di età del bambino o della bambina e per un periodo continuativo o frazionato per la durata massima di 4 mesi nel caso in cui la madre abbia già fruito dei 6 mesi o viceversa, per una durata massima di 10 mesi. Questo significa che puoi prenderlo anche per un solo giorno o ad ore, se il tuo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro o quello di secondo livello (integrativo, territoriale o aziendale) lo prevedono.

Nel caso in cui tu sia l'unico genitore hai diritto ad usufruire di un periodo di congedo continuativo o frazionato per la durata massima di 10 mesi.

ATTENZIONE: se chiedi almeno tre mesi consecutivi o frazionati, la durata massima del congedo per papà e mamma arriva agli 11 mesi..

Ricordati che devi **preavvisare il datore di lavoro almeno 5 giorni** prima della data in cui vuoi iniziare l'astensione, anche di un solo giorno. Il termine di preavviso è pari a **2 giorni** nel caso di congedo parentale su base oraria.

In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, puoi scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

ATTENZIONE! Non puoi cumulare il congedo frazionato in forma oraria con i permessi o i riposi giornalieri.

Per quanto riguarda l'indennità, l'INPS ti verserà il 30% della retribuzione fino ai 6 anni di età del/della bambino/a. Successivamente, e non oltre l'ottavo anno, non percepirai alcuna retribuzione a meno che il tuo reddito

sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente all'ente di previdenza).

Possono essere retribuiti, al massimo, 6 mesi complessivi fra i due genitori

Il periodo di congedo ti viene calcolato nell'anzianità di servizio.

In alternativa, potrai chiedere di utilizzare il congedo parentale – per una sola volta - per trasformare il tuo rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico e sempre con una riduzione massima di orario pari al 50%.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Successivamente potrai richiedere nuovamente la trasformazione a tempo pieno.

Se sei lavoratore con figlio/a convivente di età non superiore a 13 anni avrai priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 8 dlgs. 81/2015)

Se sei padre adottivo e affidatario, analogamente ai genitori biologici, puoi fruire del congedo parentale entro i primi 12 anni dall'ingresso del/della minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino/della bambina all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello/a stesso/a. ma potrai ricevere la relativa indennità solo nei primi 6 anni dall'ingresso.

Fermi restando i predetti limiti temporali (oltre i quali non spettano né il congedo né la relativa indennità) il trattamento economico pari al 30% della retribuzione è riconoscibile per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i due genitori entro i sei anni dall'ingresso del/della minore in famiglia;

Dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino/della bambina nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia , o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

Dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del bambino il congedo non è mai indennizzato.

Sono esclusi dal diritto al congedo parentale i lavoratori addetti ai servizi domestici e i lavoratori a domicilio.

I **lavoratori autonomi** iscritti alla Gestione separata INPS possono fruire del congedo parentale per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi tre anni di vita del bambino (o entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia).

La relativa indennità, pari al 30%, è corrisposta dall'INPS sempre fino al primo anno di vita del/della bambino/a, e successivamente, a condizione che ci siano determinati requisiti contributivi.



RIPOSI GIORNALIERI

Durante il primo anno di vita del/la bambino/a hai la possibilità di avvalerti dei riposi giornalieri nei casi in cui:

- i figli o le figlie siano affidati solo a te;
- la mamma lavoratrice dipendente non li utilizzi e abbia concluso il periodo di congedo obbligatorio;
- la mamma non sia lavoratrice dipendente: ne discende, pertanto, il tuo diritto ai riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre sia casalinga;
- la mamma sia lavoratrice autonoma o libera professionista;
- la mamma sia deceduta o affetta da una grave malattia.

Solo in questi casi:

- Se hai un **orario di almeno 6 ore** puoi disporre di due riposi anche cumulabili nella giornata. Un'ora per ogni riposo.
- Se hai un **orario inferiore alle 6 ore puoi** disporre di un solo riposo.
- Nel caso in cui tu fruisca di asilo nido o di struttura idonea, istituita dall'azienda nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, il periodo di riposo ha la durata di 1/2 ora.

Nel caso di **parto plurimo** i riposi raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal papà.

Nel caso di **adozione** o di **affidamento** puoi utilizzare le medesime regole entro il primo anno dall'ingresso della/I bimba/o nella famiglia.

Se vengono adottate/i o affidate/i due o più bimbe/i i riposi raddoppiano.

Le ore di riposo sono retribuite come lavoro effettivo e sono coperte da contribuzione figurativa.

Ai lavoratori autonomi (liberi professionisti, parasubordinati) non sono riconosciuti i riposi giornalieri.

L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata con il datore di lavoro: in mancanza di accordo, sarà determinata dall'Ispettorato

Territoriale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del/della neonato/a e dell'attività lavorativa.

CONGEDI E PERMESSI PER LA MALATTIA DI TUA FIGLIA O TUO FIGLIO.

Se tua/o figlia/o si ammala ricordati che i congedi sono un diritto, in alternativa alla mamma, fino all'8° anno di età del/della bimbo/a. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Fino ai 3 anni di età del/della figlio/a:

- Puoi assentarti dal lavoro in qualsiasi momento, senza vincoli di tempo e fino alla completa guarigione, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascuna/o figlia/o. Nel caso di adozioni e affidamenti il limite di età è elevato a sei anni.

Dai 3 agli 8 anni di età del/della figlio/a:

- puoi assentarti dal lavoro per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ogni figlia/o.

Nel caso in cui alla data dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i **6 e i 12 anni**, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Il certificato di malattia sarà trasmesso per via telematica direttamente dal medico curante al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

A questo tipo di congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del/della lavoratore/trice. **Non riceverai, di conseguenza, alcuna visita fiscale.**

Nel caso avvenga un ricovero ospedaliero di tua/o figlia/o nel periodo delle tue ferie sappi che queste possono venire sospese per l'intera durata del ricovero.

Dal punto di vista retributivo non è prevista **alcuna indennità, a meno che il tuo Contratto Collettivo di lavoro non preveda un**

trattamento più favorevole. I congedi sono utili per il calcolo dell'anzianità ma non delle ferie e mensilità aggiuntive. Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, i periodi di congedo entro i 3 anni di età della/del bimba/o prevedono la contribuzione figurativa; tra i 3 e gli 8 anni tale contribuzione è ridotta.

FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE

Hai la possibilità, fruibile in alternativa alla madre di tuo/tua figlio/a, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita dello/della stesso/a (con diritto, fino al sesto anno di vita del/della figlio/figlia, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione).

Successivamente, e non oltre l'ottavo anno, percepirai l'indennità solo se il tuo reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente all'ente di previdenza).

Inoltre, i genitori, anche adottivi:

- con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, di tre giorni di permesso mensili, ovvero delle ore di riposo giornaliera, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- con bambini oltre i tre anni e fino agli otto anni di vita possono beneficiare, in alternativa, di tre giorni di permesso mensili, ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- con figli oltre gli otto anni di età possono fruire di tre giorni di permesso mensile.

Ricordati che i giorni fruiti, fino all'ottavo anno di età del/della bambino/a, a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni.

Se sei lavoratore con figlio/a convivente portatore/portatrice di handicap riconosciuto ai sensi della L.104/92, avrai priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 8 d.lgs. 81/2015)

Hai inoltre la possibilità di usufruire di un congedo straordinario retribuito per due anni, anche frazionato a giorni interi, una sola volta nell'arco della vita lavorativa.



IL DIRITTO AL MANTENIMENTO DEL TUO POSTO DI LAVORO

Sappi che al tuo rientro dal congedo per paternità hai diritto a conservare il tuo posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e hai diritto di restarvi fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a.

Dovrai essere adibito alle stesse mansioni che svolgevi prima del congedo oppure ad altre mansioni che il contratto collettivo consideri equivalenti.

Gli stessi diritti ti competono al rientro dopo un congedo parentale, un permesso o un riposo.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Non puoi essere licenziato se sei tu ad usufruire dei congedi di paternità e fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a.

Ricordati, tuttavia, che il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- colpa grave da parte del lavoratore costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- di cessazione dell'attività dell'azienda cui tu sia addetto,
- di ultimazione della prestazione per la quale tu sia stato assunto,
- di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine,
- di esito negativo della prova, anche se occorrerà verificare se il licenziamento non sia collegabile al congedo di paternità usufruito.

Sappi inoltre che ai sensi dell'art. 25 comma 2 bis del D. Lgs. 198/2006 costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di paternità, anche adottiva, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

DIMISSIONI

Quando sei tu ad avere usufruito del congedo di paternità, se presenti le dimissioni volontariamente entro il compimento di tre anni di età del/la bimbo/a, dovrai convalidarle all'Ispettorato del Lavoro. Se ti dimetti entro l'anno di età di tuo/a figlio/a, anche adottivo o affidatario, hai diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento e non devi comunicarle con il preavviso previsto dal contratto.

DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO

Fino a che il/la bambino/a non abbia compiuto i tre anni di età non sei obbligato a prestare il lavoro notturno qualora lo presti già la madre.

Se sei un genitore unico affidatario del/la figlio/a che vive con te non sei obbligato a prestare il lavoro notturno nei primi 3 anni di ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque fino all'età di dodici anni del/della bambino/a.

Se hai in affidamento esclusivo una/un figlia/o di età inferiore ai 12 anni o hai a carico una persona disabile non sei mai obbligato a prestare il lavoro notturno.

POSSIBILITÀ DI RICHIEDERE UN ANTICIPO DELLA LIQUIDAZIONE

Per sostenere le spese del periodo di congedo parentale in cui hai un'indennità ridotta, hai diritto, se hai almeno 8 anni di anzianità di servizio, a richiedere al tuo datore di lavoro un anticipo della liquidazione, oltre che per le spese mediche o per l'acquisto della casa. Nel caso di anzianità inferiore, la concessione dell'anticipo è a discrezione del datore di lavoro.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI FAMIGLIA – LAVORO

La nuova disciplina sul lavoro autonomo prevede anche misure volte a favorire la flessibilità nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato privato e pubblico.

Le finalità sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Lavoro agile o smart-working

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Secondo la legge n. 81/2017 che agli articoli 18-24 regola lo smart working si tratta di una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della produttività.

La prestazione lavorativa può prevedere l'utilizzo di strumenti tecnologici, ad esempio computer e connessione internet.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Lo smart working prevede la stipula di un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente in forma scritta, ai fini della regolarità amministrativa e della prova e può essere un accordo a tempo determinato o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

L'accordo individua inoltre i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di

lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Lo smart working durante la pandemia

La legge che ha regolamentato lo smart working è del 2017, nessuno poteva prevedere la situazione di emergenza sanitaria portata dallo scoppio della pandemia da Covid-19 nel marzo del 2020.

È evidente che lo spirito della norma che introduceva il lavoro agile con la finalità di incrementare la produttività e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è stata completamente stravolta dalle necessità impellenti di riorganizzare le attività lavorative al fine di contenere i contagi.

Tutte le attività che presentavano le caratteristiche per essere riorganizzate con modalità di prestazione lavorativa in smart working, hanno dato un contributo importante al contenimento della pandemia.

In molti settori si è velocemente passati da percentuali di smart working minimali ante-pandemia (prevalentemente progetti pilota sperimentali) a percentuali di oltre il 90% dei dipendenti. Attualmente il ricorso allo smart working si assesta attorno al 65-70%.

Per chi si è trovato a dover lavorare in smart working e nel contempo a dover seguire i propri bambini alle prese con la DAD (didattica a distanza) nei periodi di sospensione scolastica o di quarantena obbligatoria, non si può certo parlare di strumento di conciliazione!

In ogni caso, in questi mesi ha prevalso la necessità dell'emergenza sanitaria, occorrerà regolamentare ulteriormente lo smart working sia dal punto di vista legislativo, sia dal punto di vista della contrattazione collettiva, per introdurre i correttivi che consentano davvero di renderlo uno strumento di conciliazione.

Ad oggi il D.L 22 aprile 2021, n.52 (c.d.**Decreto Riaperture**), e fino al **31 luglio 2021**, il Governo conferma lo strumento del lavoro agile, anche attraverso le norme semplificate per la sua attivazione, come uno strumento fondamentale tra le misure adottate per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da **COVID-19**.

Infatti, il Presidente del Consiglio dei Ministri aveva emanato il 1° marzo 2020 il DPCM che interveniva sulle modalità di accesso allo smart working, confermate poi dalle successive disposizioni introdotte per far fronte all'emergenza, fino al Decreto del 2 marzo 2021 e a quest'ultimo decreto Riaperture.

Permessi Covid

In quest'ottica, per tutto il periodo della pandemia, il Governo ha attivato misure di sostegno per i genitori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

Il Decreto-Legge 13 marzo 2021, n. 30, ha previsto i cosiddetti permessi Covid, ovvero permessi retribuiti al 50% (contribuzione figurativa Inps piena), che possono però essere richiesti soltanto se la prestazione lavorativa non possa essere svolta in smart working e con questi requisiti: si applica ai genitori di figli conviventi minori di 14 anni o di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, indipendentemente dall'età, interessati dalla sospensione dell'attività didattica in presenza, colpiti da infezione da COVID-19 oppure posti in quarantena dal dipartimento di prevenzione dell'ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni (salvo il caso di disabilità grave di cui si è detto sopra) non è prevista alcuna retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa.

Nei confronti del genitore che si astiene dal lavoro vige il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I genitori possono alternarsi nell'utilizzo dei congedi, mentre non è possibile farvi ricorso per i giorni in cui l'altro genitore non svolge alcuna attività lavorativa (per esempio in caso di disoccupazione o di cassa integrazione).

I permessi sono previsti fino al 30 giugno 2021.

Servizi di supporto alla genitorialità

Le amministrazioni pubbliche sono tenute, nei limiti delle risorse disponibili, a stipulare Convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e ad organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

L'ASSEGNO "DI MATERNITÀ"

In totale assenza della mamma naturale, adottante o affidataria se non lavori o hai un reddito basso, puoi chiedere **l'Assegno di maternità** rivolgendoti agli uffici del Comune per l'assegno comunale o all'INPS per quello statale (entrambi in presenza di determinati presupposti).

Ricordati di presentare la domanda entro **6 mesi** dalla nascita o dall'ingresso in famiglia della/l bimba/o adottato o in affidamento.

L'assegno comunale può essere erogato ("per l'anno 2021") : "le cifre sono rivalutabili anno per anno"

1. sino a € 348,12 mensili per i parti, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenute nell'anno 2021;
2. per un periodo massimo di 5 mesi;
3. a favore delle richiedenti che non abbiano fruito dell'indennità di maternità da parte di Enti previdenziali nel periodo di congedo obbligatorio dal lavoro. Per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni avvenute nell'anno 2021, l'indennità di maternità da non superare è di € 348,12 mensili per 5 mesi, ossia € 1.740,60. Le madri che usufruiscono di un'indennità previdenziale, nella domanda devono dichiarare l'intero importo percepito o che percepiranno durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, sia nei 2 mesi precedenti il parto, sia nei 3 mesi successivi.

Se sei cittadino extracomunitario per ottenere l'assegno devi essere in possesso della carta di soggiorno, dello Status di rifugiato o di protezione sussidiaria oppure ne deve essere in possesso il coniuge

I BONUS

BONUS BEBE' (o assegno di natalità)

L'assegno di natalità (anche detto "Bonus Bebè") è un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affidamento preadottivo. L'assegno è annuale e viene corrisposto ogni mese fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo.

Per le nascite, adozioni ed affidamenti preadottivi a partire dal 2020 la prestazione è stata rimodulata con nuove soglie di ISEE e può spettare, in applicazione del principio dell'accesso universale, nei limiti di un importo minimo, anche per ISEE superiori alla soglia di 40.000 euro o anche in assenza dell'indicatore ISEE.

L'assegno spetta ai cittadini italiani, comunitari o extracomunitari in possesso di idoneo titolo di soggiorno (di seguito sono elencati tutti i requisiti) per le nascite, adozioni, affidamenti preadottivi avvenuti nel 2021 (e 2020 fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare per adozioni e affidamenti preadottivi).

La maggiorazione del 20%

In presenza di tutti gli altri requisiti, la maggiorazione viene applicata in base ai seguenti criteri:

la maggiorazione viene riconosciuta per ogni figlio successivo al primo del genitore richiedente l'assegno, purché sia rispettato il requisito della convivenza tra tali due soggetti;

ai fini della maggiorazione si considera "primo figlio" del genitore richiedente: il figlio, sia minorenni che maggiorenne, residente in Italia, e convivente con il genitore richiedente;

diversamente, non si considerano né come "primi figli", né come "figlio successivo al primo", i minorenni in affidamento preadottivo e quelli in affidamento temporaneo, in quanto la maggiorazione è stata prevista per il figlio successivo al primo, quindi sulla base di rapporti di "filiazione";

in caso di parto gemellare avvenuto nello stesso giorno del 2021:

1. se si tratta di un primo evento (ovvero se il genitore richiedente in precedenza non ha avuto figli neanche adottivi), la maggiorazione va riconosciuta per ogni figlio venuto alla luce successivamente al primo in ordine di tempo (es. nascita di tre gemelli nel 2021, se il richiedente non ha altri figli, la maggiorazione spetta al secondo e al terzo nato in ordine cronologico);

2. se non si tratta di un primo evento (ovvero se il genitore richiedente in precedenza ha già avuto figli, anche adottivi) la maggiorazione spetta a tutti i gemelli;

in caso di adozione plurima, ossia adozione di minorenni avvenuta nello stesso giorno del 2021, se si tratta di un primo evento (ovvero se il genitore richiedente in precedenza non ha avuto figli neanche adottivi), la maggiorazione va riconosciuta a ogni adottato venuto alla luce successivamente al primo in ordine di tempo (es. adozione di tre minorenni il 7 maggio 2021, se il richiedente non ha altri figli, la maggiorazione spetta solo al secondo e al terzo nato in ordine cronologico). Se si tratta di adozione plurima di gemelli, la maggiorazione va riconosciuta per tutti i gemelli adottati tranne uno, a scelta del richiedente (es. adozione di tre gemelli il 7 maggio 2021, se il richiedente non ha altri figli, la maggiorazione spetta solo a due dei tre gemelli adottati, a scelta del richiedente);

in caso di adozione plurima avvenuta nello stesso giorno del 2021, se non si tratta di un primo evento (ovvero se il genitore richiedente in precedenza ha già avuto figli, anche adottivi), la maggiorazione va riconosciuta per ogni adottato, anche in caso di adozione di gemelli (es. adozione di tre minorenni il 7 maggio 2021, se il richiedente ha altri figli, la maggiorazione spetta a tutti e tre i minorenni adottati).

DECORRENZA E DURATA

L'assegno spetta a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato. La domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo

familiare, a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo. Se l'assegno non può più essere concesso al genitore richiedente (perché, ad esempio, decaduto dalla potestà genitoriale o perché il figlio è stato affidato in via esclusiva all'altro genitore), l'altro genitore può subentrare nel diritto all'assegno presentando una nuova domanda entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice, che dispone la decadenza dalla potestà o l'affidamento esclusivo all'altro genitore. In questo caso l'assegno spetta al nuovo genitore richiedente dal mese successivo a quello di emanazione del provvedimento giudiziario.

Per l'affidamento temporaneo di minore nato o adottato nel 2021, l'assegno spetta a decorrere dal mese di emanazione del provvedimento del giudice o del provvedimento dei servizi sociali reso esecutivo dal giudice tutelare.

In caso di decesso del genitore richiedente, l'erogazione dell'assegno prosegue a favore dell'altro genitore convivente col figlio. Quest'ultimo deve fornire all'INPS gli elementi informativi necessari per la prosecuzione dell'assegno entro 90 giorni dalla data del decesso.

In ogni caso, se la domanda è presentata oltre i 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda (con perdita delle mensilità precedenti).

Se la domanda viene respinta, per poter richiedere l'assegno è necessario presentarne una nuova. Se la nuova domanda è presentata oltre i 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione di tale nuova domanda.

L'assegno è corrisposto mensilmente per i nati, adottati o in affido preadottivo nel 2021 (e 2020 fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare per adozioni e affidamenti preadottivi) per un massimo di 12 mensilità, a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia.

Il termine ultimo per la presentazione della domanda è la fine del mese precedente a quello di compimento del primo anno di vita del bambino o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione o affido preadottivo.

QUANTO SPETTA

La misura dell'assegno per i nati adottati in affidamento preadottivo nel 2021 dipende in presenza di un ISEE in corso di validità dall'ISEE minorenni del minore per il quale si richiede l'assegno:

- in presenza di ISEE non superiore a 7.000 euro annui l'assegno di natalità è pari a 1.920 euro annui o 2.304 euro annui in caso di figlio successivo al primo; ossia, rispettivamente, a 160 euro al mese (primo figlio) o 192 euro al mese (figlio successivo al primo);
- se l'ISEE è superiore a 7.000 euro annui, ma non superiore a 40.000 euro, l'assegno di natalità è pari a 1.440 euro annui o

1.728 euro annui in caso di figlio successivo al primo; ossia, rispettivamente, 120 euro al mese (primo figlio) o 144 euro al mese (figlio successivo al primo);

- qualora l' ISEE sia superiore a 40.000 euro l'assegno di natalità è pari a 960 euro annui o 1.152 euro annui in caso di figlio successivo al primo; ossia, rispettivamente, 80 euro al mese (primo figlio) o a 96 euro al mese (figlio successivo al primo).

Il pagamento mensile dell'assegno è effettuato dall'INPS direttamente al richiedente tramite bonifico domiciliato, accredito su conto corrente bancario o postale, libretto postale o carta prepagata con IBAN, conto corrente estero Area SEPA, intestati al richiedente.

A partire dal 10 aprile 2020 non è più necessaria la compilazione e la trasmissione del modello SR 163 (circolare INPS 29 marzo 2020, n. 48).

In caso di pagamento su IBAN estero, deve essere allegato un documento di identità del beneficiario della prestazione e il modulo di identificazione finanziaria timbrato e firmato da un rappresentante della banca estera oppure corredato di un estratto conto (nel quale siano oscurati i dati contabili) o di una dichiarazione della banca emittente dai quali risultino con evidenza il codice IBAN e i dati identificativi del titolare del conto corrente.

Il pagamento dell'assegno è effettuato a partire dal mese successivo a quello di presentazione della domanda. Il primo pagamento comprende anche l'importo delle mensilità maturate fino a quel momento.

La domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla nascita o dalla data di ingresso del minore affidato o adottato nel nucleo familiare. In caso di affidamento temporaneo, la domanda può essere presentata dall'affidatario entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice o del provvedimento dei servizi sociali reso esecutivo dal giudice tutelare.

La domanda di assegno si presenta all'INPS, di regola una sola volta per ogni figlio attraverso il servizio online dedicato, che permette di visualizzarne anche l'esito.

BONUS ASILI NIDO

Puoi richiedere il bonus asili nido 2021 sei hai i seguenti requisiti:

residenza in Italia;

cittadinanza italiana o UE, o permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, o carta di soggiorno per familiari extracomunitari di cittadini dell'UE (art. 10, decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30) o carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi cittadinanza UE (art. 17, d.lgs. 30/2007), o status di rifugiato politico o di protezione sussidiaria;

essere il genitore che sostiene il pagamento della retta (per il contributo asilo nido) oppure essere il genitore coabitante del minore ed avere dimora nello stesso comune (per il contributo per forme di assistenza domiciliare).

Inoltre, in caso di necessità di assistenza a domicilio è necessario possedere anche specifica attestazione, rilasciata dal pediatra di libera scelta, che dichiari l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili per l'intero anno a causa di grave patologia cronica.

Il Bonus Asilo Nido INPS può essere richiesto per un massimo di 11 mensilità. Per l'anno 2021, l'importo del Bonus Nido riconosciuto a ciascun beneficiario può variare da 1500 a 3000 euro ed è determinato in base all'ISEE minorenni in corso di validità.

Le soglie ISEE per il Bonus Asilo Nido ISEE con le relative somme erogabili sono:

- ISEE fino a 25.000 euro – bonus totale annuo pari a 3.000 euro, erogabile in massimo 11 mensilità dal valore di 272,72 euro ciascuna;
- ISEE da 25.001 a 40.000 euro – bonus totale annuo pari a 2.500 euro, erogabile in massimo 11 mensilità dal valore di 227,27 euro ciascuna;
- ISEE oltre 40.000 euro – bonus totale annuo pari a 1.500 euro, erogabile in massimo 11 mensilità dal valore di 136,37 euro ciascuna.

In caso si disponga di ISEE non valido, a fronte della domanda e in possesso dei requisiti richiesti, viene erogata la somma minima (pari a 1.500 euro annui). Successivamente, presentando l'Indicatore aggiornato, l'INPS provvede a corrispondere l'importo maggiorato, a partire dalla data di presentazione. Si specifica, inoltre, che la cifra erogata dall'INPS non può superare l'ammontare della retta mensile. In questo caso viene rimborsata solo la quota versata effettivamente dal genitore.

Il Bonus Asilo Nido dell'INPS non è cumulabile con la detrazione fiscale per la frequenza degli asili nido prevista dall'articolo 2, comma 6, della legge n. 203/2008.

Il premio Asilo Nido può essere richiesto fino al 31 dicembre 2021.

Puoi fare domanda in modo telematico tramite il portale web dell'INPS. E' possibile procedere in autonomia oppure rivolgersi ad un ente di patronato per ricevere assistenza gratuita per presentare la domanda online.

Per saperne di più Sulle norme a favore della maternità/paternità e dei congedi parentali puoi contattare:

To find out more about laws concerning maternity, paternity and parental leave please contact:

A fin d'en savoir plus sur les lois en faveur de la maternité et de la paternité et sur les congés parentaux vous pouvez vous adresser:

Pentru mai multe informatii privind normele si concediile de maternitate/paternitate va puteti adresa la:

Para obtener mayor información sobre las normas a favor de la maternidad/paternidad y de los permisos parentales puede dirigirse a:

Consigliera di Parità Regionale del Piemonte

Via Magenta, 12 – 10128 Torino

Tel. 011/432 5971

Email: segreteriaCP@regione.piemonte.it

Sito:

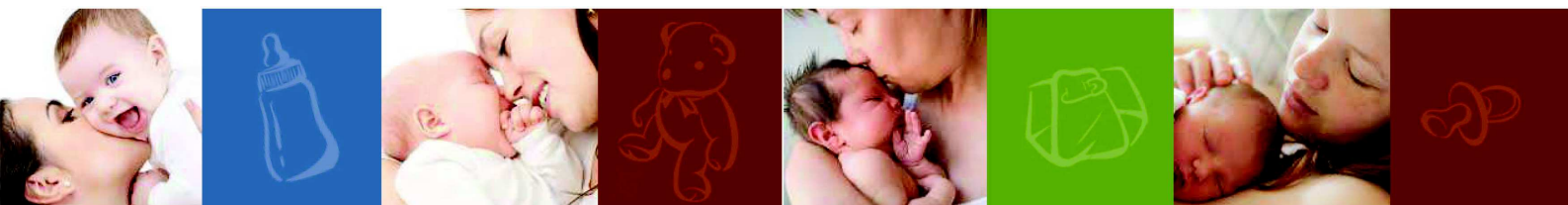
www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm

www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/

Ø **Consigliere di Parità della Città metropolitana**

Ø **Organizzazioni sindacali presenti direttamente in azienda o nel territorio provinciale.**





la parità fa la differenza

Consigliera di Parità Regionale
tel. 011/432 5971
mail: segreteriaCP@regione.piemonte.it
www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm

