



Consigliera di Parità  
Regionale del Piemonte

REGIONE  
PIEMONTE

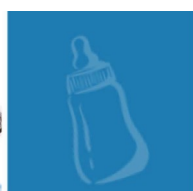
# MATERNITÀ E PATERNITÀ

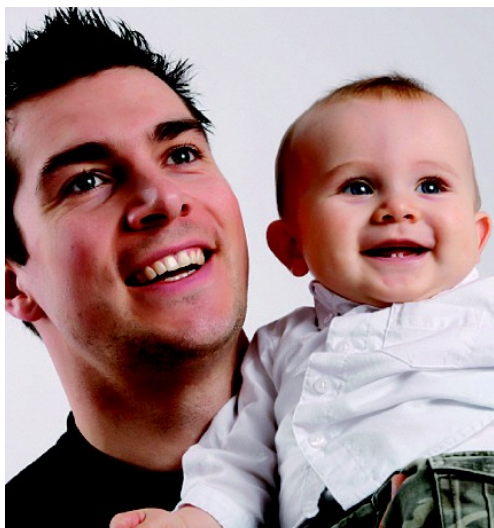


*la parità fa la differenza*

## LE OPPORTUNITÀ PER I PADRI

**DALLA NASCITA AL DODICESIMO ANNO**





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](mailto:segreteriaCP@regione.piemonte.it)

-consultare il nostro **sito**

[www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons\\_parita.htm](http://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 l'Area Prestazioni a Sostegno del Reddito, Credito e Welfare 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
ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE	24
NOVITA' NORMATIVE: D.LGS. 30 GIUGNO 2022, n. 105	27
PER SAPERNE DI PIU'	28

## **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<sup>a</sup> 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%. Dal 2022 la misura diventa strutturale, pertanto i giorni di congedo obbligatorio sono 10<sup>1</sup>.

Inoltre, il congedo spetta anche nel caso di morte perinatale del bambino. Per l'anno solare 2022, (legge di bilancio 2022) 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.

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

---

<sup>1</sup>D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

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 e in modo autonomo rispetto al diritto della madre<sup>2</sup>.

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.

---

<sup>2</sup>D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

## **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 decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, di nuova emanazione, stabilisce che per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Di fatto i mesi con copertura economica a carico dell'inps passano da 6 a 9, con l'obiettivo di sensibilizzare anche i padri a prendersi cura dei figli in questa fase così importante e delicata della loro vita.

E' possibile richiedere i periodi di congedo anche in modo frazionato o ad ore, richiederlo 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.

La legge di Bilancio 2023 stabilisce che l'indennità pagata al 30% viene elevata all'80% per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, in via alternativa tra la madre e il padre.

*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 11 mesi, di cui massimo 9 mesi coperti con indennità Inps del 30% della retribuzione<sup>3</sup>(indennità elevata all'80% per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino).*

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.*

---

<sup>3</sup>D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105



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

Il periodo di congedo ti viene calcolato nell'anzianità di servizio e *non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva*<sup>4</sup>.

**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 usufruire del congedo parentale e ricevere la relativa indennità Inps pari al 30% della retribuzione, qualunque sia l'età del/della minore, entro i 12 anni dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età<sup>5</sup>.

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 di 3 mesi ciascuno (autonomamente e alternativamente alla madre) entro i primi 12 anni di vita del figlio. Entro lo stesso termine, in alternativa tra loro, i genitori hanno diritto ad ulteriori 3 mesi di congedo.<sup>6</sup>

---

4D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

5D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

6D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105



## 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/l 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.

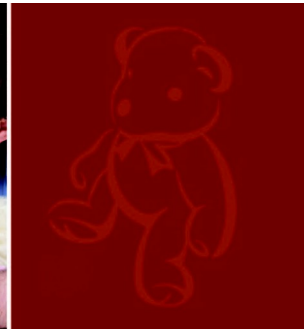
## **FIGLIA/O IN SITUAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE**

Hai la possibilità, fruibile in alternativa alla madre di tuo/tua figlio/a, nel caso in cui ci sia una situazione del minore, anche in caso di adozione, con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, di chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105



## **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.

Con l'emergenza pandemica, il Governo aveva emanato il 1° marzo 2020 il DPCM che interveniva sulle modalità di accesso allo smart working introducendo norme semplificate per la sua attivazione, confermate poi dalle successive disposizioni introdotte per far fronte all'emergenza, in vigore ancora oggi e sino al 31/8/22, nonostante non sia stato prorogato lo stato di emergenza.

Sperando di uscire definitivamente dalla pandemia, occorrerà regolamentare al meglio questa nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che non può essere considerata una esperienza emergenziale da archiviare, bensì come una possibilità di rendere la propria prestazione lavorativa in modo flessibile e innovativo.

Il decreto 30 giugno 2022, n. 105 interviene sul lavoro agile con un'attenzione particolare alla genitorialità: i datori di lavoro pubblici e

privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Al fine di verificare e rendere più concreta possibile la fruizione della norma, occorrerà vigilare sul concetto di "mansione compatibile" con il lavoro agile, anche se il decreto, a differenza di altre norme via via introdotte dal Governo per dare copertura con i permessi covid durante la pandemia, esplicitavano tale concetto mentre qui, invece, non se ne fa menzione.<sup>8</sup>

#### 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 erano previsti fino al 30 giugno 2022.

---

<sup>8</sup>D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

## 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 2022") : "le cifre sono rivalutabili anno per anno"

1. sino a € 354,73 mensili per i parti, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenute nell'anno 2022;
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 2022, l'indennità di maternità da non superare è di € 354,73 per n. 5 mensilità per complessivi € 1.773,65. 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<sup>9</sup>.

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

---

<sup>9</sup>D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

## **I BONUS**

### **BONUS BEBE' (o assegno di natalità)**

Dal 2022, alla luce della nuova normativa in materia di Assegno Unico Universale, è stato abrogato.

### **BONUS ASILI NIDO**

Puoi richiedere il bonus asili nido 2023 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 e 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 2023, 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 2023.

Puoi fare domanda in modo telematico tramite il portale web dell'INPS, a partire dal mese di febbraio 2023, dopo l'attivazione della procedura da parte dell'Ente.

E' possibile procedere in autonomia oppure rivolgersi a un ente di patronato per ricevere assistenza gratuita per presentare la domanda online.

Ricordiamo che il bonus nido non è cumulabile con la detrazione Irpef del 19% per l'iscrizione al nido.

### **ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE INPS<sup>10</sup>**

A partire dal 1 gennaio 2022 tutta la materia relativa ai sostegni economici per le famiglie è stata riorganizzata con l'introduzione del cosiddetto Assegno Unico, che va a sostituire gli Assegni Familiari e alcuni tipi di contributi che venivano finanziati di anno in anno con le leggi di bilancio.

L'Assegno unico e universale è un sostegno economico alle famiglie attribuito per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli disabili. L'importo spettante varia in base alla condizione economica del nucleo familiare sulla base di ISEE valido al momento della domanda, tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli.

L'Assegno è definito unico, poiché è finalizzato alla semplificazione e al contestuale potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità, e universale in quanto viene garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di euro 40mila.

L'Assegno unico e universale spetta ai nuclei familiari in cui ricorrono le seguenti condizioni:

- per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, decorre dal settimo mese di gravidanza;

---

<sup>10</sup>D.Lgs. n. 30 giugno 2022, n. 105

- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni che:
  - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
  - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui;
  - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
  - svolga il servizio civile universale;
- per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

L'importo dell'Assegno unico e universale per i figli a carico è determinato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, verificata tenendo conto dell'ISEE in corso di validità. Pertanto, alle famiglie che al momento della domanda siano in possesso di ISEE in corso di validità, l'assegno è corrisposto con importi maggiorati e calcolati in base alla corrispondente fascia di ISEE. Le medesime maggiorazioni sono comunque riconosciute, con decorrenza retroattiva con tutti gli arretrati, anche a coloro che al momento della presentazione della domanda non siano in possesso di ISEE, ma per le quali l'ISEE sia successivamente attestato entro il 30 giugno.

L'Assegno unico per i figli a carico, poiché è una misura "universale", può essere richiesto anche in assenza di ISEE ovvero con ISEE superiore alla soglia di euro 40mila. In tal caso, saranno corrisposti gli importi minimi dell'Assegno previsti dalla normativa.

L'importo dell'Assegno unico e universale viene determinato in base all'ISEE eventualmente presentato del nucleo familiare del figlio beneficiario, tenuto conto dell'età dei figli a carico e di numerosi altri elementi.

In particolare, è prevista:

- una quota variabile modulata in modo progressivo (si va da un massimo di 175 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 15mila euro, a un minimo di 50 euro per ciascun figlio minore in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 40mila euro). Gli importi dovuti per ciascun figlio possono essere maggiorati nelle ipotesi di nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a 21 anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli affetti da disabilità;
- una quota a titolo di maggiorazioni per compensare l'eventuale perdita economica subita dal nucleo familiare, se l'importo dell'Assegno dovesse risultare inferiore a quello che deriva dalla somma dei valori teorici dell'Assegno al Nucleo Familiare (componente familiare) e delle detrazioni fiscali medie (componente fiscale), che si sarebbero percepite nel regime precedente la riforma.

L'Assegno unico e universale è corrisposto dall'INPS ed è erogato al richiedente ovvero, a richiesta anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, mediante accredito su conto corrente bancario o postale, ovvero scegliendo la modalità del bonifico domiciliato.

In fase di compilazione della domanda, il genitore richiedente potrà indicare le modalità di pagamento prescelte anche con riferimento all'altro genitore (es. IBAN dell'altro genitore, per quanto a propria conoscenza). Qualora il genitore richiedente non dovesse indicare la modalità di pagamento dell'altro genitore esercente la responsabilità genitoriale, quest'ultimo potrà provvedere autonomamente a inserirlo, accedendo alla domanda del richiedente con le proprie credenziali. In tal caso, il pagamento della quota al secondo genitore decorre da quando tale scelta di accredito al 50% è stata comunicata all'INPS.

In caso di affidamento esclusivo, il richiedente potrà chiedere la corresponsione del 100% dell'importo spettante. Resta ferma la possibilità dell'altro genitore di modificare tale scelta accedendo alla domanda mediante le proprie credenziali.

Nel caso di nomina di un tutore o di affidatario ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, l'Assegno è riconosciuto nell'interesse esclusivo del tutelato ovvero del minore in affido familiare.

Per i nuovi nati a decorrere dal 1° marzo, l'Assegno unico e universale spetta dal settimo mese di gravidanza.

Con l'entrata in vigore dell'Assegno unico e universale, a decorrere dal mese di marzo 2022 sono abrogate le seguenti misure di sostegno alla natalità, in quanto assorbite dall'Assegno:

- il premio alla nascita o all'adozione (Bonus mamma domani);
- l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- gli assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- l'assegno di natalità (cd. Bonus bebè);
- le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.

L'Assegno unico non assorbe né limita gli importi del bonus asilo nido.

L'Assegno è compatibile con la fruizione di eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle Regioni, Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali.

L'Assegno unico e universale non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF.



## **NOVITA' NORMATIVE**

### **DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2022, N. 105**

Il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in attuazione della direttiva UE 019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, è entrato in vigore il 13 agosto 2022 e stabilisce una serie di introduzioni normative che si pongono l'obiettivo di riordinare e migliorare complessivamente la materia.

In particolare, il decreto incrementa da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali. Sono incrementati da 6 a 9, i mesi di congedo parentale coperti da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori. Ciò significa che accanto ai tre mesi, non trasferibili, che spettano a ciascun genitore, si aggiunge, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta l'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi). Sale poi da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato al 30%. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Il decreto interviene anche per ciò che concerne il lavoro agile: i datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Ancora, il decreto stabilisce che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20

maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado.  
Sono previste sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria e l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

**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](mailto:segreteriaCP@regione.piemonte.it)

Sito:

[www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons\\_parita.htm](http://www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm)

[www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/](http://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](mailto:segreteriaCP@regione.piemonte.it)**

**[www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons\\_parita.htm](http://www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm)**

