



Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”

Disciplina in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - D. Lgs. n. 151/2001 Congedo di Maternità o di Paternità - Congedo Parentale - Riposi giornalieri - Congedo per malattia del figlio - Genitori Adottivi o Affidatari

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda:

- l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, laddove la discriminazione sia attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- le iniziative in materie di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti;
- la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera - (Art. 3 D. Lgs. n. 151/2001).

Terminologia di riferimento in materia: differenze tra le norme attuali e le precedenti.

La seguente tabella evidenzia le modifiche intervenute rispetto ai precedenti termini in uso:

PRECEDENTE TERMINOLOGIA (L. 1204/71 - L. 903/77)	NUOVA TERMINOLOGIA (L. 53/2000 – T.U. 151/2001)
Astensione obbligatoria	Congedo di maternità/paternità
Astensione facoltativa	Congedo parentale
Permessi per allattamento	Riposi giornalieri
Permessi per malattia del bambino	Congedi per malattia del figlio

Congedo di maternità o di paternità

Congedo di Maternità

Per congedo di maternità (già “astensione obbligatoria”) si intende il periodo di interdizione obbligatoria delle lavoratrici madri dal lavoro.

In termini generali, è **vietato adibire al lavoro** le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

- c) durante i tre mesi dopo il parto (precisandosi che il computo decorre dal giorno successivo a quello del parto);
- d) durante gli ulteriori giorni aggiunti al periodo di congedo di maternità post partum. non goduti prima del parto qualora il parto sia avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

La legge riconosce alla lavoratrice la **facoltà di utilizzare un margine di flessibilità** nella decorrenza del congedo rispetto alla data presunta del parto.

Ferma restando cioè la durata complessiva di cinque mesi del congedo di maternità (e salvo quanto previsto al punto b), le lavoratrici possono astenersi dal lavoro con decorrenza fino ad un mese dalla data presunta del parto, prolungando il periodo di congedo fino ai quattro mesi successivi alla nascita del bambino.

Per esercitare tale opzione dovrà essere inoltrata prima della scadenza del settimo mese di gravidanza, e cioè prima dell'inizio del normale periodo di congedo di maternità, una richiesta scritta indirizzata al Magnifico Rettore corredata del:

certificato del medico specialista ostetrico-ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, contenente la data presunta del parto e l'attestazione che detta opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro:

L'Amministrazione inoltra la richiesta di parere al «medico competente» ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Il Ministero del Lavoro (Circ. n. 43/2000) ha ritenuto esercitabile l'opzione al ricorrere dei seguenti presupposti:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro;
- c) venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

La flessibilità del periodo di congedo ante partum richiesta e già accordata secondo le descritte modalità, può essere successivamente oggetto di totale o parziale rinuncia su espressa richiesta della lavoratrice o, implicitamente, per fatti sopravvenuti (ad esempio, di tipo morboso, che facciano quindi venir meno il requisito sub a), ampliando di nuovo quindi il periodo di astensione lavorativa pre parto.

La lavoratrice è altresì tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio (ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000)

Interdizione anticipata dal lavoro

Il Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino ai due mesi antecedenti la data presunta del parto, per uno o più periodi, la cui durata è determinata dal Servizio medesimo.

Tale provvedimento è adottato su istanza della lavoratrice al Servizio ispettivo, sulla base, se del caso, di un accertamento medico dei competenti Organi del Servizio Sanitario Nazionale, per i seguenti motivi

- gravi complicanze della gestazione;
- preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
- impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, nel caso in cui la stessa svolga mansioni di trasporto e sollevamento pesi o lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Parto prematuro

Qualora il parto abbia luogo in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti dei due mesi di congedo ante partum sono aggiunti ai mesi di congedo post partum.

La lavoratrice è ovviamente tenuta anche in questo caso a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000.

L' art. 31 del CCNL 16/10/2008 ha inoltre previsto che la lavoratrice madre possa richiedere, qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, che il restante periodo di congedo obbligatorio post partum ed il restante periodo ante partum non fruito possano decorrere, in tutto o in parte, dalla data di effettivo rientro a casa del figlio (sospensione del congedo di maternità post partum).

La richiesta viene accolta se avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro.

Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del T.U. (riposi giornalieri).

Congedo di paternità

Il diritto al congedo di paternità è riconosciuto al padre lavoratore esclusivamente nei seguenti casi di impossibilità di assistenza del figlio da parte della madre:

- a) morte o grave infermità della madre che renda impossibile l'assistenza materna al minore nei primi mesi di vita;
- b) abbandono da parte della madre;
- c) affidamento esclusivo del bambino al padre.

Si tratta cioè di specifiche situazioni in cui il figlio appena nato non può usufruire dell'assistenza materna e nelle quali, quindi, il dovere di assistenza si trasferisce al padre lavoratore.

Ad esempio, nell'ipotesi di parto prematuro, al ricorrere di uno dei citati casi di impossibilità di assistenza da parte della madre, il padre lavoratore può usufruire del periodo di congedo obbligatorio non ancora utilizzato dalla madre lavoratrice al momento del parto, ivi compresa la parte residua del congedo ante partum.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve produrre l'idonea certificazione relativa alle condizioni sopra elencate. In caso di abbandono del figlio da parte della madre, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 (dichiarazione sostitutiva di atto notorio).

Trattamento economico dei congedi di maternità e paternità

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16/10/2008, nel periodo di congedo di maternità o paternità spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile.

Tale periodo di congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

Congedo parentale

Rispetto alla precedente normativa l'art. 32 del T.U., prevede l'innalzamento del limite di età del bambino per la fruizione dei congedi parentali; in particolare, i predetti congedi spettano per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita (fino al giorno, compreso, dell'ottavo compleanno) e possono essere usufruiti:

- dalla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità;
- dal padre lavoratore, dopo la nascita del figlio.

Il nuovo quadro normativo riconosce inoltre a ciascun genitore un proprio diritto, individuale ed autonomo, ad un periodo di congedo parentale, indipendentemente dalla condizione lavorativa (dipendente, libero professionista, etc.) o meno dell'altro genitore.

In sostanza la possibilità di fruire dei congedi è riconosciuta anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Viene quindi meno la condizione che vincolava la fruibilità dell'astensione facoltativa da parte del padre alla circostanza che la madre fosse lavoratrice e che non si avvallesse del congedo stesso.

I predetti periodi di congedo parentale possono quindi essere fruiti dai due genitori anche contemporaneamente. Il padre lavoratore può utilizzarli:

- in concomitanza con l'utilizzo del congedo di maternità da parte della madre lavoratrice;
- se la madre decide di non riprendere l'attività lavorativa e chiede anch'essa il congedo parentale;
- se la madre usufruisce dei riposi giornalieri ex art. 39 del T.U. (già c.d. "per allattamento" - v. più avanti).

Relativamente alla durata del congedo la norma prevede un **limite massimo complessivo** riferito alla coppia dei genitori pari a 10 mesi.

Nell'ambito di tale limite ciascun genitore può usufruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi (limite max individuale).

Al fine di incentivare la fruizione del congedo da parte del padre, l'art. 32 del T.U. prevede che qualora il **padre lavoratore** eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un **periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi**, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il genitore "solo" - a seguito di morte di un genitore, abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da un provvedimento formale) - ha diritto ad un periodo, continuativo o frazionato, **non superiore a 10 mesi, anche se si tratta del padre.**

Per l'elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di genitore "solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre, 6 o 7 mesi per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni). Si computano anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano al loro interno.

A proposito della frazionabilità si precisa che tra un periodo e l'altro di fruizione del congedo parentale è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo parentale i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro, requisito quest'ultimo non rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo.

Anche a seguito di precisazione fornita dal Dipartimento della Funzione Pubblica, si precisa che in caso di parto gemellare o plurigemellare i periodi di congedo parentale spettano per ciascun figlio, risultando quindi moltiplicati per il numero dei gemelli.

Trattamento economico dei congedi parentali

Il dipendente che usufruisca di congedi parentali ha diritto ad un trattamento retributivo per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi.

Tale trattamento spetta **fino al compimento del terzo anno di vita del bambino** ed è determinato come segue:

- l'intera retribuzione (esclusi i compensi per lavoro straordinario, le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute) per i primi 30 giorni, da considerarsi complessivamente per la coppia ove entrambi i genitori risultino titolati a tale trattamento, che costituisce un regime contrattuale (art. 31, comma 4, CCNL 16.10.2008) più favorevole rispetto ai termini del Testo Unico;
- il 30% della retribuzione come sopra precisata, per i restanti 5 mesi.

I 30 giorni retribuiti per intero possono essere riconosciuti, nel caso di mancata fruizione nel primo anno da parte di entrambi i genitori, anche nel secondo o nel terzo anno di vita del bambino.

Si precisa che nel caso in cui il coniuge del dipendente pubblico sia dipendente di un'azienda privata e fruisca parzialmente del congedo parentale retribuito al 30%, gli eventuali primi 30 giorni richiesti anche successivamente dal dipendente pubblico sono da retribuirsi al 100%.

Per i periodi di **congedo parentale usufruiti dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino** ed entro l'ottavo anno, non è prevista alcuna

retribuzione, anche nell'ipotesi in cui non si sia fruito in precedenza di congedi al medesimo titolo.

Spetta invece il 30% della retribuzione fissa dopo il periodo massimo complessivo, tra i genitori, dei 6 mesi di trattamento retributivo di cui sopra ed entro l'ottavo anno di vita del bambino se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria . Il dipendente dovrà a tal fine produrre apposita autocertificazione attestante che il proprio reddito annuo non superi il predetto limite.

I primi 30 giorni di congedo parentale interamente retribuiti sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, della tredicesima mensilità e delle ferie. I restanti periodi sono invece utili ai fini della sola anzianità di servizio, non risultando computabili per le ferie e la tredicesima mensilità.

Riposi giornalieri

La **lavoratrice madre** ha diritto nel corso del primo anno di vita del bambino a due periodi giornalieri di riposo (della durata di un'ora ciascuno) anche cumulabili; tali periodi si riducono ad uno solo nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro risulti inferiore a sei ore.

Tali periodi (in precedenza definiti permessi "per allattamento") sono estesi dall'art. 40 del T.U. in argomento anche al **padre lavoratore**, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui il figlio sia affidato solo al padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre lavoratrice non sia lavoratrice dipendente (ad esempio, libera professionista, collaboratrice, etc.);
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nel caso a) i riposi giornalieri spettano indipendentemente dalla circostanza che la madre svolga o meno attività lavorativa.

In particolare, se la madre è una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore ha la possibilità di fruire dei riposi giornalieri solo nel caso in cui la madre vi rinunci espressamente e riprenda effettivamente l'attività lavorativa.

Ne consegue che il padre lavoratore non può usufruire dei riposi giornalieri nel caso in cui la madre si trovi in congedo di maternità o parentale; la madre lavoratrice può invece utilizzare i riposi giornalieri anche in coincidenza con il periodo di congedo parentale del padre.

La madre lavoratrice può inoltre usufruire dei permessi giornalieri anche nell'ipotesi di sospensione temporanea del congedo di maternità ai sensi dell'art. 31, comma 3, CCNL 16/10/2008, prevista per la fattispecie del parto prematuro.

Per la fruizione dei riposi giornalieri da parte del lavoratore padre nelle descritte ipotesi a), b), c), d) deve essere prodotta apposita richiesta nonché la seguente documentazione:

- ipotesi a): copia del provvedimento del giudice o di altro atto formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre;
- ipotesi b): dichiarazione di rinuncia della madre;
- ipotesi c): dichiarazione della madre relativa alla sua situazione lavorativa;
- ipotesi d): relativa certificazione.

Ai sensi dell'art. 41 del T.U., i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono **raddoppiati in caso di parto plurimo** (non c'è quindi correlazione con il numero dei gemelli).

Le ore aggiuntive (due o una, qualora l'orario sia pari, rispettivamente, ad almeno 6 ore o a meno di 6 ore) possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore, nel presupposto che la madre non ne usufruisca, o viceversa. Nel caso in cui la madre non usufruisca dei riposi giornalieri perché in congedo di maternità o parentale, il padre ha diritto a due ore di permesso.

Per usufruire delle ore aggiuntive di riposo giornaliero in caso di parto plurimo, il lavoratore padre è inoltre tenuto ad allegare alla relativa richiesta una dichiarazione della madre attestante il non utilizzo delle ore aggiuntive medesime.

Tutte le attestazioni sono rese ai sensi dell'art.47 del D.P.R. n. 445/2000 e il dipendente è tenuto a rendere tempestivamente nota ogni eventuale successiva modifica ai dati precedentemente comunicati.

I riposi giornalieri sono retribuiti per intero e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Congedo per malattia del figlio

L'art. 47 del T.U. definisce la disciplina relativa ai congedi per malattia del figlio, confermando l'estensione, fino agli otto anni di vita del bambino, del limite di fruizione degli stessi.

In particolare, fino **ai tre anni le assenze possono essere illimitate**, mentre **oltre i tre anni e fino agli otto è fissato un limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno di vita del figlio, fruibili anche in frazioni di giorni** (art. 31 c. 5 CCNL) **per ciascun genitore**. Quest'ultimo limite non può essere superato, anche nel caso in cui uno dei due genitori non usufruisca in tutto o in parte dei propri cinque giorni e deve intendersi riferito a ciascun figlio (**spettano quindi periodi di cinque giorni per ognuno dei bambini** di età superiore ai tre anni e fino agli otto).

Entrambi i genitori hanno quindi diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia titolo o non ne possa usufruire perché già in congedo parentale.

Ai sensi dell'art 47 del T.U., i congedi per malattia del figlio non sono soggetti alle disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore, non potendosi quindi richiedere l'accertamento medico di controllo nei confronti del bambino.

In caso di ricovero ospedaliero del figlio, il genitore può richiedere l'interruzione del decorso di un eventuale periodo di ferie in godimento, per usufruire dei congedi in argomento. Ai predetti congedi si applica inoltre quanto già precisato per i congedi parentali, relativamente alla fruizione continuativa di un periodo che includa al suo interno giorni festivi o non lavorativi.

Trattamento economico nel caso di malattia del bambino

Ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 16.10.2008, successivamente al periodo di congedo per maternità e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 c. 1 del T.U. , alle lavoratrici madri e ai

lavoratori padri sono riconosciuti **trenta giorni per ciascun anno, computati alternativamente per entrambi i genitori di assenza retribuita:**

Spetta pertanto l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento accessorio al pari delle assenze a titolo di congedo di maternità, fermo restando che **tale limite deve essere inteso in senso cumulativo fra i due genitori.** Il quantitativo annuo di trenta giorni è inoltre utile ai fini del computo delle ferie, della tredicesima e dell'anzianità di servizio.

Gli ulteriori periodi di assenza usufruiti allo stesso titolo fino al compimento del terzo anno di età del bambino, nonché i cinque giorni annui spettanti per la malattia dei bambini con più di tre anni e fino agli otto, non sono invece retribuiti e incidono in termini riduttivi sulle ferie e sulla tredicesima mensilità, mentre sono comunque utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Da un punto di vista previdenziale, per periodi di assenza non retribuiti fino al terzo anno di età del bambino si applicano gli stessi criteri precisati per i periodi di congedo parentale non retribuiti, sussistendo il diritto alla contribuzione figurativa secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della legge 23 aprile 1981 n.155 (T.U. art. 35 comma 3).

Ai fini della fruizione del congedo per malattia del figlio, la lavoratrice madre e il lavoratore padre sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva (ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000) attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo. La richiesta deve inoltre essere corredata dal certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Genitori adottivi e affidatari - Congedo di maternità

Il D. Lgs n. 151/2001 riconosce ai genitori adottivi o affidatari gli stessi diritti dei genitori naturali in materia di tutela della maternità e della paternità. ma con differenze nella decorrenza dei diversi diritti in materia, in relazione alla necessità di tenere conto della data di effettivo ingresso del bambino nel nucleo familiare e della sua età in quel momento.

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle **lavoratrici che abbiano adottato un minore.** In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi **cinque mesi** successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero in caso di adozione internazionale, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

Nel caso di **affidamento di minore**, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un **periodo massimo di tre mesi.** (art. 26 T.U.

come sostituito dall'art. 2 c. 452 della legge finanziaria n. 244/2007 che ha abrogato anche l'art. 27).

Genitori adottivi e affidatari - Congedo di paternità

Il congedo di maternità in caso di adozione, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. Il congedo per il periodo di permanenza all'estero per adozione internazionale, nel caso non sia stato richiesto o sia stato richiesto solo in parte il congedo di maternità, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

(Art. 31 T.U. come sostituito dall'art. 2 c. 454 della legge finanziaria n. 244/2007).

Genitori adottivi e affidatari - Congedo parentale

Il congedo parentale spetta anche nel caso di **adozione**, nazionale e internazionale, e di **affidamento**. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, **entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Per il **trattamento economico** si veda quanto più sopra già detto per il congedo parentale per i genitori naturali, ed è dovuto, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei **primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia**. (Art. 36 T.U. come sostituito dall'art. 2 c. 455 della legge finanziaria n. 244/2007).

Genitori adottivi e affidatari - Riposi giornalieri

Anche ai genitori adottivi o affidatari spettano i riposi giornalieri in caso di adozione o affidamento entro il primo anno di vita del bambino (art. 45 T.U.).

Genitori adottivi e affidatari - Congedo per malattia del bambino

Entrambi i genitori affidatari o adottivi hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali (art. 50 T.U.).

Nella fattispecie, tuttavia, il diritto ad assentarsi per la durata della malattia del bambino è **illimitato fino a sei anni di età**. Restano invece ferme le altre previsioni (**retribuibilità primi trenta giorni per ciascun anno fino al terzo anno, cinque giorni lavorativi non retribuiti per ciascun anno di vita oltre il sesto e fino all'ottavo**).

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento (anche internazionale) il bambino abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo non retribuito per malattia spetta nei primi tre anni dall'ingresso del bambino stesso in famiglia, nel limite annuo dei cinque giorni lavorativi.