

CONGEDO DI MATERNITA'

In caso di adozione nazionale

Alla dipendente che abbia **adottato** un minore è riconosciuto un **congedo di maternità di 5 mesi** che deve essere fruito in via continuativa entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore.

In caso di adozione internazionale

Alla dipendente che abbia **adottato** un minore straniero è riconosciuto un **congedo di maternità di 5 mesi** che deve essere fruito entro 5 mesi dall'ingresso in Italia del minore.

Ferma restando la durata complessiva del congedo, in caso di **adozione internazionale**, il medesimo congedo può essere fruito in via frazionata e parziale anche prima dell'ingresso del minore in Italia, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Il congedo non fruito antecedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque avvalersi di periodi di congedo non retribuito per adozione/affidamento preadottivo internazionale. Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti il diritto a fruire del congedo non retribuito esercitato dall'uno esclude quello dell'altro il quale potrà, comunque, ricorrere al congedo obbligatorio di maternità/paternità.

In caso di affidamento

Alla dipendente che abbia ottenuto **in affidamento** un minore è riconosciuto un **congedo di maternità di 3 mesi** da fruire in via continuativa o frazionata entro 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

ATTENZIONE =>

- il congedo di maternità per adozione nazionale/internazionale, nonché per affidamento è riconosciuto a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione/affidamento e spetta per l'intero periodo anche nell'ipotesi in cui durante il congedo l'adottato raggiunga la maggiore età,
- il congedo di maternità per adozione nazionale/internazionale è riconosciuto anche nel caso in cui, al momento dell'ingresso del minore in famiglia ovvero, in caso di adozione internazionale, dell'ingresso del minore in Italia, lo stesso si trovi in **affidamento preadottivo**. In tale ipotesi, il diritto al congedo cessa dal giorno successivo all'eventuale provvedimento di revoca dell'affidamento pronunciato dal Tribunale,
- alla lavoratrice assente per il congedo di maternità compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro,
 - durante il periodo di congedo di maternità, in caso di ricovero del bambino presso struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che potrà riprendere dalla data di dimissioni del minore. La sospensione del congedo, che determina la ripresa dell'attività lavorativa della dipendente, può essere richiesta una sola volta per ciascun figlio e subordinatamente alla produzione di certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa,
- il congedo di maternità per adozione/affidamento è ridotto per un numero di giorni equivalenti a quelli fruiti dal padre a titolo di congedo facoltativo (max. 2 giorni). La riduzione opera nel giorno o nei giorni finali del congedo di maternità. Nel caso di domanda di congedo facoltativo del padre, la madre deve dichiarare al

proprio datore di lavoro di non fruire del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre.

CONGEDO DI PATERNITA'

Il **padre adottivo/affidatario** può astenersi dal lavoro in luogo della madre -anche se lavoratrice autonoma- per tutta la durata del congedo di maternità per adozione/affidamento o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di:

- **morte o grave infermità** della madre,
- **abbandono del figlio** da parte della madre,
- **affidamento esclusivo** del bambino al padre,
- **rinuncia, anche parziale**, da parte della madre adottiva/affidataria a fruire del congedo per maternità per adozione/affidamento.

In caso di adozione internazionale, il lavoratore, per il periodo di permanenza all'estero, può avvalersi di periodi di congedo non retribuito per adozione/affidamento preadottivo internazionale, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice. Se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti il diritto a fruire del congedo non retribuito esercitato dall'uno esclude quello dell'altro il quale potrà, comunque, ricorrere al congedo obbligatorio di maternità/paternità.

Entro 5 mesi dall'effettivo ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione/affidamento nazionale, e dall'ingresso del minore in Italia, in caso di adozione/affidamento internazionale, il padre ha diritto a fruire di un congedo obbligatorio di 1 giornata, previsto all'art. 4, comma 24 lettera a) L. n. 92/12.

ATTENZIONE =>

- fermo restando quanto sopra definito, il congedo di paternità spetta al padre alle medesime condizioni previste per la madre; pertanto, per gli aspetti non considerati nel presente paragrafo si rinvia a quanto sopra illustrato in merito al congedo di maternità,
- nel periodo in cui la madre fruisce del congedo per maternità per adozione/affidamento, il padre adottivo/affidatario deve fruire di 1 giorno di congedo obbligatorio, e può, inoltre, fruire di max. 2 giorni di congedo facoltativo, del congedo parentale per adozione/affidamento ovvero, in caso di adozione/affidamento contestuale di più minori, delle ore aggiuntive di riposo giornaliero,
- al lavoratore assente per il congedo di paternità compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

COSA FARE PER FRUIRE DEL CONGEDO

1. Inoltare all'INPS la richiesta di congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento utilizzando una delle procedure telematiche messe a disposizione dall'Ente allegando, ove richiesto, idonea documentazione/certificazione o "autocertificazione";

per le adozioni/affidamenti nazionali:

- copia del provvedimento di adozione/affidamento,
- copia del documento, rilasciato dall'autorità competente, da cui risulti la data dell'effettivo ingresso del minore in famiglia,

per le adozioni/affidamenti internazionali:

- copia dell'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le Adozioni Internazionali da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in Italia,
- nel caso di provvedimento straniero di adozione: copia del decreto di trascrizione della sentenza nel registro di stato civile emesso dal Tribunale dei minori,

- in caso di impiego del congedo per il periodo di permanenza all'estero: certificazione dell'ente autorizzato a curare la procedura di adozione attestante la durata del periodo di permanenza all'estero,

per gli affidamenti NON preadottivi: copia del provvedimento dell'Autorità competente da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

2. Presentare al Responsabile della UOG la richiesta scritta unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata dal sistema ed eventuali allegati). La dipendente deve, inoltre, comunicare all'Azienda con apposita dichiarazione le eventuali giornate di congedo facoltativo che il padre intende fruire a riduzione del congedo di maternità per adozione/affidamento a lei spettante.

In caso di ricovero del bambino la dipendente che intenda fruire della sospensione del congedo di maternità dovrà presentare al Responsabile della UOG la richiesta scritta unitamente alla documentazione attestante il ricovero presso struttura pubblica o privata, la certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa nonché alla richiesta di sospensione inoltrata all'INPS (copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema).

Il Responsabile della UOG deve

- verificare la documentazione,
 - trasmettere la documentazione originale, trattenendone copia presso la UOG, alla Funzione Risorse Umane di competenza:
- Ø per il personale delle Direzioni Centrali => Ufficio Reclutamento, Selezione e Gestione – Nucleo di Torino,
- Ø per il personale della Divisione Banca dei Territori:
- delle strutture di rete => Funzione Personale e Assistenza Operativa di Regione che provvederà ad inoltrare copia della documentazione all'Ufficio Gestione del Personale di Rete;
 - delle strutture Centrali => Ufficio Gestione Personale Strutture Centrali e Società Prodotto
- Ø per il personale delle altre Divisioni => Uff. Gestione Personale (DCO)/Uff. Gestione e Sviluppo Personale (DBE)
- Ø per il personale Dirigente => Ufficio Gestione Dirigenti

La **Funzione Risorse Umane** di competenza deve trasmettere all'Ufficio Amministrazione del Personale, tramite l'applicazione “*cruscotto amministrativo RU*”, la documentazione scannerizzata.

L'Ufficio Amministrazione del Personale deve:

- verificare la documentazione,
 - imputare il giustificativo,
 - dare riscontro:
- al dipendente,
 - al Responsabile della UOG,
 - alla Funzione Risorse Umane di competenza. Per il personale della Divisione Banca dei Territori – strutture di Rete il riscontro dovrà essere comunicato anche alla Funzione Personale e Assistenza Operativa di Regione.

Fonte normativa	Artt. 26 - 31 D.Lgs. n. 151/01
------------------------	--------------------------------

Aggiornato il 10 agosto 2015

