



Adozioni internazionali con AVSI - Diritti e congedi

È prevista una forma di congedo dal lavoro per il periodo di permanenza all'estero per tutta la durata della pratica dell'adozione?

Sì, per i lavoratori dipendenti è previsto un apposito congedo dal lavoro a questo scopo, ai sensi dell'art. 26 e 31 del DLgs n. 151/2001 (come sostituiti dai commi 452 e 454 dell'art.2, L. 24 dicembre 2007, n. 244). Il congedo spetta ad entrambi i genitori adottivi ed è di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero. Durante tale congedo non spetta alcuna indennità o retribuzione. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero.

E' possibile per la madre lavoratrice dipendente usufruire del congedo di maternità?

Sì. La lavoratrice dipendente che abbia adottato un minore straniero ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi e un giorno (che corrisponde al giorno di ingresso del minore in Italia), quale che sia l'età del minore all'atto dell'adozione. Il congedo è strettamente legato all'effettivo ingresso del minore in Italia e può essere fruito entro i cinque mesi successivi alla data dell'ingresso. A riguardo fa fede la data dell'autorizzazione all'ingresso ed alla residenza permanente in Italia rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali. Per tutta la durata del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nell'ultimo mese precedente all'inizio dell'astensione. Alcuni CCNL (in particolare per il pubblico impiego) contengono disposizioni migliorative, che integrano la quota del 20 per cento



non coperta dall'indennità di maternità. I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti e nel calcolo della tredicesima mensilità e delle ferie.

E' possibile per la madre lavoratrice dipendente usufruire del congedo di maternità anche prima dell'ingresso del minore in Italia?

Sì. Ferma restando la durata massima complessiva del congedo (5 mesi ed un giorno), la madre adottiva può usufruire di parte del congedo di maternità anche prima dell'ingresso del minore in Italia, e cioè durante il periodo di permanenza all'estero, richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. La parte residua del congedo di maternità, che non sia stata fruita precedentemente all'ingresso del minore in Italia, può essere utilizzata, anche in maniera frazionata, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. Il trattamento economico e normativo è quello che si applica al congedo di maternità della lavoratrice dipendente. La lavoratrice può tuttavia scegliere di utilizzare il congedo (senza retribuzione né indennità) di cui al punto G1 per il periodo di permanenza all'estero, e riservare tutto il periodo di congedo di maternità per i mesi successivi all'ingresso del bambino in Italia. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero.

Il papà lavoratore dipendente può usufruire del congedo di paternità?

Sì. Il congedo di maternità per adozione, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, ai sensi dell'art.31 del DLgs n. 151/2001 (così come novellato dal comma 454 dell'art.2, L. 24 dicembre 2007, n. 244) e alle medesime condizioni, al padre lavoratore dipendente. E' necessario, in ogni caso, che la madre adottiva sia lavoratrice dipendente e rinunci al congedo di maternità (circolare Inps n. 16 del 4 febbraio 2008, punto 2). Il padre lavoratore può usufruire del congedo di paternità anche in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.



Se l'adozione riguarda due o più minori, la madre o il padre lavoratori dipendenti hanno diritto ad un'estensione della durata del congedo di maternità/paternità?

No. Il congedo di maternità è collegato alla procedura adottiva, che è sempre unica, anche in caso di adozione di due o più fratelli.

E' possibile per i genitori lavoratori dipendenti usufruire del congedo parentale?

Sì. Il congedo parentale è un'astensione facoltativa dal lavoro riconosciuta dalla legge ad entrambi i genitori, anche contemporaneamente, anche in caso di adozione. Il congedo parentale può essere usufruito solo dopo l'ingresso in Italia del minore adottato.

Durante i primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi, elevabile a sette per il padre che ne usufruisca per almeno sei mesi.

Complessivamente, il periodo di congedo parentale goduti dai due genitori non può superare i dieci mesi, (undici nel caso in cui il padre ne usufruisca per almeno tre mesi) (in realtà da quando è stato aggiunto consecutivi o frazionati, di fatto il vincolo dei 3 mesi è stato tolto).

Durante il congedo parentale usufruito entro i primi 3 anni di vita del bambino, il lavoratore/la lavoratrice dipendente hanno diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo (sommando la durata dei congedi parentali goduti da entrambi i genitori) di sei mesi.

Nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione, l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta altresì anche per il rimanente periodo di congedo parentale.

Il lavoratore dipendente che voglia godere del congedo parentale deve presentare la domanda al datore di lavoro ed all'INPS (se si tratta di lavoratori dipendenti privati) con 15 giorni di preavviso, fatta salva l'impossibilità a dare preavviso.

Se l'adozione riguarda due o più minori, la madre e il padre lavoratori dipendenti hanno diritto ad un'estensione del congedo parentale?

Sì. Il congedo parentale, al contrario del congedo di maternità, è legato alla persona fisica del figlio. Pertanto, se l'adozione riguarda due o più minori, il periodo di congedo spetta nella sua interezza per ciascun figlio (es. un figlio = 11 mesi; due figli = 22 mesi; tre figli = 33 mesi; ecc).

G8. E' possibile per la madre lavoratrice a progetto e categorie assimilate iscritte alla Gestione separata usufruire del congedo di maternità?

Sì, alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla Gestione separata è stato esteso il diritto ad astenersi dal lavoro per congedo di maternità. Tale congedo è della durata massima di tre mesi e può essere usufruito durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia. Per avere diritto all'indennità la madre lavoratrice a progetto deve avere maturato almeno tre mesi di contribuzione. L'indennità di maternità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, comprese le festività, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito utile ai fini contributivi, percepito nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità di maternità sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa.

Il papà lavoratore a progetto e categorie assimilate iscritto alla Gestione separata può usufruire di un congedo di paternità?

Il padre lavoratore a progetto e categorie assimilate può fruire del congedo di paternità durante i 3 mesi successivi alla data effettiva dell'ingresso del minore in Italia in caso di espressa rinuncia della madre che abbia diritto al congedo, ovvero per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre, in caso di decesso o grave infermità della stessa, abbandono ovvero affidamento esclusivo. Per avere diritto all'indennità bisogna il padre lavoratore a progetto deve avere maturato almeno tre mesi di contribuzione. Il trattamento economico e normativo è quello che si applica al congedo di maternità delle lavoratrici a progetto ed assimilate.



I genitori lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla Gestione separata possono godere di congedi parentali?

Sì. In caso di adozione internazionale, il congedo parentale è riconoscibile per un periodo complessivo di tre mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato, a condizione il bambino non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i dodici anni di età. Durante il periodo di congedo parentale spetta al genitore un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito utile per il calcolo dell'indennità di maternità.

La madre lavoratrice dipendente ha diritto ai riposi giornalieri per allattamento?

Sì, anche la lavoratrice madre adottiva ha diritto ai riposi giornalieri per allattamento entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia, anche se il minore ha più di un anno di vita. I riposi, della durata di un'ora ciascuno, sono due per un orario di lavoro di sei ore o superiore ed uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

E' possibile per il padre lavoratore dipendente usufruire dei riposi per allattamento?

Sì. I periodi di riposo per allattamento sono riconosciuti al padre lavoratore solo se si verifica una delle seguenti condizioni: a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; d) in caso di morte o di grave infermità della madre. Il diritto non può essere riconosciuto al padre se la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale.

Se l'adozione riguarda due o più minori, i riposi per allattamento possono essere raddoppiati?



Sì. I periodi di riposo per allattamento spettanti entro il primo anno dall'ingresso del minore in Italia sono raddoppiati in caso di adozione di due o più minori in famiglia.

La madre e il padre lavoratori dipendenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro se il bambino si ammala?

Sì, la madre lavoratrice dipendente o, in alternativa, il padre lavoratore dipendente possono astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio adottivo, secondo una serie di ipotesi previste dall'art. 50 del D.Lgs n. 151/2001. Più precisamente, la legge prevede quanto segue, distinguendo i casi in base all'età del minore al momento dell'ingresso in Italia:

- Minori che all'atto dell'adozione o dell'affidamento non hanno ancora compiuto i sei anni: 1) fino al compimento del sesto anno di età entrambi i genitori, alternativamente tra loro, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie del figlio sulla base della certificazione del pediatra; 2) fino agli otto anni di età, entrambi i genitori, alternativamente tra loro, hanno inoltre diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del figlio, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno (anno di vita e non anno solare);
- Minori che, al momento dell'adozione o dell'affidamento preadottivo, hanno un'età compresa fra i sei e i dodici anni: entro i primi tre anni dall'ingresso, entrambi i genitori, alternativamente tra loro, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del figlio, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.
- Per fruire dei congedi per la malattia del figlio, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato dal pediatra del servizio sanitario nazionale. I periodi di congedo per la malattia del figlio non comportano retribuzione né indennità alcuna (salve disposizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva), ma la sola conservazione del posto di lavoro. Essi sono peraltro computati nell'anzianità di servizio,



esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

La madre e il padre lavoratori a progetto hanno diritto ad astenersi dal lavoro se il bambino si ammala?

No, la norma non prevede astensioni dal lavoro per questa motivazione.

Esiste una tutela al licenziamento anche in caso di maternità/paternità adottiva?

Sì, il D.Lgs n. 5/10 ha esteso il divieto di licenziamento previsto dall'art. 54 del D.Lgs n. 151/01 fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'art. 31, terzo comma, lettera d), della legge n. 184/83, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.