

AGEVOLAZIONI DI LEGGE

Tutela delle lavoratrici e lavoratori affidatari Congedi in caso di affidamento

A norma del c. 3, articolo 80 della legge n. 184/1983 sono estesi alle persone affidatarie tutti i benefici in tema di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro, di permessi per malattia, di riposi giornalieri, previsti per i genitori biologici.

Gli articoli 26 e 36 del D.Lgs. n. 151/2001 stabiliscono rispettivamente il diritto per il congedo di maternità e parentale nei casi di adozione e affidamento. I periodi di assenza sono coperti da contribuzione figurativa (INPS, msg. 6361/2008).

Congedo di maternità / paternità

In caso di affidamento il diritto all'astensione dal lavoro spetta per un periodo complessivo di 3 mesi da fruire entro i 5 mesi decorrenti dalla data di affidamento in modo continuativo o frazionato (INPS, msg. 6361/2008) qualunque sia l'età del minore all'atto dell'affidamento.

Il padre lavoratore può fruire del congedo di cui sopra alle medesime condizioni previste per la lavoratrice, qualora la stessa non se ne avvalga. Come stabilisce l'art. 22, Dlgs n. 151/2001, durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera (Rmg) percepita nel periodo di paga quadri-settimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo di maternità.

Il trattamento economico viene anticipato dal datore di lavoro che deve porre successivamente le somme a conguaglio con i contributi mensilmente dovuti all'Istituto previdenziale. A volte, i Ccnl prevedono un'integrazione a carico dello stesso datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della retribuzione. Dal 2016 il padre lavoratore dipendente, anche affidatario, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di due giorni, fruibili anche in via non continuativa, entro il quinto mese dall'effettivo ingresso in famiglia del minore. Il padre lavoratore dipendente, anche affidatario, entro il quinto mese dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sostituzione di due giorni di astensione spettante a quest'ultima.

Tali nuovi congedi, obbligatorio e facoltativo, sono riservati ai dipendenti privati, non essendo per ora applicabili ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Dlgs n. 165/2011. Al padre è riconosciuta, per i giorni di congedo obbligatorio (in aggiunta alla madre) e facoltativo (in alternativa alla madre), un'indennità pari al 100% della retribuzione in relazione al periodo di astensione, a carico Inps ed anticipata dal datore di lavoro.

Congedo parentale

Le modifiche apportate dal Dlgs 80/2015 all'articolo 36 del Dlgs 151/2001 consistono nella possibilità di godere del congedo parentale fruito in caso di adozione o affidamento, allungandone la fruizione fino a 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia (e non più 8) e l'indennizzo fino al sesto anno sempre dall'ingresso.

Per quanto attiene alle lavoratrici autonome la disciplina è contenuta nell'articolo 69 del D.Lgs. n. 151/2001 e spetta per un periodo di tre mesi entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia, a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento. Rimane fermo che il congedo parentale non è comunque fruibile oltre il compimento del diciottesimo anno di età del minore affidato (INPS, msg. 13041/2011). Fermi restando i limiti temporali sopra indicati il trattamento economico durante il congedo parentale, pari al 30% della retribuzione, è riconoscibile per un periodo massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori entro i 3 anni

dall'ingresso del minore in famiglia. Qualunque periodo di congedo richiesto oltre i 3 anni dall'ingresso (anche, ad esempio, il primo mese) nonché i periodi di congedo ulteriori rispetto ai sei mesi (settimo, ottavo e così via), ancorché fruiti entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, potranno essere indennizzati a tale titolo subordinatamente alla verifica delle condizioni reddituali previste dal c. 3, articolo 34 del Testo Unico (INPS, circ. 16/2008).

Le nuove regole prevedono che la fruizione ad ore debba essere pari alla metà dell'orario giornaliero "contrattuale" del mese precedente l'inizio del congedo (se l'orario è di otto ore, l'utilizzo ad ore deve avvenire a gruppi di quattro ore). Inoltre, le nuove regole stabiliscono che l'utilizzo ad ore sia incompatibile con l'uso nella stessa giornata di altri permessi previsti dallo stesso decreto legislativo (per esempio, l'allattamento) e che il periodo di preavviso con cui richiederlo al datore di lavoro debba essere di almeno due giorni mentre in caso di utilizzo a giorni il preavviso è stato ridotto da 15 a cinque giorni, salvo i casi di oggettiva impossibilità.

Con la modifica al Testo Unico maternità/paternità a ciascun genitore, anche adottivo o affidatario, è concesso un più ampio periodo per fruire del congedo parentale: fino a dodici anni di vita per ogni bambino nato e fino a dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato con la differenza che in tale evenienza il prolungamento può essere goduto qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Il nuovo termine, così ampliato, è valido anche in riferimento ad eventuali periodi di congedo residui, esclusivamente per i periodi fruiti e fruibili a decorrere dal 25/6/2015 e fino al 31/12/2015; tornerà ad applicarsi il previgente limite temporale nel caso in cui non dovessero entrare in vigore i decreti legislativi attuativi dei criteri di delega previsti dalla legge n. 183/2014 che individuino a tale scopo una sufficiente copertura finanziaria.

Riposi giornalieri

E' stato dichiarato costituzionalmente illegittimo il c. 1, articolo 45 del D.Lgs. 151/2001 nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applichino, in caso di affidamento, "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia" (Corte Cost. 104/2003). Il Legislatore si è adeguato alla sentenza della Corte Costituzionale modificando la norma con l'articolo 8 del D.Lgs. 119/2011. Di conseguenza anche nei casi di affidamento spettano alla lavoratrice madre oppure al padre, nei casi consentiti, i permessi giornalieri (due ore retribuite e una sola quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore).

I riposi giornalieri spettano al lavoratore padre anche nell'ipotesi in cui la madre svolga lavoro casalingo. Inoltre, qualora il bambino sia portatore di handicap grave, i genitori hanno diritto al prolungamento dei riposi giornalieri fino al compimento del 3° anno di vita del bambino ma in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale. Si evidenzia inoltre che, in presenza di handicap grave, i genitori possono anche decidere di optare, invece che per il prolungamento del congedo parentale o dei riposi giornalieri, per i 3 giorni di permesso mensile retribuito, ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992.

Malattia del bambino

In caso di affidamento, si ha diritto al congedo per la malattia del bambino ed i genitori adottivi ed affidatari (alternativamente) possono assentarsi dal lavoro:

- in maniera illimitata per la malattia di ogni bambino adottato o in affido fino al compimento dei 6 anni di età;
- per 5 giorni all'anno per la malattia del bambino adottato o in affido dal 6° anno e fino al compimento dell'8° anno di età.

Qualora l'affidamento sia relativo ad un minore di età compresa fra i 6 ed i 12 anni, il congedo in questione è pari a 5 giorni all'anno e può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Lavoro notturno

In materia di lavoro notturno l'art. 53 (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2) stabilisce come:

- Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa"
- Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Bonus bebè

Bonus bebè è un istituto previdenziale per i bambini nati dal 2015 al 2017, non c'è restrizione del tipo di collocamento, quindi anche a parenti. La circolare n° 93 del 08/05/2015 "Bonus Bebè" all'articolo 1- settimo capoverso - definisce che l'assegno è corrisposto all'affidatario, art.2 legge 184/83, su apposita domanda e limitatamente al periodo di durata dell'affidamento.

Specificatamente il "bonus bebè" è frutto di interventi normativi di diverso livello (art. 1 comma 125 ss L. 190/2014, DPCM adottato il 27/02/2015 e pubblicato in GU il 10.04.2015, Circolare INPS n. 93/2015); ai fini della sua concessione deve trattarsi di un minore "nato o adottato nel triennio 2015- 2017 per il quale sia stato disposto il collocamento temporaneamente presso un'altra famiglia ai sensi dell'art. 2 della legge 184 del 1983". In tal caso, l'art 5 comma 6 DPCM 27/02/2015 prevede che "l'assegno potrà essere richiesto dall'affidatario" e a tal fine la circolare INPS n. 93 ha chiarito che il requisito dell'ISEE è verificato con riferimento al minore affidato, anche nel caso in cui questi sia considerato nucleo a sé stante , ai sensi dell'art. 3, comma 4, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159." Si intende nato o adottato tra il 1 gennaio 2015 e 31 dicembre 2017 fino ai tre anni dall'ingresso in famiglia.

Occorre che l'ISEE non sia superiore a 25.000 euro.

ISEE

La Riforma ISEE, art.3 sesto capoverso indica: "i minori in affidamento temporaneo sono considerati nuclei familiari a sé stanti, fatta salva la facoltà del genitore affidatario di considerarlo parte del proprio nucleo..." (Circolare n° 171 del 18/12/2014). L'affidatario è il soggetto abilitato ad apporre la firma nell'apposita modulistica ISEE (DSU MINI). In caso l'ente Locale sia nominato Tutore del minore sarà lo stesso a dover sottoscrivere la DSU, a norma dell'art 5 del DPR n.445/2000. Anche se il minore in affidamento viene considerato nucleo sé stante, gli eventuali sgravi fiscali possono essere fruiti dagli affidatari, ove spettanti per legge.

Inoltre il Dpcm n. 159/2015, all'art.3, comma 6, prevede espressamente la facoltà dell'affidatario di considerare il minore parte del proprio nucleo, per cui è da ritenersi non necessario ogni atto di assenso da parte della famiglia d'origine. L'affidato si ritiene a carico perché c'è convivenza, indipendentemente dalla residenza del minore che può rimanere presso la Famiglia d'origine. Il contributo agli affidatari, erogato dall'Ente Locale e considerato come un rimborso, non va inserito nella dichiarazione dei redditi (mod. 730) né nell'ISEE.

Prestazioni assistenziali

Le prestazioni come ad esempio indennità di frequenza, bonus bebè ecc. in favore del minore e della sua famiglia affidataria sono erogabili direttamente senza menzione nel decreto dell'A.G. (art .80 L. 184/83).

Detrazioni di imposta

La legge sancisce che sono applicabili agli affidatari le detrazioni d'imposta per carichi di famiglia, purché l'affidato risulti a carico (art.12, DPR n. 917/86) e ciò sia comprovato da un provvedimento dell'autorità giudiziaria.

Assegni familiari / prestazioni previdenziali

Ad oggi non è possibile percepirli da parte della famiglia affidataria, se non vi è disposizione diretta da parte dell'AG in base all'art. 80 della legge 184/83. Il giudice deve valutare se, nel caso concreto, tenendo conto della durata dell'affidamento, sussistano le condizioni perché la famiglia affidataria possa effettivamente giovarsene. È possibile per le famiglie affidatarie interessate rivolgere istanza alla predetta A.G. al fine di ottenere una pronuncia in merito.

*Redatto e autorizzato alla diffusione dalla dott.ssa Grazia Rossi – responsabile affido del
Comune di Genova – aggiornato al 01/06/2017*
