

# Assegni e congedi familiari in Italia: una panoramica per il pediatra

PAOLO MASILE

Già Pediatra e Neonatologo presso AO Brotzu, Cagliari  
Centro Medico "I Mulini", Selargius (Cagliari)

*La conoscenza da parte del pediatra delle nuove opportunità assistenziali ed economiche offerte ai genitori rappresenta una occasione per favorire al meglio la ricerca di tutti i vantaggi per il nuovo nato e per i suoi genitori, soprattutto se particolarmente bisognosi.*

Da qualche anno il nostro Governo ha inserito nelle leggi di bilancio alcune novità in tema di assegni e congedi per le famiglie in cui sia nato un bambino. Queste innovazioni sono state introdotte per cercare di ovviare, almeno in parte, al fenomeno della grave denatalità che affligge il nostro Paese e che rischia di determinare, in un futuro non lontano, forti squilibri nel sistema previdenziale e delle pensioni. Inoltre, alcune disposizioni intendono aiutare quei nuclei familiari dove i figli siano particolarmente numerosi o dove, per motivi economici, il nucleo familiare non sia in grado di sostenere degnamente il peso di un nuovo ingresso in famiglia.

Il pediatra, nel rispetto delle sue conoscenze mediche, è abituato a confrontarsi con una realtà fatta anche di concretezza economica e di possibilità assistenziali al bambino sia in occasione di malattia sia durante la crescita e lo sviluppo di quello che *in nuce* è un nuovo cittadino della Repubblica. In questo è favorito, ma anche responsabilizzato, dal rapporto stretto che stabilisce con i genitori che, dal momento lieto e importante della nascita, vedono in lui il punto di riferimento per la salute e la crescita del loro figlio. Senza voler sminuire l'importanza dei Servizi sociali offerti dallo Stato o dai Comuni, spesso il rapporto tra il pediatra e il nu-

**ALLOWANCES AND PARENTAL LEAVES IN ITALY: AN OVERVIEW FOR THE PAEDIATRICIAN**  
(*Medico e Bambino* 2017;36:309-312)

## Key words

Italian Government, Denatality, Maternity Support, Allowances, Parental leaves

## Summary

Italy is one of the countries in the world with the lowest birth rate. To cope with this phenomenon, at least partly, the Italian Government has enacted a series of provisions in the last few years to favour and protect motherhood. The recently introduced facilitations involve also freelance mothers and fathers as well, who can replace mothers in the childcare. The paper offers an overview of the most recent provisions of the Italian legislation concerning allowances in money and leaves for different types of working parents.

cleo genitori-bambino trascende il solo atto medico per diventare una relazione di rispetto e, in molti casi, di amicizia e di confidenza di problematiche familiari. In questi casi la conoscenza da parte del medico di opportunità assistenziali o economiche può diventare uno stimolo per la ricerca di vantaggi per il piccolo paziente con riflessi positivi anche sul suo stato di salute.

Rimandando ai siti istituzionali governativi o dell'INPS per dettagli e norme particolari, pensiamo sia utile proporre ai colleghi una panoramica di quelle che, alla luce dei provvedimenti più recenti e della Legge di Stabilità per il 2017, sono le provvidenze economiche e assistenziali in ambito familiare confermate o introdotte dal Governo italiano.

## CONGEDI FAMILIARI

Lo schema in *Figura 1* sintetizza le principali modalità di congedo offerte a madri e padri che lavorano. Il periodo obbligatorio di congedo di maternità antecedente al parto può essere di durata variabile qualora la madre sia in gravidanza a rischio o eserciti un'attività che comporti mansioni rischiose. In ogni caso, nei due mesi precedenti il parto, il congedo è obbligatorio per tutte le mamme salvo il caso della "flessibilità" nell'8° mese di gravidanza, che analizzeremo in seguito.

La situazione cambia dopo il parto, quando il congedo di maternità può anche diventare congedo di paternità. In ogni caso questo periodo, che ne usu-

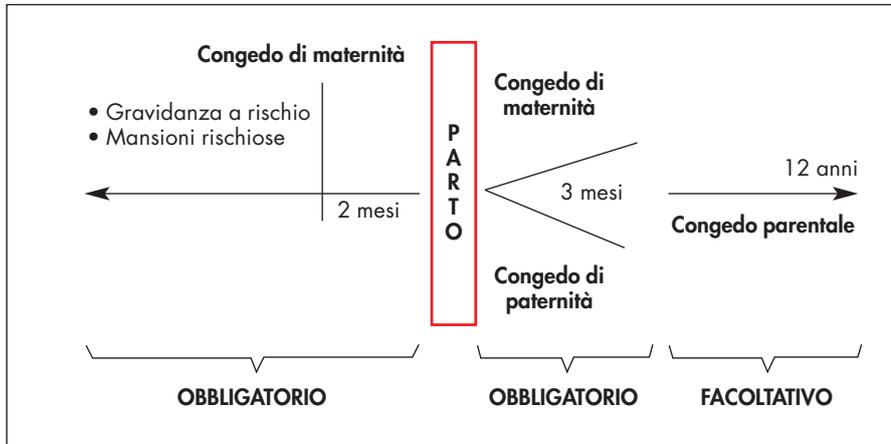


Figura 1. Tutele previdenziali per i lavoratori, madri e padri.

TUTELE PER LE MADRI LAVORATRICI			
Madri	Dipendenti	Libere professioniste Lavoratrici parasubordinate	Autonome
Congedo di maternità (5 mesi)	Obbligatorio Indennità 80% (Pubblico impiego 100%)	Non obbligatoria l'astensione dal lavoro Indennità 80%	
Congedo parentale	Massimo 6 mesi (madre + padre massimo 10 mesi) Entro i 12 anni del figlio Indennità al 30%	Massimo 6 mesi Entro i 3 anni di vita del figlio	
Riposi giornalieri per allattamento	2 ore o 1 ora al giorno a seconda dell'orario di lavoro Entro 1 anno di vita Indennità al 100%	—	—

Tabella I

TUTELE PER I PADRI LAVORATORI			
Padri	Dipendenti	Liberi professionisti Lavoratori parasubordinati	Autonomi
Congedo di paternità (3 mesi)	Periodi non fruiti dalla madre lavoratrice (o non lavoratrice ma impossibilitata) Indennità 80% (Pubblico impiego 100%)		
Congedo papà obbligatorio (ex Legge Fornero)	2 giorni nati 2017 4 giorni nati 2018 Entro 5 mesi dalla nascita Indennità al 100%	—	—
Congedo parentale	7 mesi (se padre + madre massimo 11 mesi) Entro i 12 anni del figlio Indennità al 30%	Massimo 6 mesi Entro i 3 anni di vita del figlio	
Riposi giornalieri (ex allattamento)	2 ore o 1 ora al giorno a seconda dell'orario di lavoro Entro 1 anno di vita Indennità al 100%	—	—

Tabella II

fruisca la madre o il padre, termina tre mesi dopo il parto stesso.

Dopo i tre mesi obbligatori di **congedo post-partum** e fino ai dodici anni di vita del bambino è possibile avvalersi del **congedo parentale**. Questo permette ulteriori periodi di assenza facoltativa dal lavoro, ma con modalità molto differenti a seconda della tipologia di occupazione svolta e se il richiedente sia il padre o la madre.

Dalla nascita e fino all'anno di vita del bambino decorre, inoltre, il termine utile per usufruire dei **riposi giornalieri** chiamati in passato "allattamento".

La *Tabella I* mostra come le madri lavoratrici non siano tutte ugualmente tutelate nei riguardi dei vari congedi. Inoltre le lavoratrici del pubblico impiego godono di indennità mediamente superiori a quelle delle madri libere professioniste, lavoratrici parasubordinate e autonome. Per queste madri l'astensione dal lavoro durante il congedo di maternità non è più obbligatoria.

Alcuni aspetti del congedo di maternità possono essere particolarmente interessanti per il pediatra.

- **Flessibilità** dell'8° mese di gravidanza: con la certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) e la dichiarazione del medico aziendale o del datore di lavoro, la donna in gravidanza può continuare a lavorare nell'8° mese di gravidanza, aggiungendo questi giorni ai tre mesi di riposo dopo il parto.

- **Parto gemellare**: la durata del congedo di maternità non varia qualunque sia il numero dei nati.

- **Ricovero del neonato** in una struttura pubblica o privata: la madre può sospendere, in tutto o in parte, il congedo di maternità, ma in tal caso deve riprendere l'attività lavorativa. Inoltre tale diritto può essere esercitato una sola volta per singolo figlio.

### VOUCHER BABYSITTING

In alternativa al congedo parentale, le madri possono utilizzare il *voucher babysitting*, che è stato prorogato fino al 2018. Questo può essere richiesto

negli 11 mesi seguenti il **congedo obbligatorio di maternità** se non si è fruito ancora di tutto il periodo di congedo parentale. Le lavoratrici possono accedere al beneficio anche per più figli.

Il beneficio consiste in un contributo per far fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia pubblici o privati accreditati oppure in *voucher* per l'acquisto di servizi di *babysitting* nella misura di 600 euro mensili per massimo sei mesi, in alternativa al godimento del congedo parentale. Vi sono differenze di trattamento tra le varie categorie di madri lavoratrici.

Anche i lavoratori padri non sono tutti ugualmente tutelati in rapporto ai vari congedi. Come evidenziato in *Tabella II* il congedo obbligatorio di due giorni per coloro che sono diventati papà nel 2017 e di quattro giorni se il figlio nascerà nel 2018 è riservato ai soli lavoratori dipendenti. Questi sono anche gli unici ad avere diritto ai riposi giornalieri, in alternativa alla mamma, fino all'anno di vita del bambino.

Alcuni aspetti sono particolarmente interessanti per il pediatra. Il **congedo di paternità** spetta in caso di:

1. morte o grave infermità della madre;
2. abbandono del figlio da parte della madre;
3. affidamento esclusivo del figlio al padre;
4. rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità.

In tal caso esso coincide con il congedo di maternità. Se la madre non è lavoratrice, il congedo di paternità può aversi solo per i punti 1, 2, 3 e termina al terzo mese dopo il parto.

In caso di ricovero del bambino in ospedale, il congedo di paternità **può essere sospeso**, in tutto o in parte, fino alla dimissione del bambino.

#### RIPOSI GIORNALIERI (ex allattamento)

Riguarda solo i lavoratori dipendenti, madre o padre, fino all'anno di vita del bambino. Costano di:

- 2 ore al giorno di riposo se l'orario di

#### CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

**Fino ai 3 anni del bambino:** senza alcun limite per ciascun genitore ma alternativamente.

- Retribuiti: 30 giorni per anno del bambino (solo pubblico impiego).
- Ulteriori assenze: senza retribuzione ma computate nell'anzianità di servizio.

**Fra i tre e gli otto anni:** 5 giorni di congedo all'anno per ciascun genitore, alternativamente. Nessuna retribuzione.

- Non necessaria la documentazione medica
- Necessario: certificato di malattia SSN + dichiarazione che l'altro genitore non sia assente per lo stesso motivo
- Certificazione telematica non ancora istituita
- Visita fiscale: no per il genitore né per il bambino

Tabella III

#### PACCHETTO FAMIGLIA NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2017: CONFERME

- **Assegno di natalità (bonus bebè)**  
Nati 2015-2017: 80 euro al mese per 3 anni solo se ISEE < 25.000 euro  
Se ISEE < 7000 euro = 160 euro al mese per 3 anni
- **Buono per pagamento rette asili nido (bonus nido)**  
1000 euro all'anno per tre anni (no ISEE). Anche per forme di sostegno a domicilio per bimbi affetti da gravi patologie. Nati dal 2016  
No se si ha già il *voucher babysitting*
- **Assegno terzo (o più) figlio**  
Massimo 141 euro al mese per 13 mesi (limiti in base all'ISEE)  
La domanda va fatta al Comune
- **Voucher babysitting**

Tabella IV

#### PACCHETTO FAMIGLIA NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2017: NOVITÀ

- **Premio alla nascita (bonus mamma domani)**  
Nati dal 2017: 800 euro (No ISEE)  
Domanda a cura della futura mamma al 7° mese di gravidanza
- **Carta elettronica SIA (Sostegno Inclusione Attiva, la nuova social card)**  
80 euro al mese per ogni componente del nucleo familiare, massimo 400 euro al mese per acquisto di beni, gas e luce  
La domanda va fatta al Comune
- **Fondo di sostegno alla natalità**  
Favorisce l'accesso al credito per le famiglie con uno o più figli nati dal 2017 mediante il rilascio di garanzie (fidejussioni alle banche)

Tabella V

lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;

- 1 ora al giorno di riposo se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore.

I riposi giornalieri raddoppiano nei casi di parto gemellare, ma tali rimangono in caso di parto plurimo. Il padre non può richiedere il riposo per "allattamento" se la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa. L'indennità corrisposta è il 100% della paga oraria.

#### CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori possono astenersi dal lavoro, ma solo alternativamente.

Unica eccezione qualora siano ammalati due o più figli, caso in cui possono assentarsi contemporaneamente. Come si nota in *Tabella III*, la durata del congedo è diversa a seconda dell'età del bambino e cessa quando questo compie gli otto anni. L'unica possi-

bilità di retribuzione durante queste assenze è per i lavoratori del pubblico impiego e per un massimo di trenta giorni, ma soltanto finché il bimbo non abbia compiuto 3 anni.

### ASSEGNI FAMILIARI

Alcuni degli assegni e delle norme comprese nel "Pacchetto Famiglia" (*Tabella IV*) sono basati sulla certificazione ISEE (indicatore della situazione economica equivalente), per cui non tutti i nuclei familiari possono usufruirne.

La Legge di Stabilità per il 2017, oltre ad alcune conferme per provvidenze economiche già in vigore, ha introdotto alcune novità schematizzate nella *Tabella V*.

Alcuni assegni sono erogati tramite i Comuni, che gestiscono le varie fasi delle domande e che in alcuni casi li erogano direttamente. È importante anche ricordare che tutti questi assegni e tutele spettano **anche per i bambini adottati o in affido preadottivo**. In questo caso i vari *bonus* si computano non in base all'età anagrafica ma dall'ingresso del minore in famiglia.

Quanto esposto è da intendersi come una sintesi per il pediatra delle attuali opportunità di congedi per i genitori o di assegni per i minori. Si rimanda ai siti istituzionali per avere conferme dei propri diritti anche in rapporto alle varie tipologie di lavoro svolto.

Vale la pena di ricordare che per le colleghe dottoresse mamme, recentemente l'ENPAM ha messo a disposizione, per il 2017, un sussidio di 1500 euro per le spese di nido e di babysitting nel primo anno di vita del bambino. Questa cifra va ad aggiungersi a quelle erogate dallo stesso Ente per l'indennità di gravidanza a rischio e per l'indennità di maternità che copre i due mesi prima e i tre mesi dopo il parto, con una cifra che, secondo il reddito, può arrivare a 1200 euro mensili. Tutte queste agevolazioni richiedono la relativa domanda.

Ogni informazione si può trovare all'indirizzo: <https://www.enpam.it/wp-content/uploads/Regolamento-Enpam-genitorialita.pdf>.

Le stesse agevolazioni valgono anche in caso di adozione o affidamento di minori e si attende il via libera dei Ministeri per la loro estensione anche alle studentesse di Medicina e Odontoiatria iscritte all'ENPAM a partire dal quinto o sesto anno di università.

*L'articolo è stato tratto dalla relazione "Non è un Paese per giovani..." fatta dall'Autore al Convegno "Nascere in Sardegna" tenutosi a*

*Cagliari il 31 marzo 2017 e organizzato dall'UO di Neonatologia dell'AO "G. Brotzu" diretta dalla dottoressa Luciana Pibiri.*

### Indirizzo per corrispondenza:

Paolo Masile

e-mail: [paolomasile@tiscali.it](mailto:paolomasile@tiscali.it)

### Bibliografia di riferimento

- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps>.
- <http://www.governo.it/approfondimento/legge-di-bilancio-2017-le-misure-la-famiglia-e-il-sostegno-alla-natalita/6549>.
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Stabilità per l'anno 2017).
- Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità per l'anno 2015).
- Legge Statuto (Jobs Act) del Lavoro Autonomo del 10/05/2017.