



Ogni genitore sa quanto sia importante riuscire a mantenere un equilibrio tra la vita professionale e le cure familiari.

Durante il primo anno di vita di un neonato, i dipendenti e le dipendenti hanno diritto ad assentarsi dal luogo di lavoro per i cosiddetti riposi o permessi per allattamento.

Nello specifico, si tratta d'indennità per riposi giornalieri previsti per padri o madri dipendenti.

Tale direttiva prevede che i neo genitori abbiano diritto ad assentarsi dal lavoro percependo un'indennità pari al 100% della retribuzione, il tutto a carico dell'INPS.

## Chi ne ha diritto e quanto durano?

Se sei padre, allora è bene che tu sappia che il permesso per allattamento può essere esteso al genitore maschio in alcune specifiche circostanze. Il papà lavoratore può richiedere il permesso per allattamento giornaliero in alternativa alla madre nei seguenti casi:

- La madre è deceduta oppure non può occuparsi del neonato a causa di una grave patologia.
- La madre ha rinunciato alle ore di permesso per allattamento. Se una madre non vuole usufruirne è sufficiente che non faccia domanda e in questo caso potrà presentare la richiesta il padre (si tratta infatti di un permesso facoltativo).
- La madre è [lavoratrice autonoma](#): in questo caso il padre può chiedere i permessi per allattamento, se lavoratore dipendente
- Il bambino o la bambina è in affidamento al padre.



- In caso di parto plurimo, i riposi si moltiplicano e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche nei periodi di congedo di maternità.

Attenzione: il padre non può richiedere i riposi per allattamento se la madre lavoratrice dipendente è in astensione o assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale. Infine, affinché venga riconosciuto il diritto ai permessi per allattamento al padre, è necessario che il lavoratore sia coperto dall'assicurazione INPS per la tutela della paternità.

## Documenti necessari

La richiesta in queste specifiche circostanze deve essere inviata sia al datore o alla datrice di lavoro sia all'INPS allegando i seguenti documenti, a seconda dei casi:

- Provvedimento di affidamento esclusivo del figlio o figlia.
- Certificato di morte o d'infermità della madre.
- Dichiarazione di rinuncia della madre all'indennità per riposi giornalieri per padri e madri dipendenti.
- Dichiarazione in cui la madre attesti di essere lavoratrice autonoma o casalinga e di non poter dunque godere dell'indennità per legge.

In generale, le misure previste per l'indennità paterna non variano rispetto a quella materna, né in termini di durata, né in termini di retribuzione.



## Come fare domanda

Mentre nel caso del padre – considerata la specificità della richiesta – la domanda va inoltrata sia all'INPS sia al datore o alla datrice di lavoro, se sei madre dovrai limitarti a inviare la domanda all'INPS o al datore o datrice di lavoro, a seconda dei casi.

Per esempio, se sei una lavoratrice dipendente è sufficiente presentare la richiesta al proprio datore o datrice di lavoro. Se, invece, sei madre, ma l'indennità viene liquidata direttamente dall'INPS, allora dovrai anche tu presentare domanda direttamente all'istituto e attraverso le seguenti modalità (valide ovviamente anche per i padri):

- Attraverso il [portale online dell'INPS](#), sotto la voce "Indennità per riposi giornalieri per padri e madri dipendenti".
- Attraverso il Patronato Ital Uil

## Retribuzione

Per quanto riguarda la retribuzione, invece, come anticipato l'indennità è pari al 100% ed è interamente a carico dell'INPS. Per effettuare il calcolo esatto della retribuzione oraria dovuta occorre non solo considerare lo stipendio lordo diviso per le ore mensili, ma anche la maggiorazione dei ratei di tredicesima ed eventuale quattordicesima previsti dal contratto.

Normalmente la retribuzione viene anticipata in [busta paga](#) dal datore o dalla datrice di lavoro, che si rivarrà in un secondo momento sull'INPS tramite modello F24 in sede di versamento dei contributi.

