

Permessi allattamento: cosa sono, a chi spettano e come gestirli in busta paga

di [Paolo Ballanti](#)

Pubblicato il 10 Ottobre 2024

Per consentire una maggior conciliazione vita – lavoro alle madri lavoratrici, nel primo anno di vita del bambino, è possibile godere di specifici permessi retribuiti, comunemente chiamati "permessi allattamento". Questi permessi variano a seconda dell'orario di lavoro e possono essere richiesti sia dalla madre che dal padre. Quando si possono richiedere? Come influiscono rispetto ai riposi? Quali sono gli adempimenti del datore di lavoro? Come vanno indicati in busta paga?

Il legislatore italiano attraverso il *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"* ha inteso assicurare una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, in particolare a fronte delle esigenze di cura e assistenza dei figli. In quest'ottica l'articolo 39 della norma citata (rubricato *"Riposi giornalieri della madre"*) assicura ai genitori periodi di assenza dal lavoro (retribuiti) **da fruire nel primo anno di vita del bambino**. I riposi giornalieri, ribattezzati **permessi allattamento**, spettano in misura diversa a seconda dell'orario di lavoro giornaliero del beneficiario. Analizziamo la questione in dettaglio.

Permessi allattamento: il Decreto legislativo n. 151/2001

Il datore di lavoro, a norma dell'articolo 39 del D.Lgs. numero 151/2001, deve consentire *"alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino"* periodi di riposo retribuiti, nel corso dei quali l'interessata **può altresì assentarsi dal luogo di lavoro**. L'azienda che non consente la fruizione dei riposi giornalieri, regolarmente richiesti dai dipendenti, incorre nella sanzione amministrativa **da 516,00 a 2.582,00 euro**.



A chi spettano i riposi giornalieri?

I riposi giornalieri sono riservati alla madre o al padre **titolari di un valido rapporto di lavoro dipendente in corso**. Il padre può ottenere il diritto ai permessi, in alternativa alla madre, esclusivamente nelle seguenti ipotesi:

- affidamento del figlio al solo padre o morte / grave infermità della madre;
- richiesta di fruire dei permessi in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale;
- madre lavoratrice autonoma o casalinga, **in quanto priva del diritto ai permessi stessi**.

In ognuna delle casistiche citate, alla domanda da trasmettere al datore di lavoro e all'Inps il padre deve allegare (unitamente al certificato di nascita da cui risulta la paternità e la maternità):

- certificazione o dichiarazione sostitutiva di morte della madre ovvero certificazione sanitaria attestante la grave infermità, nonché provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre;
- dichiarazione della madre che attesti di non fruire delle ore di riposo, confermata dal datore di lavoro;
- dichiarazione della madre relativa alla sua attività di lavoro non dipendente.

Il padre lavoratore non può avvalersi dei permessi **se la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa** ovvero non sfrutta i riposi perché assente dal lavoro a causa di aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale.

Come fare per ottenere i riposi giornalieri?

La lavoratrice che intende assentarsi dal lavoro è tenuta a presentare un'apposita comunicazione al datore di lavoro. La missiva, in forma scritta, dev'essere recapitata all'azienda prima dell'effettivo inizio dell'assenza, a mezzo, in alternativa:

- raccomandata a mani del datore di lavoro;
- raccomandata con avviso di ricevimento (A/R);
- con messaggio di posta elettronica certificata (PEC) o semplice messaggio di posta elettronica (e-mail).

Eventuali variazioni successive (ad esempio una modifica del numero e / o della collocazione temporale delle giornate di assenza) devono parimenti essere tempestivamente segnalate al datore di lavoro. Nella richiesta l'interessata è chiamata a dichiarare, sotto la propria responsabilità, **il possesso dei requisiti richiesti dalla normativa** (in particolare l'età anagrafica del figlio), oltre a fornire il codice fiscale di quest'ultimo. Grazie al codice fiscale il datore di lavoro ha da un lato la possibilità di verificare se spetta effettivamente il riposo giornaliero e, dall'altro lato, adempie all'obbligo di indicare nella denuncia UniEmens (da trasmettere in via telematica all'Inps) il codice fiscale del figlio.

Permessi allattamento: domanda all'Inps

In alternativa alla missiva al datore di lavoro, sono tenuti a trasmettere apposita domanda di permessi all'Inps, i lavoratori che ricevono il compenso economico per le ore di riposo giornaliero direttamente dall'Istituto. Per i soggetti in argomento, oltre alla comunicazione all'azienda, **è imposto l'invio di apposita istanza all'Inps**, trasmessa (prima dell'inizio dell'assenza) attraverso la piattaforma telematica disponibile collegandosi a "*inps.it – Lavoro – Indennità per riposi giornalieri per padri e madri dipendenti*" (necessario il possesso delle credenziali SPID, CIE o CNS). In alternativa all'invio in autonomia sul sito Inps è possibile trasmettere la domanda:

- chiamando il Contact center dell'Istituto al numero 803.164 (gratuito da rete fissa) o lo 06.164.164 (da rete mobile);
- avvalersi dei servizi degli Enti di Patronato.

I lavoratori interessati dal pagamento diretto Inps sono:

- lavoratori agricoli;
- dipendenti dello spettacolo con contratto a termine o saltuari;
- lavoratori per i quali l'Inps effettua il pagamento diretto della CIG, anche se in deroga.

Quanti riposi spettano?

La quantità di riposi giornalieri spettanti **è legata all'orario lavorativo dell'interessata**, come descritto in tabella:

Orario di lavoro giornaliero (contrattualmente previsto)	Durata dei riposi giornalieri (*) (**)
Pari o superiore a 6 ore	2 ore (corrispondenti a 2 riposi di un'ora ciascuno, anche cumulabili)
Inferiore a 6 ore	1 ora (corrispondente a un solo riposo)
(*) Se il datore di lavoro ha istituito in azienda o nelle immediate vicinanze un asilo nido o un'altra struttura idonea, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno	

(**) Per gli eventi di parto gemellare, qualunque sia il numero dei figli nati, i periodi di riposo sono raddoppiati

Rileva l'orario contrattuale

L'orario cui fare riferimento per stabilire la quantità dei riposi giornalieri spettanti alla lavoratrice è **quello contrattualmente previsto in sede di assunzione** o nelle intese successivamente intercorse tra azienda e dipendente.

Dipendenti part-time

Possono accedere ai riposi giornalieri anche i dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale. Il diritto ai permessi prescinde dal numero di ore lavorative previste per la giornata. Ne consegue che **può legittimamente assentarsi anche la lavoratrice tenuta ad effettuare un'ora di lavoro nell'arco della giornata**.

Cosa spetta per i riposi giornalieri?

A norma dell'articolo 43 del Decreto legislativo numero 151/2001 per i periodi di riposo giornaliero è dovuta un'indennità economicamente a carico dell'Inps, di norma anticipata in busta paga dal datore di lavoro per conto dell'Istituto. L'azienda recupera successivamente le somme in parola **a mezzo riduzione dei contributi da versare all'Inps con modello F24**. Le ore di assenza e gli importi a titolo di permessi allattamento devono altresì essere esposti nella denuncia UniEmens, che il datore di lavoro è tenuto a trasmettere in via telematica all'Inps entro l'ultimo giorno del mese successivo quello di competenza.

Come si calcolano i riposi giornalieri?

Il trattamento economico spettante per i periodi di assenza a titolo di riposi giornalieri è pari alla retribuzione riconosciuta per le ore di lavoro ordinario. A tal proposito l'importo si calcola grazie ai seguenti passaggi:

- **si assume la retribuzione oraria del dipendente;**
- si somma alla retribuzione oraria il rateo delle mensilità aggiuntive spettanti (tredicesima ed eventuale quattordicesima);
- si moltiplica l'importo compenso orario + ratei mensilità aggiuntive per le ore di permesso.

Dal momento che si tratta di somme a carico dell'Inps, le stesse non sono imponibili ai fini del calcolo dei

contributi previdenziali e assistenziali tanto a carico azienda quanto in capo al dipendente. Al contrario, gli importi in parola sono imponibili ai fini del calcolo delle ritenute a carico del lavoratore a titolo di Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (Irpef) e relative addizionali regionali e comunali.

Fonte: [Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151](#).

NdR: potrebbero interessarti anche... [Riposi per allattamento per il padre lavoratore: novità dall'INPS La lavoratrice che fruisce dei riposi per allattamento ha diritto ai buoni pasto?](#)

Paolo Ballanti Giovedì 10 ottobre 2024