

12/09/2006 - Adozioni con più congedi

Le assenze dal lavoro in vista di un'adozione internazionale interessano più di due mila coppie che ogni anno fanno domanda per l'ingresso in Italia di minori stranieri. I requisiti per l'adozione internazionale sono gli stessi della nazionale (articolo 6 della legge 184/83, come modificata dalla legge 149/2001): la procedura è consentita ai coniugi uniti in matrimonio da almeno tre anni, o che raggiungano il periodo minimo sommando alla durata del matrimonio il periodo di convivenza prematrimoniale, e tra i quali non sussista separazione personale neppure di fatto; che siano inoltre idonei a educare, istruire e in grado di mantenere i minori che intendano adottare. È richiesto anche il possesso dei requisiti di età, che la legge italiana ha introdotto per garantire all'adottato genitori adatti ad allevarlo e seguirlo fino all'età adulta, in una condizione analoga a quella di una nascita naturale. Trattandosi di adozione internazionale subentrano, però, i diversi requisiti spesso richiesti nei Paesi stranieri, che di solito impongono alla coppia richiedente l'adozione anche un periodo di soggiorno per verificare la positività dell'incontro con il minore da adottare e l'idoneità dei potenziali genitori, che devono anche dimostrare di essere in grado di mantenere, oltre che educare e istruire, i minori che intendono adottare. Il soggiorno all'estero Per facilitare questo passaggio: l'articolo 39-quater della legge n. 184/83 stabilisce il diritto a un periodo di congedo dal lavoro di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione (la previsione è disciplinata dagli articoli 27 e 31 del Dlgs 151/2001). Entrambi i coniugi che hanno avviato la procedura di adozione internazionale hanno diritto al congedo (non retribuito) per il tempo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione; l'articolo 31, in particolare, prevede che il periodo di congedo, se non è stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. La durata della permanenza all'estero deve, però, essere certificata dall'ente autorizzato che cura l'adozione. Le spese di viaggio e soggiorno sono deducibili nella misura del 50%, dal reddito complessivo della persona che le ha sostenute, (articolo 10, comma 1, lettera l-bis del Dpr 917/86), mentre la restante metà può essere oggetto di contributo da parte dello Stato. Ai genitori adottivi spettano, inoltre, i permessi dal lavoro disciplinati dal Dlgs 151/2001 (Testo unico) per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità. Maternità La tutela in caso di adozione o affidamento è riconosciuta come in caso di parto naturale, salvo le ovvie differenziazioni dovute alla tipologia di evento. In caso di adozione internazionale particolare attenzione è posta all'età del minore, per le maggiori difficoltà di inserimento che egli può incontrare, oltre che in famiglia anche in un Paese diverso dal proprio. Il congedo di maternità può

pertanto essere chiesto dalla lavoratrice che adotti un minore straniero, anche se, all'atto dell'adozione, egli ha più di sei anni e fino al compimento della maggiore età. Altrettanto vale per il padre adottivo o affidatario, qualora vi siano i presupposti per il congedo di paternità. Peraltro, non essendo in caso di adozione obbligatorio il rispetto del congedo di maternità, nemmeno è obbligatoria la fruizione alternativa del congedo di paternità che può essere riconosciuto, su richiesta, semplicemente in seguito alla rinuncia della lavoratrice al congedo. Alla richiesta dovrà però essere allegata la copia del certificato dell'ente autorizzato che attesta l'adozione o l'affidamento da parte del giudice straniero nonché copia del provvedimento dal quale risulti la data di ingresso del minore in famiglia.

Riposi giornalieri
Ai genitori adottivi o affidatari spettano i riposi giornalieri

(due ore in caso di orario pieno) entro il primo anno dalla data di ingresso del minore in famiglia. La Corte Costituzionale ha, infatti, dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 45 Tu, nella parte in cui limitava il diritto al primo anno di vita del bambino, per contrasto con l'articolo 3 della Costituzione. L'istituto dell'astensione facoltativa dal lavoro è infatti diretto essenzialmente «ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità». Pertanto, restringere la previsione al primo anno di vita anche per i bimbi affidati o adottati significa imporre loro un trattamento peggiore rispetto ai figli naturali, attesa la peculiarità dell'adozione. Ovviamente, se sono stati adottati più bimbi che entrano insieme in famiglia, è come se si fosse in presenza di un parto gemellare e i riposi giornalieri

raddoppiano.

I congedi parentali In caso di adozione

o affidamento, sia nazionale sia internazionale, spettano anche i congedi parentali di cui all'articolo 32 dello stesso Dlgs 151/2000, con alcune avvertenze in ordine all'età del minore al momento dell'ingresso in famiglia.

Nel caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali la durata del congedo parentale è certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione (articolo 37 Dlgs

151/01).

Malattia Entrambi i genitori affidatari o

adottivi hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali (articolo 50 Testo unico), con il diritto illimitato ad assentarsi per la durata della malattia del bambino fino a sei anni di età. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento (anche internazionale) il bambino abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo non retribuito per malattia spetta nei primi tre anni dall'ingresso del bambino stesso in famiglia, nel limite annuo dei cinque giorni lavorativi.