

GUIDA RAPIDA DELLE NORME DI TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA' DEI MEDICI

2007

Si riporta una breve traccia sui diritti della donna lavoratrice in caso di gravidanza e maternità (e dei conseguenti diritti del padre lavoratore), sintesi delle normative e, con integrazioni e aggiornamenti, di varie pubblicazioni sull'argomento, rimandando per maggiori approfondimenti alla trattazione "Lavoratrice madre medico" di Eolo Giovanni Parodi e Marco Perelli Ercolini reperibile sul sito ENPAM (www.enpam.it) oppure per problemi specifici contattandomi al numero telefonico 02 4566979 o con e-mail fxtperel@tin.it.

Marco Perelli Ercolini

Parte I

MADRE e PADRE LAVORATORI DIPENDENTI

GESTAIONE - PRIMI 7 MESI

ESAMI PRENATALI

Diritti

La legge riconosce alla donna lavoratrice il diritto ad assentarsi dal lavoro per sottoporsi agli esami prenatali.

Effetti economici

Le ore di assenza per gli esami prenatali vengono retribuite normalmente ed hanno lo stesso trattamento della "malattia dovuta a gravidanza".

Effetti sul rapporto di lavoro

Le ore di assenza per gli esami prenatali non si cumulano con le assenze per malattia comune.

Cosa si deve fare

Per fruire del diritto ad assentarsi dal lavoro per gli esami prenatali, la lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda, nella quale devono essere indicati data ed ora in cui verranno eseguiti gli esami con dichiarazione che gli stessi non sono effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro;
- documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta, dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami (dalle ore alle ore).

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

Diritti

La legge di tutela della maternità fa divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri".

La lavoratrice in stato di gravidanza va spostata ad altre mansioni e qualora ciò non sia possibile va concessa l'astensione anticipata.

In particolare, la gestante e la madre che allatta non può svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Effetti sul rapporto di lavoro

Lo spostamento delle lavoratrici gestanti ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sul rapporto di lavoro.

Effetti economici

Lo spostamento della lavoratrice gestante ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non incide in alcun modo sulla retribuzione.

Cosa si deve fare

Per usufruire delle particolari forme di tutela, la lavoratrice addetta ad attività considerate pericolose deve:

- presentare al proprio datore di lavoro il certificato medico di gravidanza con l'indicazione della data presunta del parto o, in alternativa, un'autocertificazione che dovrà comunque essere integrata entro cinque giorni dal certificato medico;
- notificare il proprio stato di gestazione, non appena accertato, in caso di lavorazioni che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti.

ANTICIPAZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ'

Diritti

In casi espressamente previsti dalla legge la Direzione Provinciale del Lavoro, sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice, può disporre l'astensione anticipata dal lavoro.

La lavoratrice gestante ha diritto alla anticipazione del congedo di maternità:

- per gravi complicazioni della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza

oppure

- per condizioni di lavoro ed ambientali ritenuti pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino, quando non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il congedo anticipato di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità, è utile ai fini pensionistici e previdenziali ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.

Effetti economici

Per tutto il periodo del congedo anticipato di maternità, la lavoratrice ha diritto all'intera retribuzione, compresa la tredicesima mensilità.

Sono esclusi solo gli emolumenti la cui corresponsione è strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio: lavoro straordinario).

Effetti previdenziali

Il congedo anticipato non influisce né sul Tfr o Ips né sul trattamento di pensione.

Cosa si deve fare

Per usufruire del diritto al congedo anticipato di maternità la lavoratrice deve presentare:

- specifica domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, allegando il certificato medico di gravidanza attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico n. 151/2001 (*caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*); se la Direzione Provinciale del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta;

- al datore di lavoro, la ricevuta della domanda inoltrata alla Direzione Provinciale del Lavoro
- in caso di dipendenza privata trasmissione del provvedimento anche all'INPS.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Diritti

In caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato -aborto- e pertanto non viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria.

Per accertare se l'interruzione di gravidanza sia avvenuta prima o dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

Effetti sul rapporto di lavoro

Le assenze per interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, non si cumulano con precedenti o successivi periodi di malattia comune.

Nel caso di interruzione di gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della lavoratrice non consentono la ripresa dell'attività lavorativa, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza. Anche queste assenze non si cumulano con precedenti o successivi periodi di comune malattia.

Effetti economici

La lavoratrice ha diritto all'intera retribuzione, con esclusione solo degli emolumenti la cui corresponsione è strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio: lavoro straordinario).

Cosa si deve fare

La lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro, entro quindici giorni dall'aborto:

- certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto.

MALATTIA CONNESSA ALLA GRAVIDANZA

Diritti

Durante il periodo di gestazione la lavoratrice può ammalarsi per patologie direttamente conseguenti al suo stato particolare, che tuttavia non rientrano nei casi per i quali è prevista l'astensione obbligatoria anticipata disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Effetti sul rapporto di lavoro

Le assenze per infermità determinate dallo stato di gravidanza non si cumulano con le assenze per malattia comune.

Effetti economici

Alla lavoratrice affetta da patologie connesse alla gravidanza viene corrisposta la retribuzione normale, con esclusione delle voci connesse all'effettiva presenza in servizio (ad esempio: lavoro straordinario).

Cosa si deve fare

In questi casi la lavoratrice deve presentare:

- certificato del medico curante che contenga esplicito riferimento alla patologia conseguente allo stato di gravidanza.

GESTAZIONE - ULTIMI 2 MESI

CONGEDO DI MATERNITÀ'

Diritti

La legge prevede che la lavoratrice deve astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla nascita del bambino;
- nel mese precedente la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino, per scelta della lavoratrice a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro.

Il giorno della data presunta del parto o quella del parto non va computata.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità, è utile ai fini previdenziali (tfr/ips e pensione) ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.

Effetti economici

Per tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione (nel settore privato all'80%), compresa la tredicesima mensilità.

Sono esclusi invece tutti gli emolumenti connessi all'effettiva presenza in servizio (ad esempio: lavoro straordinario).

Effetti previdenziali

La copertura previdenziale è prevista al 100%.

Cosa si deve fare

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro e in caso di dipendenza privata anche all'INPS:

- il certificato medico, rilasciato da un medico appartenente ad una A.S.L. attestante la data presunta del parto.

Nel caso in cui la lavoratrice scelga di limitare l'astensione ad un solo mese prima del parto, dovrà presentare inoltre:

- il certificato del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- il certificato del Medico competente in materia di prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestante le buone condizioni di salute della gestante e del nascituro.

I due certificati devono attestare che la scelta non pregiudica la salute della gestante e del nascituro.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Diritti

Se l'interruzione di gravidanza, spontanea o terapeutica, si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità post partum di tre mesi. In questo caso, infatti, l'interruzione di gravidanza viene considerata -parto- a tutti gli effetti.

Per accertare se l'interruzione di gravidanza è avvenuta dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

Decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza e, pertanto, non si cumula con le assenze per malattia comune.

Effetti sul rapporto di lavoro

Dato che si tratta di congedo di maternità questo è calcolato utile a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie, ai fini pensionistici e previdenziali ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.

Il periodo di congedo di maternità non é utile ai fini del computo del periodo di prova.

Effetti economici

La lavoratrice ha diritto all'intera retribuzione (nel settore privato all'80%) comprese le quote di salario accessorie fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi naturalmente tutti gli emolumenti la cui corresponsione ai sensi delle vigenti disposizioni interne, é sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio gli straordinari).

Cosa si deve fare

La lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro, entro quindici giorni dall'aborto:

- il certificato rilasciato da un medico della A.S.L. attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto.

PUERPERIO - PRIMI TRE (o QUATTRO) MESI

CONGEDO DI MATERNITÀ'

Diritti

La legge prevede che la lavoratrice deve astenersi obbligatoriamente dal lavoro nei tre mesi successivi al parto oppure, se ha fruito del congedo di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi.

In caso di parto prematuro, la lavoratrice potrà recuperare i giorni di congedo non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto.

Se il figlio nato prematuro ha necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera, pubblica o privata, la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo di maternità. In questo caso il congedo obbligatorio *-post partum-*, comprensivo del residuo periodo *-ante partum-* non goduto, andrà a decorrere dalla data dell'effettivo rientro a casa del figlio.

Durante il periodo di sospensione temporanea del congedo di maternità la lavoratrice può fruire dei riposi giornalieri *-per allattamento-*.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità, è utile ai fini previdenziali (pensione e trf o ips) ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.

Effetti economici

Per tutto il periodo del congedo obbligatorio, la lavoratrice ha diritto all'intera retribuzione (nel settore privato all'80%), comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi solo gli emolumenti la cui corresponsione è strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio: lavoro straordinario).

Effetti previdenziali

La copertura previdenziale è prevista al 100%.

Cosa si deve fare

Per usufruire del diritto al congedo obbligatorio la lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro entro quindici giorni dall'evento:

- specifica domanda, allegando il certificato di nascita del figlio
- in caso di dipendenza privata anche all'INPS.

Per usufruire del diritto alla sospensione temporanea del congedo obbligatorio la lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda, allegando certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della madre consentono il rientro al lavoro.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Diritti

Quando la madre non può prendersi cura del neonato, il diritto al congedo obbligatorio per i primi tre mesi dopo il parto può essere fruito dal padre lavoratore, indipendentemente dalla circostanza che la madre sia o non sia lavoratrice dipendente..

Il diritto al congedo obbligatorio post partum spetta al padre lavoratore, nei casi di:

- morte della madre.
- grave infermità della madre;
- affidamento del bambino al solo padre
- abbandono del bambino da parte della madre.

Effetti sul rapporto di lavoro

L'astensione obbligatoria è calcolata a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità, è utile ai fini previdenziali (pensione e trf o ips) ed è considerata attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.

Effetti economici

Per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria, il padre lavoratore ha diritto all'intera retribuzione (per gli iscritti all'INPS riduzione all' 80%). Sono esclusi gli emolumenti la cui corresponsione sono strettamente connessi all'effettiva presenza in servizio (ad esempio: lavoro straordinario).

Effetti previdenziali

La copertura previdenziale è prevista al 100%.

Cosa si deve fare

Per fruire dell'astensione obbligatoria, il padre lavoratore deve presentare:

- specifica domanda al datore di lavoro;
- in caso di dipendenza privata anche all'INPS,

corredata

- in caso di grave malattia della madre, dal certificato rilasciato da un medico appartenente ad una A.S.L. attestante lo stato d'infermità e la conseguente impossibilità per la stessa di accudire il bambino;
- in caso di decesso della madre, dal certificato di morte;
- in caso di affidamento al solo padre, dalla copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'affidamento;
- in caso di abbandono, dalla dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

DOPO LA NASCITA - PRIMO ANNO DI VITA

PERICOLOSITA' DEL LAVORO E DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Diritti

La madre che riprende l'attività lavorativa al termine del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro deve essere allontanata sino al settimo mese dopo il parto da ambienti pregiudizievoli (in particolare per le donne medico: radiologia, camere operatorie, reparti infettivi, psichiatrici, oncologici) e servizi gravosi (per le guardie notturne l'esenzione è obbligatoria sino al compimento del primo anno di età del figlio e, a richiesta dell'interessata, sino al compimento del terzo anno di vita).

In caso di impossibilità di trasferimento ad altre mansioni deve essere disposta l'interdizione dal lavoro.

In particolare, l'ambiente di lavoro deve garantire alle lavoratrice che ha partorito da poco e che allattano, la possibilità di riposarsi in posizione distesa e condizioni appropriate.

Effetti sul rapporto di lavoro

L'adibire la lavoratrice puerpera ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sullo stato giuridico del rapporto di lavoro.

Effetti economici

L'adibire la lavoratrice puerpera ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non incide sulla retribuzione.

Cosa si deve fare

La lavoratrice addetta a lavorazioni faticose, pericolose ed insalubri deve:

- chiedere al datore di lavoro di essere adibite ad attività diverse da quelle abitualmente svolte nei rispetti di quanto previsto dalla legge.

RIPOSI GIORNALIERI PER LA MADRE (permessi per l'allattamento)

Diritti

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre può fruire di due periodi di riposo di un'ora, anche cumulabili nella giornata, con diritto di uscire dal luogo di lavoro (il periodo è ridotto ad un'ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore).

L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata tra la lavoratrice ed il datore di lavoro (in mancanza di accordo, sarà determinata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del neonato e dell'attività lavorativa).

I riposi non sono cumulabili in giornate diverse.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

Effetti sul rapporto di lavoro

Le ore di assenza per riposi giornalieri non incidono in alcun modo sul rapporto di lavoro.

Effetti economici

Agli effetti della retribuzione, le ore di assenza per riposi giornalieri sono considerate ore di lavoro ordinario.

Effetti previdenziali

Questi periodi sono utili ai fini sia della copertura pensionistica che previdenziale (Ips, buonuscita, tfr) con copertura figurativa.

Cosa si deve fare

Per fruire dei riposi giornalieri, la lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro

- specifica domanda, con l'indicazione dell'orario .

RIPOSI GIORNALIERI ALTERNATIVI PER IL PADRE

Diritti

Il padre in alternativa alla lavoratrice madre consenziente (indipendentemente dalla natura subordinata del rapporto di lavoro della madre), può fruire dei permessi giornalieri.

L'alternatività nella fruizione di questo diritto comporta che uno dei genitori non possa assentarsi quando l'altro fruisca di permessi previsti per far fronte alle stesse necessità.

I genitori possono dunque alternarsi, avendo cura di comunicare la propria intenzione al datore di lavoro.

Se il padre lavora per meno di sei ore e la madre che rinuncia al beneficio lavora per più di sei ore, si riconosce al padre una sola ora di assenza.

Il padre ha comunque diritto ai riposi nei casi di:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- affidamento del bambino al solo padre;
- rinuncia alla fruizione da parte della madre;
- condizione di lavoro autonomo della madre.

In questi casi, tale diritto spetta al padre indipendentemente dalla circostanza che la madre sia lavoratrice dipendente.

Invece il padre non ha alcun diritto quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa essendo casalinga o disoccupata (fatta salva l'ipotesi di grave infermità).

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche se la madre sta fruendo del congedo di maternità o di quello parentale oppure totalmente utilizzate dal padre lavoratore in caso la madre lavoratrice rinunci ai riposi e non usufruisca di altro istituto per questi nati.

Effetti sul rapporto di lavoro

I periodi di riposo giornaliero non incidono in alcun modo sul rapporto di lavoro.

Effetti economici

Agli effetti della retribuzione, i periodi di riposo giornaliero sono considerati ore di lavoro ordinario.

Cosa si deve fare

Per fruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda

corredata

- dalla dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto;
- dalla dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo. Tale dichiarazione deve essere presentata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta rinuncia.

DOPO LA NASCITA

PREVISIONI PARTICOLARI

Diritti

La madre che riprende l'attività lavorativa non può essere adibita al lavoro notturno (dalle ore 24 alle 6).

Inoltre il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Effetti sul rapporto di lavoro

Nessuno

Effetti economici

Nessuno

Cosa si deve fare

Per fruire dell'esenzione dal lavoro notturno deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda con indicazione della motivazione.

ASTENSIONE FACOLTATIVA PER LA MADRE

Diritti

La legge consente alla lavoratrice madre di assentarsi dal lavoro per un periodo di sei mesi, anche frazionabile, nei primi otto anni di vita del bambino.

Se la madre è genitore unico, il diritto all'astensione dal lavoro è di dieci mesi.

In caso di parto plurimo i benefici spettano per ogni nato.

Il diritto di astensione viene riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il periodo retribuito in misura ridotta (30 %) incide sulle ferie e sulla tredicesima; invece è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio ed è coperto da contributi figurativi ai fini previdenziali.

Se il periodo di astensione facoltativa è retribuito interamente (i trenta giorni iniziali nel pubblico impiego) è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie e tredicesima.

Effetti economici

Per i periodi di astensione facoltativa, il trattamento economico sarà:

fino al terzo anno di vita del bambino:

- 30% della retribuzione, riferito ad entrambi i genitori;
- 30% della retribuzione per i periodi eventualmente eccedenti il semestre, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione.

Nel pubblico impiego è prevista la retribuzione intera per i primi trenta giorni, con esclusione dei compensi legati all'effettiva presenza (ad esempio: lavoro straordinario).

dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino:

- assenza di retribuzione;
- 30% della retribuzione per qualunque periodo residuo, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione.

Gli eventuali periodi fruiti senza diritto a trattamento economico sono coperti da contribuzione figurativa mediante attribuzione di valore retributivo pari al 200% del massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione e riscatto da parte dell'interessato.

Effetti previdenziali

E' prevista una copertura per la pensione al 100% per le assenze fino al terzo anno di vita del bambino nel limite dei sei mesi previsti con assegno e una copertura ridotta (contribuzione figurativa mediante attribuzione di valore retributivo pari al 200% del massimo dell'assegno sociale) per i periodi di astensione facoltativa fruiti oltre i sei mesi o fra il terzo e ottavo anno di età del bambino con possibilità di integrazione e riscatto da parte dell'interessato.

Per quanto riguarda il trattamento di fine servizio ex INADEL questi periodi (quando non retribuiti) non sono in alcun modo valutabili (se non in presenza di una specifica legge o norma contrattuale che ne disponga la valutabilità), al contrario nell'indennità di buonuscita ex ENPAS dove sono riscattabili.

Cosa si deve fare

Per fruire della astensione facoltativa la lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 15 giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà debitamente comprovati:

- specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto;
- in caso di dipendenza privata anche all'INPS.

ASTENSIONE FACOLTATIVA PER IL PADRE

Diritti

Il padre può fruire del periodo di 6 mesi di astensione facoltativa anche contemporaneamente alla madre nei primi otto anni di vita del bambino. L'astensione non deve superare comunque i dieci mesi (undici se il padre si astiene dal lavoro per più di tre mesi) complessivi tra i due genitori.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Se il padre si astiene dal lavoro per più di tre mesi, il limite di astensione complessiva diventa di undici mesi e il limite del padre passa da sei a sette mesi.

Se il padre è l'unico genitore, il diritto di astenersi dal lavoro compete per un periodo, continuativo o frazionato, fino a dieci mesi.

Il diritto di astensione viene riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Effetti sul rapporto di lavoro

Sono i medesimi della lavoratrice madre.

Effetti economici

Sono i medesimi della lavoratrice madre.

Effetti previdenziali

Sono i medesimi della lavoratrice madre.

Cosa si deve fare

Per fruire dell'astensione facoltativa in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro con un preavviso non inferiore a quindici giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà:

- specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto;
- in caso di dipendenza privata anche all'INPS.

MALATTIA DEL BAMBINO

Diritti

In caso di malattia del figlio, i genitori possono richiedere il congedo parentale o i permessi per malattia del bambino.

Indipendentemente dall'aver fruito dell'intero periodo di congedo parentale (astensione facoltativa), i genitori fino al terzo anno di vita del bambino possono alternativamente usufruire di permessi per malattia del figlio, retribuiti nel pubblico impiego al 100% per i primi trenta giorni annui e senza retribuzione per i giorni successivi; senza alcuna retribuzione nell'impiego privato.

Durante le malattie del figlio di età da tre a otto anni entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro alternativamente, senza retribuzione, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La malattia che comporta ricovero in ospedale interrompe eventuali ferie in corso dei genitori.

Effetti sul rapporto di lavoro

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino, se retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Se non sono retribuiti non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è però dovuta la contribuzione figurativa agli effetti previdenziali.

Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale.

Effetti economici

Nel pubblico impiego i permessi per malattia del bambino sino al terzo anno di vita di cui possono usufruire i genitori sono retribuiti al 100% per i primi trenta giorni e per ogni anno di vita; sono senza retribuzione per i giorni successivi.

Effetti previdenziali

Per le assenze sino al terzo anno di vita del bambino è prevista una copertura al 100% per la pensione e una copertura ridotta nelle assenze tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino con facoltà di integrazione da parte dell'interessato.

Il valore dell'assenza ai fini dell'Ips, buonuscita e Tfr varia a seconda che l'astensione sia con assegni o senza assegni.

Cosa si deve fare

Il genitore interessato deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda corredata da certificato medico rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti che l'altro genitore non fruisce dello stesso congedo nel medesimo periodo.

FIGLI CON HANDICAP

Diritti

La legge aveva previsto particolari agevolazioni per i genitori di bambini con handicap grave:

- prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale, anche per periodi non continuativi, esclusi i casi in cui il bambino è ricoverato presso istituti specializzati;
- due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;
- dopo che il bambino ha compiuto i tre anni e sempre che non sia ricoverato a tempo pieno, i genitori hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, da fruire alternativamente anche in maniera continuativa.

Spetta anche alternativamente tra i genitori il diritto ad un periodo di congedo straordinario continuativo o frazionato non superiore a due anni, da fruirsi entro sessanta giorni dalla richiesta, qualunque sia l'età del figlio. Detto periodo è coperto da contribuzione figurativa e retribuito con indennità INPS corrispondente all'ultima retribuzione, seppure nei limiti di un tetto massimo.

I genitori di bambini con handicap gravi hanno diritto di scegliere, nei limiti del possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso.

Inoltre il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile (diritto a domanda dell'esenzione).

In casi di speciale gravità dell'handicap, qualora il dirigente del Centro medico legale ravvisi la effettiva necessità del bambino a cure che non possono essere garantite durante le sole ore dell'allattamento, è possibile cumulare i permessi orari ex lege 104/92 e i riposi orari per allattamento ex D.Lgs. 151/01 per lo stesso figlio portatore di handicap.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il congedo parentale non è computabile ai fini del superamento del periodo di prova.

Il periodo di prolungamento del congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio, ma incide sulle ferie e sulla tredicesima.

Le assenze per permessi orari e giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie e tredicesima né sull'anzianità di servizio. Anche i permessi per l'assistenza ai disabili non incidono sulle ferie e tredicesima.

Fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione dei diritti fra coniugi, se in famiglia è presente un altro figlio di età inferiore agli otto anni, i genitori possono godere contemporaneamente uno del congedo parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili (richiesta con domande distinte).

Effetti economici

Nel periodo del congedo parentale, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30% con effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite e non incidono più sulla tredicesima mensilità e sulle ferie.

Cosa si deve fare

Il genitore interessato deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda;
- verbale di visita della Commissione medica della A.S.L. attestante l'handicap e la situazione di gravità;
- dichiarazione del genitore interessato che, sotto la propria responsabilità, attesta che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Se il padre lavoratore intende fruire dei permessi in alternativa alla madre, deve presentare al proprio datore di lavoro anche una specifica dichiarazione di rinuncia da parte della madre o dichiarazione di impossibilità da parte della stessa di utilizzare tale beneficio.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA
SOGGETTI BENEFICIARI
<ul style="list-style-type: none"> • MADRE • PADRE, per il periodo successivo al parto in caso: <ul style="list-style-type: none"> - di morte o di grave infermità della madre - di abbandono o di affidamento esclusivo al padre
PERIODO E DURATA MASSIMA
<ul style="list-style-type: none"> • Eventuali periodi autorizzati dall'Ispettorato del lavoro • Due mesi, oppure un mese, prima della data presunta del parto • Se il bambino nasce in ritardo rispetto alle previsioni • Tre mesi oppure quattro dopo la nascita del bambino • Eventuale periodo pari a quello compreso tra la data presunta del parto e la data effettiva, se quest'ultima si è verificata prima • Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi
TRATTAMENTO ECONOMICO
<ul style="list-style-type: none"> • Indennità economica pari all'80% (salvo più favorevoli previsioni previste contrattualmente)
TRATTAMENTO NORMATIVO E PREVIDENZIALE
<ul style="list-style-type: none"> • Periodo utile per l'anzianità di servizio, per le ferie e per la tredicesima (compresi i periodi dei permessi e le ex festività) • Copertura previdenziale al 100 per cento
<p>La lavoratrice-madre, con rapporto di lavoro a termine, ha diritto ad usufruire per intero del periodo di astensione obbligatoria, anche dopo la scadenza del termine previsto di durata del rapporto di lavoro.</p>

ASTENSIONE FACOLTATIVA
SOGGETTI BENEFICIARI
<ul style="list-style-type: none"> MADRE e PADRE contemporaneamente o in alternativa anche se l'altro genitore non è dipendente
PERIODO E DURATA MASSIMA
<ul style="list-style-type: none"> Dieci mesi complessivi (in modo continuativo o frazionato) entro i primi otto anni di vita del bambino, con un massimo di sei mesi per ciascun genitore. Se il padre ne usufruisce più di tre mesi, il limite è elevato a sette mesi e quello complessivo a undici. Poiché ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per ogni bambino nei suoi primi otto anni di vita, in caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dalla norma: fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori e per ciascun figlio; il parto plurimo non influisce invece sulla astensione obbligatoria. Nell'ipotesi di -genitore solo- (morte dell'altro genitore, abbandono del figlio da parte dell'altro genitore, affidamento esclusivo a un solo genitore secondo quanto disposto dall'art. 155 bis del Codice civile) il congedo parentale viene esteso al genitore avente diritto sino a 10 mesi o 11 se maturato il diritto al mese aggiuntivo.
TRATTAMENTO ECONOMICO
<ul style="list-style-type: none"> Indennità economica pari all'30% per un massimo di sei mesi complessivi tra madre e padre fino al compimento di tre anni di età del bambino, con più favorevole previsione per i primi trenta giorni all'ospedaliero. Dopo il terzo anno solo se la retribuzione individuale dell'individuo è inferiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima INPS.
TRATTAMENTO NORMATIVO E PREVIDENZIALE
<ul style="list-style-type: none"> Periodo utile per l'anzianità di servizio, con esclusione delle ferie e della tredicesima.
<ul style="list-style-type: none"> Copertura per la pensione al 100 per cento per le assenze fino al terzo anno di vita del bambino. Copertura per la pensione ridotta per quelli successivi.

CASI POSSIBILI DI CONGEDO (IN MESI)				
Madre	Padre	Madre	Padre	Totale massimo
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Casalinga	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3	7	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6

MALATTIA DEL BAMBINO
SOGGETTI BENEFICIARI
<ul style="list-style-type: none"> MADRE e PADRE in alternativa purché lavoratori dipendenti
PERIODO DURATA MASSIMA
<ul style="list-style-type: none"> Senza limiti sino al terzo anno di vita del bimbo Nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore dai tre agli otto anni
TRATTAMENTO ECONOMICO
<ul style="list-style-type: none"> Nessun trattamento economico (*)
TRATTAMENTO NORMATIVO E PREVIDENZIALE
<ul style="list-style-type: none"> Periodo utile per l'anzianità di servizio con esclusione di ferie e di tredicesima Copertura per la pensione al 100% per le assenze sino al terzo anno di vita del bambino Copertura ridotta per la pensione nelle assenze tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino con facoltà di integrazione da parte dell'interessato
<p><i>(*) Nella pubblica amministrazione dopo il primo anno di vita del figlio/a sino al terzo anno di vita del bimbo/a, la madre, o in alternativa il padre, ha diritto a un massimo di trenta giorni di congedo retribuito (al 100%) per ogni anno di vita del bambino/a. Secondo l'ARAN (risposta F33/00) una volta goduto il congedo di maternità e, eventualmente, anche un periodo di congedo parentale, la lavoratrice può richiedere e fruire anche dei 30 giorni di congedo retribuito per intero per la malattia del figlio anche nel 1° anno di vita del bambino.</i></p>

PERMESSI GIORNALIERI (*)
SOGGETTI BENEFICIARI
<ul style="list-style-type: none"> • MADRE • PADRE nei casi: <ul style="list-style-type: none"> -di affidamento esclusivo al padre -in alternativa alla madre se lavoratrice dipendente che non se ne avvalga -quando la madre non è lavoratrice-dipendente e cioè lavoratrice autonoma, libero-professionisti, essendo esclusa invece la madre che non svolge attività lavorativa (interpretazione ARAN e INPS) -il padre non ha diritto ai permessi giornalieri se la madre sta godendo del congedo di maternità o parentale; al contrario la madre ha diritto ai permessi anche se il padre sta godendo del congedo parentale
PERIODO DURATA MASSIMA
<ul style="list-style-type: none"> • Fino al compimento di un anno di vita del bambino due ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o supera le sei ore (**); se l'orario di lavoro è inferiore spetta solo un'ora • In caso di parto plurimo gli orari di permesso sono raddoppiati e l'orario eccedente può essere usufruito dal padre
TRATTAMENTO ECONOMICO
<ul style="list-style-type: none"> • Trattamento economico al 100% in quanto considerati ore lavorative sia agli effetti della durata che della retribuzione, con diritto ad uscire dal posto di lavoro
TRATTAMENTO NORMATIVO E PREVIDENZIALE
<ul style="list-style-type: none"> • Periodo utile per l'anzianità di servizio e del calcolo degli istituti retributivi diretti e indiretti (ivi comprese ferie e tredicesima)
<ul style="list-style-type: none"> • Copertura previdenziale figurativa per l'INPDAP • Commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione da parte dell'interessato per l'INPS
<p><i>(*) Secondo la legge sono ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro</i></p> <p><i>(**) Il Tribunale di Milano con ordinanza ha stabilito che, nel caso di famiglie adottive, il diritto al riposo giornaliero va concesso non fino al primo anno di vita del bambino, ma fino al primo anno dall'ingresso nella nuova famiglia</i></p>

PERMESSI GIORNALIERI IN CASO DI PARTO PLURIMO (*)		
Madre	Padre	
orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere	orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere	orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
in astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora
Madre	Padre	
orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere	orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere	orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
in astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

(*) *In base alla sentenza della Corte costituzionale numero 104/2003 anche in caso di adozione o affidamento plurimo spettano doppi riposi giornalieri. Possono avvalersi del diritto sino al raggiungimento della maggiore età e entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia del minore.*

INTERRUZIONE SPONTANEA DELLA GRAVIDANZA

La dipendente che interrompe volontariamente la gravidanza (aborto volontario) nel rispetto delle norme di cui alla legge n. 194 del 22 maggio 1978 non può beneficiare della tutela della lavoratrice madre di cui alla legge 1204/71 e successive

Prima del 180° giorno di gestazione (aborto)	In tal caso si deve considerare malattia, anche se non fa cumulo con i giorni di malattia per altre cause	L'assenza della dipendente va gestita in base alle disposizioni riguardanti "assenze per malattia"
Dopo il 180° giorno di gestazione (parto)	In tal caso l'aborto viene considerato parto	La dipendente deve essere collocata in astensione obbligatoria "post partum" per tre mesi dal giorno successivo a quello dell'aborto

In caso di aborto spontaneo o terapeutico, la dipendente deve produrre, entro giorni 15, il certificato medico rilasciato dall'Ufficio Sanitario dell'A.S.L. oppure da un medico di fiducia.

ASSENZE - PROSPETTO ESPLICATIVO SUL RIFLESSO PREVIDENZIALE

SITUAZIONE DI SERVIZIO	RIFLESSO PREVIDENZIALE
congedo straordinario	non interrompe il servizio
aspettativa per motivi di salute	non interrompe il servizio
assenze dal lavoro per maternità (*)	non interrompe il servizio
aspettativa per motivi di famiglia	interruzione

(*) per astensione facoltativa e assenze per malattia:

- copertura per la pensione al 100% per le assenze sino al terzo anno di vita del bambino
- copertura ridotta per la pensione nelle assenze tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino con facoltà di integrazione da parte dell'interessato

ASSENZE AI FINI DEL CALCOLO DELLA TREDICESIMA	
astensione obbligatoria per maternità	computabile
astensione facoltativa per maternità	non computabile
riposi giornalieri (allattamento)	computabile
congedo matrimoniale	computabile
malattia del figlio	non computabile
periodo di aspettativa	non computabile

ADOZIONE - PRIMI TRE MESI DALL'INGRESSO IN FAMIGLIA

In caso di adozione, di affidamento preadottivo o temporaneo la normativa offre ampia tutela ai genitori adottivi.

CONGEDO DI MATERNITA'

Diritti

La lavoratrice che adotta un bambino oppure ottiene l'affidamento preadottivo o temporaneo, ha diritto all'astensione dal lavoro *-post partum-*, se il bambino, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non ha superato i sei anni di età.

In caso di adozione internazionale il congedo di maternità spetta fino al limite di diciotto anni di età.

Il diritto decorre dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria o adottiva.

In caso di adozioni o affidamenti plurimi, come per i parti plurimi biologici, gli orari di riposo sono raddoppiati, secondo l'orario di lavoro della lavoratrice e del lavoratore che ne usufruiscono.

Inoltre l'adottante o l'affidatario ha diritto a fruire di un congedo non retribuito della durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero richiesto per l'adozione o l'affidamento; Questo periodo, richiesto per la pratica di adozione, è considerato come interruzione del servizio e quindi non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e del trattamento di previdenza e di quiescenza. Può però essere riscattato.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.

Effetti economici

Per tutto il periodo del congedo, la lavoratrice ha diritto all'intera retribuzione con esclusione degli emolumenti la cui corresponsione è connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Cosa si deve fare

La lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro (in caso di dipendenza privata anche all'INPS) la domanda corredata da:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968)
- in caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali certificazione da parte dell'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

CONGEDO DI PATERNITA'

Diritti

Il diritto al congedo può essere esercitato dal padre, quando la madre non può o non vuole astenersi dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il congedo di paternità è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera ed è valido a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima.

Effetti economici

Per tutto il periodo del congedo, i lavoratori padri hanno diritto all'intera retribuzione, compresa la tredicesima con esclusione degli emolumenti la cui corresponsione, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Cosa si deve fare

L'interessato deve presentare al proprio datore di lavoro (in caso di dipendenza privata anche all'INPS) la domanda corredata da:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968);
- in caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali certificazione da parte dell'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione;
- dichiarazione della madre adottiva o affidataria che rinuncia ad esercitare il diritto per il periodo richiesto;
- atto notorio dal quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo.

ADOZIONE - DOPO I PRIMI TRE MESI DALL'INGRESSO IN FAMIGLIA SINO ALL'OTTAVO COMPLEANNO

ADOZIONE - CONGEDO PARENTALE

Diritti

In caso di adozione o affidamento, sia preadottivo sia temporaneo, la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale e di congedi per malattia del bambino, parto plurimo, riposi giornalieri, trattamento economico e contribuzione figurativa, che spettano ai genitori naturali.

Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Effetti sul rapporto di lavoro

Sono i medesimi dei genitori naturali

Riflessi economici

Sono i medesimi dei genitori naturali, ma spetta il 30% della retribuzione per i primi sei mesi di congedo fino al sesto anno di età del bambino o dopo il compimento dei sei anni, se entro i tre anni successivi dall'ingresso in famiglia.

Per gli ulteriori periodi (cioè oltre i sei mesi e fino a 11) spetta il congedo, ma l'indennità è subordinata al reddito.

Cosa si deve fare

Il genitore adottivo o affidatario che voglia usufruire del congedo parentale deve presentare al proprio datore di lavoro (in caso di dipendenza privata anche all'INPS) specifica domanda corredata da:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968);
- in caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali certificazione da parte dell'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

ADOZIONI - INDENNITA' DI MATERNITA' PER LE MADRI E I PADRI (in alternativa alla madre) DIPENDENTI e LIBERI-PROFESSIONISTI				
MADRE LAVORATRICE	ADOZIONI NAZIONALI	ADOZIONI INTERNAZIONALI	ETA'	INDENNITA'
Lav. dipendente	•	•	da 0 a 12 anni da 0 a 18 anni	3 mesi 3 mesi
Libero professionista	•	• •	da 0 a 6 anni da 0 a 6 anni da 6 a 18 anni	5 mesi 5 mesi 3 mesi

ADOZIONE - RIPOSI GIORNALIERI PER LA MADRE

Diritti

I genitori di bambini adottati o in affidamento preadottivo hanno diritto ai riposi giornalieri dal lavoro entro il primo anno di ingresso del minore (il limite per poter usufruire di questi permessi è la maggiore età) nel nuovo nucleo familiare.

La disciplina e le modalità di fruizione dei *-riposi giornalieri-*, sono le stesse previste per la madre naturale.

Effetti sul rapporto di lavoro

Sono i medesimi della madre naturale.

Effetti economici

Sono i medesimi della madre naturale.

Cosa si deve fare

Per usufruire dei riposi giornalieri la lavoratrice deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda, con l'indicazione dell'orario in cui intende fruire del riposo.

ADOZIONE - RIPOSI GIORNALIERI ALTERNATIVI PER IL PADRE

Diritti

Anche il padre adottivo o affidatario ha diritto a fruire, in alternativa alla madre, dei riposi giornalieri.

La durata, la disciplina e le modalità di fruizione dei riposi giornalieri sono le stesse che sono previste per il padre naturale.

Effetti sul rapporto di lavoro

Sono gli stessi previsti per il padre naturale.

Effetti economici

Sono gli stessi previsti per il padre naturale.

Cosa fare

Per fruire dei riposi giornalieri, il padre lavoratore adottivo o affidatario deve presentare al proprio datore di lavoro:

- specifica domanda;
- dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto;
- dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo entro i dieci giorni successivi all'avvenuta rinuncia;
- certificato di nascita del bambino (se non già presentato);
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento (se non già presentato);
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968 - se non già presentato);
- in caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali certificazione da parte dell'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione (se non già presentato).

ADOZIONE - MALATTIA DEL BAMBINO

Diritti

In caso di adozione o affidamento, la madre o il padre hanno diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni entro gli stessi limiti e con le medesime modalità in cui ne hanno diritto i genitori naturali.

Il diritto al congedo per malattia senza limiti di durata, è esteso in caso di adozione o affidamento temporaneo, fino al compimento di sei anni di età del bambino.

Se al momento dell'ingresso in famiglia, il bambino ha un'età fra i sei e i dodici anni, il congedo è fruibile entro i primi tre anni, nel limite di cinque giorni all'anno.

Effetti sul rapporto di lavoro

I periodi di assenza per malattia del bambino, se retribuiti, sono calcolati nell'anzianità di servizio e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. Se non sono retribuiti, non sono computabili nell'anzianità di servizio e non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è dovuta la contribuzione figurativa. Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale.

Cosa si deve fare

Alla documentazione normalmente necessaria per potere fruire del diritto e cioè:

- specifica domanda corredata da certificato medico rilasciato da un medico del al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti che l'altro genitore non fruisce dello stesso congedo nel medesimo periodo.

devono essere aggiunti, se non sono già stati depositati e presentati al proprio datore di lavoro:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968);
- in caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali certificazione da parte dell'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

ADOZIONE DI BAMBINI CON HANDICAP

Diritti

In caso di adozione o affidamento di bambini con handicap, quando il bambino di età inferiore ai tre anni si ammala, la madre, o in alternativa il padre, ha diritto:

- al prolungamento del periodo di congedo parentale anche per periodi non continuativi fino al compimento del terzo anno di età del bambino, esclusi i casi in cui è ricoverato presso istituti specializzati;
- in alternativa al prolungamento del congedo parentale, due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora.

I lavoratori aventi diritto alla fruizione dei permessi hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso.

Effetti sul rapporto di lavoro

Il periodo di prolungamento del congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio, ma incide sulle ferie.

Le assenze per permessi orari giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie né sull'anzianità in servizio.

Fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione dei diritti fra coniugi, se in famiglia è presente un altro figlio di età inferiore a tre anni, i genitori, presentando due domande distinte, possono godere contemporaneamente uno del congedo parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili (permesso giornaliero o prolungamento del congedo parentale).

Effetti economici

Nel periodo di prosecuzione del congedo parentale oltre i sei mesi previsti, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30% con effetti sulla tredicesima mensilità.

Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono regolarmente retribuiti.

Cosa si deve fare

In questi casi il genitore interessato deve presentare al proprio datore di lavoro (in caso di dipendenza privata anche all'INPS):

- specifica domanda (per il prolungamento del congedo parentale o per il permesso giornaliero retribuito);
- verbale di visita della Commissione medica della A.S.L. attestante l'handicap e la situazione di gravità;
- dichiarazione del genitore interessato che attesta, sotto la propria responsabilità, che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Se il padre lavoratore intende fruire dei permessi in alternativa alla madre, deve presentare anche:

- dichiarazione di rinuncia o dichiarazione di impossibilità da parte della madre ad utilizzare questo beneficio.