



FP

Guida ai congedi parentali 2011

www.fp.cisl.it

Parlare di congedi parentali significa affrontare un tema che rappresenta il futuro di tutta la società, della sua capacità di riprodursi e di evolversi. Significa parlare di come si organizza il tempo del lavoro rispetto a quello degli affetti e dell'educazione dei figli, e soprattutto di come si intende tutelare le giovani famiglie nel momento più delicato. Un tema che riguarda in particolare le donne lavoratrici, ma non esclusivamente loro.

La difficile armonizzazione delle esigenze di cura con quelle dell'attività lavorativa rappresenta, ancora oggi, una delle componenti che più frenano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Lo sdoppiamento delle funzioni, agisce ancora come fattore di allontanamento delle donne dall'attività lavorativa e contribuisce ad alimentare il fenomeno della segregazione occupazionale e professionale, così come la persistenza dei cosiddetti "soffitti di cristallo", presenti tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

D'altra parte, i costi personali e professionali che le donne devono sostenere per la mancanza di servizi alla famiglia o per l'impossibilità di accesso laddove esistenti, la rigidità degli orari lavorativi, la difficile gestione della mobilità del lavoro, la percentuale ancora limitata (seppure crescente) di uomini che accedono ai congedi, confermano che, al di là delle profonde trasformazioni sociali, restano ancora molti problemi aperti. Problemi sui quali la Cisl Fp continuerà ad investire in termini di impegno e di spinta al cambiamento, ma rispetto ai quali anche la dimensione informativa o di facilitazione dell'accesso alle tutele previste non è indifferente.

Per questo abbiamo ritenuto necessario mettere a punto una pubblicazione che facesse conoscere, spiegandole in modo chiaro, le norme vigenti in materia di congedi parentali e in particolare la legge 53/2000 e il d.lgs. 151/2001.

La presente guida si propone dunque come uno strumento informativo di facile fruizione, in grado di evidenziare, in forma sintetica, le principali tutele contenute nella normativa relativa ai congedi di maternità, di paternità e parentali, e di orientare enti e aziende pubbliche e private verso le sperimentazioni di flessibilità family friendly. Uno strumento pensato per mamme e papà lavoratori, ma anche per amministratori pubblici e imprese e per tutti coloro che vogliono farsi un'idea più precisa in materia.

Vi consiglio comunque per ottenere risposte più dettagliate di contattare gli operatori Cisl che operano sul territorio e come per le altre guide pratiche editate dalla Cisl Fp, il punto di riferimento dove trovare aggiornamenti, approfondimenti e tanto altro materiale utile è il nostro sito istituzionale www.fp.cisl.it e l'indirizzo email fp@cisl.it per trovare risposta alle vostre domande.

Nel ringraziare quanti con il loro lavoro hanno reso possibile la pubblicazione di questo opuscolo, vi auguriamo buona lettura.

Guida rapida ai congedi parentali (domande e risposte)

La normativa sulla tutela della maternità raccolta nel “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità” approvato con il D.Lgs 151/2001, coordina in un unico provvedimento non solo tutte le norme nuove e vecchie relative alla tutela della maternità e paternità, ma anche tutte le disposizioni relative al lavoro notturno, agli oneri contributivi e previdenziali.

Con questa normativa sono state introdotte rilevanti modifiche, riguardanti la tutela della maternità, sia sotto il profilo della terminologia che su quello dei contenuti. Ne consegue un ampliamento generale della tutela, che riconferma la centralità della figura della lavoratrice madre, ma al tempo stesso realizza una parità di trattamento tra madre e padre lavoratori nell’assistenza e nell’educazione dei figli.

Questa normativa introduce, inoltre:

- l’opportunità per le lavoratrici autonome di usufruire, oltre che all’indennità di maternità loro riservata, anche di tre mesi di congedo parentale entro il primo anno di vita del bambino;
- Prevede per il “padre lavoratore” il diritto al congedo parentale per i figli;
- recepisce ed armonizza le agevolazioni parentali anche nei casi di adozione ed affidamento.

Disposizioni generali

Cosa tratta il Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità?

Il testo unico (Dlgs 151/2001) disciplina i congedi, i riposi, i permessi a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il relativo trattamento economico (art. 1, comma 2).

Quali sono i rapporti tra la legge e la contrattazione collettiva in vigore?

Seguono questo principio: "sono fatte salve tutte le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi di lavoro, anche aziendale e da ogni altra disposizione". Ad esempio, nel settore del pubblico impiego in caso di astensione dal lavoro per maternità, per quanto riguarda la corresponsione delle retribuzioni, queste continuano ad essere erogate secondo le modalità migliorative previste dai rispettivi contratti di lavoro.

Cosa si intende con il termine "congedo"?

Il testo unico introduce una nuova terminologia distingue i seguenti congedi:

- congedo di maternità: è l'astensione è obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- congedo di paternità: è l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- congedo parentale: è l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- congedo per malattia del figlio: è l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia.

A Cosa si intende con il termine "lavoratore - lavoratrice"?

Si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci delle cooperative (art. 2, comma 1, lettera e). Si intendono anche le lavoratrici iscritte alla gestione separata, che non siano titolari di pensione e non siano iscritte ad altre forme previdenziali e che versino l'aliquota del 26,72% (valide anche per il 2011).

N.B.: *Obbligo della comunicazione al datore di lavoro dello stato di gravidanza, non appena accertato, in base all'Art. 8 comma 2.*

Quali norme sono previste a tutela della salute della lavoratrice e in che periodi?

Sono previste misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento di sette mesi di età.

Durante questo periodo è vietato adibire le lavoratrici:

- al trasporto e al sollevamento pesi;
- ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (sono incluse attività o zone classificate a rischio di radiazioni ionizzanti);
- al lavoro operativo per le appartenenti ai corpi di polizia di Stato, penitenziaria e municipale.

La lavoratrice è addebita ad altre mansioni per il periodo nel quale è previsto il divieto, se adibita a mansioni inferiori conserva la retribuzione precedente, nonché la qualifica originale.

Quali sono i compiti del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, della Salute e delle politiche Sociali?

Il servizio Ispettivo del Ministero d'ufficio o su richiesta della lavoratrice, accerta eventuali condizioni ambientali o di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna.

Nel caso di impossibilità a collocare la lavoratrice ad altre mansioni, il Servizio Ispettivo può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Sono previsti permessi retribuiti per esami o visite mediche?

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita domanda e successivamente la relativa documentazione attestante l'orario e la data. (fac-simile N. 1)

Cosa prevede la normativa per quanto riguarda il congedo di maternità?

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- qualora il parto avvenga in data anticipata (parto prematuro) rispetto a quella presunta i giorni non goduti, vengono aggiunti al periodo di maternità dopo il parto;
- durante i tre mesi successivi al parto.

È concessa inoltre la flessibilità di tale periodo: la lavoratrice può posticipare la sua astensione, previa attestazione che tale opzione non arrechi danno alla salute del nascituro e/o della gestante fino ad un mese dalla data presunta del parto.

Il periodo così non usufruito dovrà essere aggiunto a quello di astensione dopo il parto fino al raggiungimento dei cinque mesi di astensione complessiva. Per usufruire di tale flessibilità si deve presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale competente ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Che documentazione bisogna presentare?

Le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro il certificato medico indicante la data presunta del parto (il certificato va presentato anche all'Inps se la lavoratrice opera nel settore privato).

Entro 30 giorni dalla data del parto esse devono presentare il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva. (fac-simile n. 2 e 4)

In che casi è previsto il congedo anticipato di maternità?

Il Servizio Ispettivo del DPL (Direzione Provinciale del Lavoro) può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione delle lavoratrici in stato di gravidanza, per uno o più periodi e fino a due mesi precedenti la data presunta del parto, per i seguenti motivi:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il relativo provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione della richiesta della lavoratrice.

Qual è il trattamento economico previsto?

Durante il congedo di maternità è prevista dal testo unico un'indennità pari all'80% della retribuzione, tuttavia norme di maggior favore in alcuni contratti del pubblico impiego e del privato prevedono l'intera retribuzione fissa e mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie e considerati inoltre come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera. Gli stessi periodi vengono inoltre considerati ai fini contributivi. In caso di interdizione anticipata dal lavoro disposta dal Servizio Ispettivo della DPL il trattamento economico previsto è l'80% della retribuzione, con salvaguardia del diritto all'integrazione prevista dai CCNL.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

Le stesse prestazioni sono assicurate al lavoratore padre che usufruisca del congedo di paternità.

Nel caso di risoluzione nel rapporto di lavoro si ha diritto ugualmente al trattamento economico?

Il trattamento economico per congedo di maternità (2 mesi prima e 3 dopo il parto) è previsto anche per le lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, disoccupate, che abbiano terminato il loro contratto, purché non siano trascorsi più di 60 gg. dall'inizio della sospensione o cessazione del rapporto di lavoro. Ai fini del computo dei giorni non si tiene conto delle assenze dovuto a malattia o infortunio sul lavoro.

- periodi di assistenza fruiti per accudire un bambino in affidamento;
- periodo di congedo parentale o per malattia del figlio a seguito di precedente maternità;
- periodo di mancata prestazione in contratto part-time verticale.

L'indennità di disoccupazione o mobilità o CIGS è sostituita dall'indennità di maternità. Se invece la lavoratrice non percepisce l'indennità di disoccupazione potrà richiedere l'indennità di maternità purché dall'inizio del periodo di congedo non siano decorsi più di 180 gg. dalla risoluzione del rapporto e nell'ultimo biennio siano stati versati almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità.

Le adozioni e gli affidamenti sono compresi nella normativa ?

Il congedo di maternità (i tre mesi di astensione obbligatoria) può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento preadottivo un minore (sono superati dal 2008 i limiti di età del minore). Le modalità di fruizione del congedo di maternità (o di paternità) variano, a seconda che si tratti di adozione nazionale o internazionale:

in caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia;

se l'adozione è internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Il diritto al congedo, qualora non sia richiesto dalla madre, è riconosciuto, alle medesime condizioni, al padre.

E' previsto anche il congedo per paternità?

Il padre lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, solo in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. (Previa presentazione di idonea certificazione - allegato n. 3).

Il padre lavoratore che intenda avvalersi di questo periodo deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni di morte o grave infermità della madre. In caso di abbandono, è sufficiente che il padre lavoratore rediga una dichiarazione sostitutiva di notorietà.

Congedo parentale

Cosa prevede la normativa attuale per quanto riguarda il congedo parentale?

Si intende per "congedo parentale" l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore. Terminato il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino.

Per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro.

Tale diritto è così articolato:

per la madre, trascorso il periodo di congedo per maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

per il padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso venga fruito un periodo continuativo o frazionato superiore a tre mesi.

In tale modo il limite complessivo fruito dai genitori diventa di undici mesi.

1. il periodo di astensione facoltativa complessivo dei genitori non può eccedere il limite dei 10 mesi (11 se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).
2. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo, continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. (La situazione di "genitore solo" può verificarsi, oltre che in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da provvedimento formale, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori).

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale sopra citati.

Entrambi i genitori sono tenuti a preavvisare il datore di lavoro secondo quanto previsto dai contratti collettivi e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni. (Fac-simile n. 7)

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

Cosa si prevede nella legge nel caso di minore con handicap?

La lavoratrice madre, o, in alternativa, il lavoratore padre possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperti da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente (Art. 33, legge n. 104/1992 modificato dalla legge n. 183/2010, Collegato lavoro). Questa possibilità riguarda anche i genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità

grave quale alternativa alle altre prerogative previste dal decreto legislativo 151/2001 (prolungamento del congedo parentale o due ore di permesso al giorno).

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

Qual è il trattamento economico previsto per i congedi parentali?

Fino al terzo anno di vita è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra genitori di sei mesi. Si applica uguale trattamento economico anche al prolungamento del congedo previsto per minore con grave handicap.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. Sono inoltre coperti da contribuzione figurativa. Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite, ma incidono sulla tredicesima mensilità.

Per quanto riguarda il pubblico impiego alcuni contratti prevedono in questo periodo condizioni di maggior favore: i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

Tali congedi sono contemplati anche in caso di adozione o affidamento?

Nei casi di affidamento e di adozione (nazionale o internazionale) l'astensione facoltativa può essere fruita alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali entro otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare indipendentemente dall'età del bambino nel momento dell'adozione o dell'affido e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età. I genitori adottivi o affidatari percepiscono l'indennità pari al 30%, per astensione facoltativa, per il periodo massimo complessivo previsto (pari a 6 mesi), nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Riposi e permessi

Come sono disciplinati i riposi e permessi?

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice usufruisca dell'asilo nido o altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

La dislocazione temporale nell'arco della giornata dei permessi è a discrezione del genitore.

Sono previsti anche per il lavoratore padre?

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso i figli siano affidati solo al padre;
- in alternativa alla lavoratrice madre dipendente che non se avvalga;
- nel caso la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

Come sono articolati riposi e permessi per figli con handicap grave?

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale (vedi domande seguenti) è possibile per i genitori optare per i benefici previsti dalla legge 104/1992, relativamente alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Questi permessi possono essere cumulati con il congedo parentale "ordinario" (6 mesi per la madre - 7 mesi per il padre) e il congedo per malattia del figlio.

In caso di parto plurimo come vengono conteggiati i riposi giornalieri?

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive previste per la madre possono essere utilizzate anche dal padre.

Qual è il trattamento economico e previdenziale previsto nella normativa per permessi e riposi?

Per i riposi e permessi previsti dal testo unico, è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

I permessi e riposi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i lavoratori pubblici l'ente lavoratore di lavoro, si fa, invece, carico di tutta la retribuzione.

I genitori con figli minori hanno agevolazioni particolari in ordine a richiesta di trasferimento?

Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa. Questo a condizione di posto vacante di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro 30 gg. dalla domanda.

Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Congedi per malattia del figlio

In caso di malattia del bimbo quali sono le disposizioni di legge?

E' prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni (senza limiti temporali).

Sono previsti invece cinque giorni lavorativi l'anno, per ciascun genitore, da fruire alternativamente tra i genitori, per bambini di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Non sono previsti i controlli della malattia del bambino.

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

La malattia del bimbo interrompe le ferie in godimento?

A seguito di richiesta del genitore, la malattia del bimbo che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe le ferie in godimento, per le malattie di ciascun figlio, fino agli otto anni di età.

Qual è il trattamento economico e previdenziale previsto in caso di malattia del figlio?

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. In alcuni contratti del pubblico impiego fino al terzo anno di età sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di assenza retribuita per intero, computati complessivamente per entrambi i genitori. Detti periodi possono essere fruiti in maniera continuativa o frazionata, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e non riducono le ferie.

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, la normativa prevede la copertura figurativa della contribuzione fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Il congedo per malattia del figlio spetta anche in caso di adozione o affidamento?

Il congedo per malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

Il limite di età è elevato fino a sei anni.

Fino al compimento dell'ottavo anno di età ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni l'anno.

Qualora all'atto di adozione o affidamento il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il congedo per malattia del bambino (5 giorni per ciascun genitore) deve essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Per usufruire dei congedi per malattia del bambino che documentazione bisogna presentare?

Per fruire dei congedi per malattia del bambino il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Inoltre, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a presentare un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli sopra indicati, il datore di lavoro o l'istituto assicuratore, hanno facoltà di accettare i certificati stessi e ovvero di richiederne successivamente la regolarizzazione. (Questo vale per tutti i certificati rilasciati ai sensi della normativa vigente per tutela e sostegno della maternità e paternità). (Allegato n. 6)

I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

Lavoro notturno

Per quanto concerne il lavoro notturno cosa stabilisce la normativa?

La normativa stabilisce che è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, il alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile di cui alla legge n. 104/1992 art. 3 comma 3.

Divieto di licenziamento

In quale periodo le lavoratrici non possono essere licenziate?

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo per maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto opera in tutti i casi?

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nei seguenti casi:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine della prestazione di lavoro;
- esito negativo della prova.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui la lavoratrice è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Inoltre, la lavoratrice non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento intimato in violazione delle previsioni di legge è nullo.

Onde evitare elusioni di queste previsioni, viene previsto che in caso di dimissioni volontarie,

durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento o durante il primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, la richiesta di dimissioni della lavoratrice deve essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. Solo dopo la convalida è ammessa la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni volontarie la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti a dare preavviso.

Il divieto di licenziamento si applica anche per il lavoratore padre?

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Analogamente per la lavoratrice madre il divieto non si applica in caso di:

- colpa grave da parte del lavoratore, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione per la quale il lavoratore è stato assunto o di risoluzione naturale del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione o affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Il divieto di licenziamento si applica anche in caso di adozione o affidamento?

Le norme sopra elencate si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Dimissioni e diritto al rientro

La lavoratrice o il lavoratore possono rassegnare le dimissioni volontarie?

In caso di dimissioni volontarie, presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento.

Tale disposizioni di legge valgono anche per il padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. (Fac-simile n. 5)

La richiesta di dimissioni comporta l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro a condizione che sia convalidato dalla DPL (Servizio Ispettivo)

Quali sono i diritti al rientro da congedi, permessi o riposi?

In caso di congedi, permessi o riposi previsti dalla normativa, la lavoratrice e il lavoratore che ne hanno usufruito hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente non vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della

richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune e di pervanervi fino al compimento di un anno di età del bambino.

Essi hanno anche diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

Le stesse disposizioni sono valide anche in caso di adozione e affidamento?

Le disposizioni previste, si applicano anche in caso di adozione o affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Disposizioni speciali

Rapporti di lavoro a termine nelle Pubbliche Amministrazioni:

Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti da pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro a tempo determinato o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, spetta il trattamento economico previsto dal testo unico, salvo che i relativi ordinamenti non prevedano condizioni di miglior favore.

A tali lavoratori deve essere corrisposto il trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

Lavoro stagionale

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale le quali siano licenziate durante il periodo in cui vigeva il divieto di licenziamento, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni relative ai "periodi intercorrenti tra un rapporto di lavoro e l'altro nel caso di lavori discontinui, stagionali, temporanei", previste dall'art. 7, d.lgs. n. 564/1996.

Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità.

Lavoro a tempo parziale

Il testo unico sulla tutela della maternità e paternità equipara i dipendenti a tempo pieno e dipendenti part-time. I lavoratori e le lavoratrici part-time, beneficiano dei medesimi diritti spettanti al lavoratore dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

L'unica differenza si riscontra nei riposi per l'allattamento durante il primo anno di età del bambini, in quanto se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore, è previsto un solo periodo di riposo anziché due.

Qualora la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno per un periodo in parte coincidente

con quello del congedo di maternità. È assunta a riferimento, la base di calcolo più favorevole della retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità spettante per detti congedi.

Lavoro a domicilio

Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni previste anche per gli altri lavoratori, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera in misura pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie simili che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui sopra, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

La corresponsione dell'indennità giornaliera è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegni al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Lavoro a progetto

In caso di gravidanza il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, e la durata dello stesso è prorogata per un periodo di 180 giorni, fatta salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Ai lavoratori e le lavoratrici a progetto e categorie assimilate (lavoratori coordinati e continuativi) non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati, spetta una indennità per congedo parentale, per massimo 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino. In caso di adozione e affidamento solo preadottivo sia nazionali che internazionali, il congedo parentale è riconoscibile per massimo 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i 12 anni di età (Inps).

Lavoratrici e lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata Inps

Per i lavoratori e le lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate e continuative e professioniste senza cassa, il Testo Unico prevede che la tutela della maternità avvenga nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. Si prevede quindi la corresponsione dell'indennità di maternità per i due mesi precedenti il parto e i tre mesi successivi, calcolata sulla base della retribuzione giornaliera. Più precisamente pari all'80% del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale utili ai fini contributivi, per i 12 mesi precedenti il periodo indennizzabile. Qualora l'anzianità assicurativa sia inferiore ai 12 mesi, il periodo di riferimento e l'indennità sono determinati proporzionalmente in base alla data di decorrenza dell'anzianità stessa. Possono richiedere

il congedo parentale a condizione che siano iscritti alla gestione separata come lavoratori a progetto e categorie assimilate (gli altri lavoratori iscritti alla gestione separata non hanno diritto al congedo parentale) e non siano contemporaneamente percettori di pensione e iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria; possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità; sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale; vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Per il riconoscimento del diritto al padre parasubordinato occorre che siano state versate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio; affidamento esclusivo del bambino al padre; adozione o affidamento non esclusivi, qualora la madre non ne faccia richiesta.

A partire dal 1° gennaio 2007, le lavoratrici e i lavoratori parasubordinati, che non siano titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, possono astenersi dal lavoro per 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Lavoro autonomo

Per la maternità delle lavoratrici autonome e parasubordinate è prevista una particolare disciplina: il principio generale è quello del riconoscimento non tanto di un congedo di maternità (quindi di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro) quanto di una indennità di maternità che prescinde dalla mancata esecuzione della prestazione lavorativa.

Il periodo di riferimento e il calcolo dell'indennità segue regole differenti a seconda della tipologia del rapporto di lavoro.

Per usufruire dei congedi è necessario che tali lavoratrici abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Lavoro domestico

Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. A questi si applicano tutte le disposizioni previste per i contratti a tempo determinato ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità giornaliera ed il relativo finanziamento sono regolati da apposite modalità e disposizioni.

Lavoratrici autonome e imprenditrici agricole

Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre o colone, artigiane, esercenti attività commerciali ed imprenditrici agricole, viene riconosciuto a titolo principale un'indennità giornaliera di maternità per i due mesi precedenti il parto e per i tre mesi successivi, nella misura dell'80% della retribuzione convenzionale relativa all'anno precedente il parto.

Il medesimo diritto all'indennità è attribuito anche in caso di adozione o affidamento, limitatamente ai tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia di un bambino con meno di sei anni di età. In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale, l'indennità spetta per tutti i minori di 18 anni di età.

Alle lavoratrici autonome, il Testo Unico estende, inoltre, nell'ambito del rafforzamento generale della tutela della maternità, il diritto al congedo parentale (astensione facoltativa), compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Assegno di maternità di base

L'assegno di maternità può essere dello Stato (in questo caso rappresenta una prestazione previdenziale erogata e concessa direttamente dall'Inps) oppure dei Comuni (in quest'altro caso rappresenta una prestazione assistenziale concessa dai Comuni ed erogata dall'Inps in presenza di determinati requisiti reddituali). Spetta ai genitori, anche in affidamento preadottivo o in adozione, residenti in Italia o cittadini UE oppure extra UE purché in possesso della carta di soggiorno.

Può spettare alla madre lavoratrice (con almeno 3 mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti il parto o l'effettivo ingresso del bambino in famiglia in caso di adozione) che abbia svolto un'attività lavorativa di almeno 3 mesi e ha perso il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali, il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto e la data del parto o dell'effettivo ingresso in famiglia del bambino in caso di adozione o affidamento, non deve essere superiore al periodo di fruizione delle prestazioni godute e comunque non superiore a 9 mesi; oppure che, durante il periodo di gravidanza abbia cessato di lavorare per recesso, anche volontario dal rapporto di lavoro, purché possa far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti al parto.

Può spettare al padre in caso di abbandono del figlio da parte della madre o di affidamento esclusivo del figlio al padre, deve essere in possesso, al momento dell'abbandono o dell'affidamento esclusivo, dei requisiti contributivi previsti per la madre; se è affidatario preadottivo, nell'ipotesi di separazione dei coniugi intervenuta nel corso della procedura di affidamento preadottivo, deve essere in possesso, al momento dell'affidamento, dei requisiti contributivi previsti per la madre; se è padre adottante, nell'ipotesi di adozione senza affidamento quando intervenga la separazione dei coniugi, deve essere in possesso, al momento dell'adozione, dei requisiti contributivi così come è previsto per la madre; se è padre adottante non coniugato, nell'ipotesi di adozione pronunciata solo nei suoi confronti, deve essere in possesso, al momento dell'adozione, dei requisiti contributivi previsti per la madre; se ha riconosciuto il neonato o è coniuge della donna adottante o affidataria preadottiva, in caso di decesso della madre naturale o di quella adottiva o affidataria preadottiva, è necessaria la sussistenza di determinate condizioni al momento della domanda.

I requisiti dei 3 mesi di contributi tra i 18 e i 9 mesi precedenti e della perdita del diritto da non più di 9 mesi a prestazioni previdenziali o assistenziali, in questo caso non sono richiesti in quanto il diritto all'assegno deriva dalla madre o donna deceduta.

L'importo dell'assegno dello Stato, per le nascite avvenute nel 2010 e per gli affidamenti preadottivi e le adozioni dei minori il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2010, è pari a Euro 1.916,22 (misura intera); mentre l'importo dell'assegno dei Comuni e il requisito reddituale, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e adozioni senza affidamento avvenuti nell'anno 2010, è di Euro 311,27 mensili (assegno di maternità in misura piena). L'assegno di maternità è riconosciuto qualora sussistano i requisiti reddituali non superiori ai valori ISE.

Libere professioniste

Alle libere professioniste, iscritte ad uno degli enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza indicati dal Testo Unico, è riconosciuta un'indennità di maternità per i due mesi precedenti e per i tre mesi successivi al parto.

L'indennità è pari all'80% dei cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato, ai fini fiscali, come reddito di lavoro autonomo nel secondo anno precedente quello della domanda. In ogni caso, l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, calcolate all'80% del minimale giornaliero previsto dalla legge 537/1981, né essere superiore di un quintuplo di tale importo.

Il diritto a percepire l'indennità di maternità deve essere riconosciuto anche qualora il rapporto

assicurativo sia stato costituito in epoca successiva all'inizio dei due mesi precedenti il parto. L'indennità di maternità spetta anche in caso di adozione o affidamento, per i tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore.

In caso di adozione nazionale il minore non deve aver superato i sei anni di età, mentre in caso di adozione internazionale l'età è elevata fino a 18 anni.

L'indennità di maternità non spetta mai ai padri liberi professionisti. A differenza di quanto avviene per i padri lavoratori dipendenti, che hanno diritto all'astensione dal lavoro ed al relativo sussidio, qualora la madre non possa avvalersene, la legge non prevede analoghe facilitazioni per gli autonomi.

Coppia di genitori lavoratori autonomi e lavoratori subordinati

Nei primi otto anni di età del bambino i genitori, lavoratori dipendenti, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente: la madre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi; il padre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 7 mesi. Le astensioni dal lavoro, se utilizzate da entrambi i genitori, non possono superare il limite complessivo di 11 mesi. I genitori adottivi o affidatari possono usufruire del congedo parentale, dando preavviso di almeno 15 giorni) entro i primi 8 anni dall'ingresso del bambino in famiglia, a prescindere dall'età del bambino, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età).

Il padre lavoratore dipendente può fruire dei riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, bensì, lavoratrice autonoma o casalinga. In quest'ultimo caso deve essere dimostrata l'impossibilità della madre di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività.

Le lavoratrici autonome possono astenersi dal lavoro per 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino. Ai padri lavoratori autonomi non è riconosciuto il diritto al congedo parentale.

Unico genitore

Il genitore può considerarsi "solo" oltre che nei casi di morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio o di affidamento del figlio ad un solo genitore, anche nell'ipotesi di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

Ne deriva che la situazione di "ragazza madre" o di "genitore single" si realizza quando sussiste il mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore. In caso di genitori legalmente separati conserva il diritto ai congedi solo il genitore cui la sentenza di separazione abbia affidato il figlio.

Il genitore solo può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 10 mesi.

Congedi per eventi e cause particolari

La legge n. 53/2000 all'art. 4 introduce la possibilità di assentarsi dal lavoro per cause di forza maggiore derivanti da motivi familiari urgenti dovuti a malattie ed infortuni che rendono indispensabile la presenza del lavoratore.

Il riconoscimento del congedo è esteso oltre che ai casi di decesso e grave infermità di un familiare, anche a gravi e documentati motivi familiari.

La Direttiva europea n. 18 dell' 8 marzo 2010: le novità in materia di congedi parentali

La Direttiva europea dell'8 marzo 2010 sui congedi parentali abroga e sostituisce la precedente Direttiva (n.96/34/CE del 3 giugno 1996) ed attribuisce valore giuridico all'accordo quadro del 18 giugno 2009 firmato dalle parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES).

Cosa prevede la Direttiva n. 18 del 2010:

1. Innalza la durata del congedo parentale (per la nascita o l'adozione di un figlio), da usufruire fino a quando il bambino abbia un'età non superiore ad otto anni, portandolo da minimo 3 a minimo 4 mesi per ciascun genitore. Uno dei 4 mesi non sarà trasferibile da un genitore all'altro (salvaguardia del diritto individuale). L'obiettivo è quello di incoraggiare gli uomini ad assumersi le stesse responsabilità familiari che si assumono le donne.
2. Migliora gli strumenti per la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano;
3. Prevede l'introduzione, da parte degli Stati membri, di clausole più favorevoli rispetto a quelle previste nell'Accordo del 2009: attraverso l'adozione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive da applicarsi nel caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate secondo quanto stabilito dalla direttiva stessa.
4. Prevede la possibilità per gli Stati membri e/o per le parti sociali di valutare la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso e possano subordinare il diritto al congedo parentale ad una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non superi un anno; tuttavia, quando ricorrano a tale disposizione, gli Stati membri e/o le parti sociali devono assicurare che in caso di più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, si tenga conto della durata complessiva di tali contratti per il calcolo dell'anzianità.
5. Si applica a tutti i lavoratori dipendenti, uomini e donne, a prescindere dalla forma del contratto o del rapporto di lavoro (definito dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ogni Stato membro). Sono compresi i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato o le persone che abbiano un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.
6. Riconosce ai genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale, la possibilità di chiedere per un periodo determinato l'adattamento delle loro condizioni di lavoro (ad esempio dell'orario di lavoro flessibile e/o dell'organizzazione della vita professionale). In tal modo datori di lavoro devono prendere in considerazione tali richieste di modalità di lavoro flessibili e rispondere alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei propri dipendenti.
7. Conferisce una maggiore protezione non solo contro il licenziamento ma, anche contro ogni trattamento sfavorevole legato all'esercizio del diritto al congedo parentale;
8. Prevede che gli Stati membri, tenendo conto delle proprie condizioni interne, debbano conformarsi alla direttiva n. 2010/18/UE entro l'8 marzo 2012 (due anni dall'emanazione della Direttiva) elevabili a tre (8 marzo 2013), previa motivazione e comunicazione alla Commissione europea, solo nel caso di particolari difficoltà di recepimento o di attuazione tramite contratto collettivo.
9. Prevede, infine, l'abrogazione, dall'8 marzo 2012, della precedente Direttiva europea n. 96/34/CE del 3 giugno 1996 sottoscritta da UNICE, CEEP e CES.

Appendice

Fac-simili

Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche
Domanda congedo di maternità
Domanda congedo di paternità
Comunicazione di nascita figlio
Convalida dimissioni volontarie lavoratrice madre
Richiesta di congedo per malattia
Richiesta di congedo parentale

I percorsi

Congedo di maternità
Congedo parentale
Congedi straordinari
Congedi per malattia figlio

Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche

Spett.le

Raccomandata a mano / R/R

Oggetto: **richiesta di permesso retribuito ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 26/3/01**

La sottoscritta _____ Vostra dipendente, in gravidanza, chiede con
la presente di assentarsi dal lavoro il giorno: _____ dalle ore alle ore _____

Per :

Esame prenatale

Accertamento clinico

Visita medica

Questo al fine di ottenere il pagamento dei suddetti permessi.

Seguirà documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Distinti saluti.

(Firma)

Domanda congedo di maternità (Astensione obbligatoria)

Spett.le

Raccomandata a mano / R/R

Oggetto: **congedo di maternità.**

La sottoscritta _____ nata a _____

Il _____ Residente a _____

in Via _____

Vs. dipendente in qualità di _____

Con la presente comunica che dal _____ sarà in congedo per maternità, ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. 151/2001, così come risulta da certificato medico allegato (oppure: già consegnatovi) e chiede di fruire della indennità relativa.

Distinti saluti.

Data

(firma)

Allega certificato del medico

Note

nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a) le generalità della lavoratrice;
- b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
- c) il mese di gestazione alla data della visita;
- d) la data presunta del parto.

deve essere rilasciato in tre copie, due delle quali devono essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore.

Domanda congedo di paternità

Spett.le

Raccomandata a mano / R/R

Oggetto: **congedo paternità.**

Il sottoscritto _____ Residente a _____

Via _____ Vs. dipendente in qualità

di _____.

Con la presente comunica che dal _____ sarà in congedo di paternità, ai sensi dell'art. 28, del D.Lgs. n. 151/2001

Distinti saluti.

Data

(firma)

Allego : certificazione relativa

Note

Spetta in caso di :

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre (v. anche sentenza della Corte Costituzionale n. 1/1987; INPS n. 109/2000).

In caso di abbandono, il padre lavoratore deve fare una dichiarazione ai sensi dell'art.28, c. 2, D.Lgs. n. 151/2001.

Comunicazione di nascita del figlio

Spett.le

Raccomandata a mano / R/R

Oggetto: **comunicazione di nascita del figlio**

Io sottoscritta _____ Vs. dipendente

in qualità di _____

Con la presente comunica che il giorno _____ è nato mio figlio/o _____.

Quanto sopra in ottemperanza dell'art. 21, D.Lgs. 151/2001.

Distinti saluti.

Data

(Firma)

Note

da presentare entro 30 giorni dalla data di nascita

Convalida dimissioni volontarie lavoratrice madre

Spett.le

Ente _____

Direzione Provinciale del Lavoro

Servizio Ispettivo

Raccomandata a mano / R/R

Oggetto: **Convalida dimissioni lavoratrice madre.**

La sottoscritta _____ nata a _____

il _____ e residente in _____ Via _____

Vs. dipendente fin dal _____ .

Con la presente intende rassegnare le dimissioni che avranno decorrenza a far data dal _____

Trovandosi nel periodo in cui, è vietato il licenziamento, chiede, a codesta Direzione P.L., servizio ispettivo, la convalida delle dimissioni, ai sensi e per gli effetti dell'art. 55 D.Lgs. 151/2001.

Tale comunicazione ,costituisce richiesta delle previste indennità contrattuali e di legge.

Distinti saluti.

Data

(Firma)

Note

Da presentare in caso di dimissioni entro l'anno di nascita del bambino

Richiesta di congedo per malattia

Spett.le

Raccomandata a mano / R/R

Oggetto: **Richiesta di congedo per malattia bambina/o ai sensi art. 47 D.Lgs. 151/2001.**

la sottoscritta / il sottoscritto nata/o a _____ il _____
residente in _____ via _____ n. _____

In servizio presso _____ con la qualifica _____

Comunica che intendo avvalermi di quanto previsto dalla legge indicata in oggetto perché mio figlio/a è ammalato.

Comunica che il periodo sarà il seguente: dal _____ al _____

Dichiaro inoltre, ai sensi dell'art. 51 D.Lgs.151/2001, che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Distinti saluti.

Firma

Allego: certificato medico rilasciato dal medico specialista SSN nazionale o con esso convenzionato.
Dichiarazione, ai sensi dell'art. 51, D.Lgs. n. 151/2001, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

Note

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del figlio fino a tre anni di età senza alcun limite temporale.

Da tre a otto anni si prevede l'assenza dal lavoro (sempre alternativamente) nel limite di 5 giorni lavorativi ogni anno per ciascun genitore, per ciascun figlio (art. 47, D.Lgs. n. 151/2001).

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Richiesta di congedo parentale (Astensione facoltativa)

Spett.le

Raccomandata a mano / R/R

Oggetto: **Domanda di congedo parentale.**

La/il sottoscritta/o _____ nata a _____

Il _____ residente a _____ in via _____

dependente di questo Ente con le mansioni di _____ .

Inquadramento economico _____

Con la presente, comunica che dal _____ al _____ sarà in congedo parentale ai sensi dell'art. 32 D.Lgs. 151/2001 e chiede di fruire della relativa indennità qualora spettante ai sensi dell'art. 34, D.Lgs n. 151/2001.

Cordiali saluti.

Data

(Firma)

Note

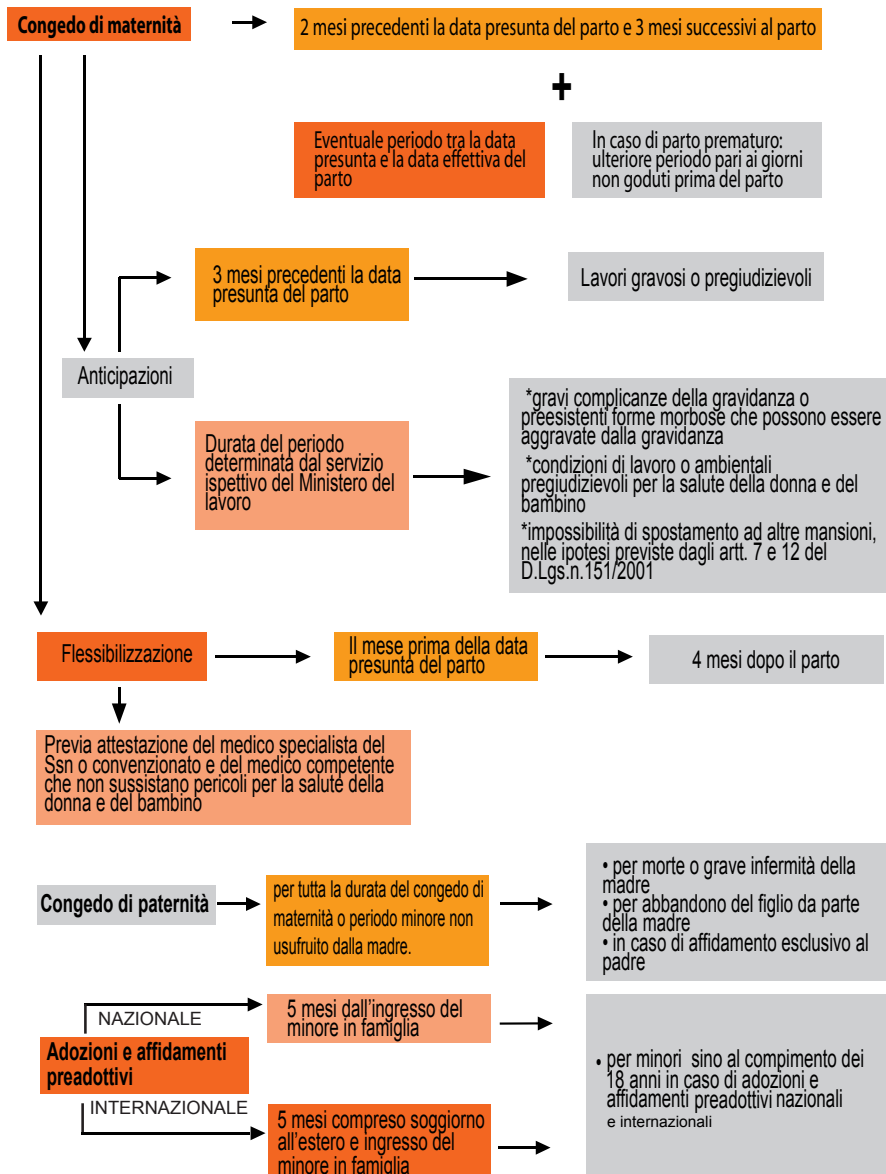
Per ogni bambino nei suoi primi anni di vita, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro, in maniera continuativa o frazionata.

Limite max per entrambi i genitori 10 mesi o 11 mesi: madre mesi 6 - padre mesi 6 (o 7 se richiede un periodo non inferiore a mesi 3)

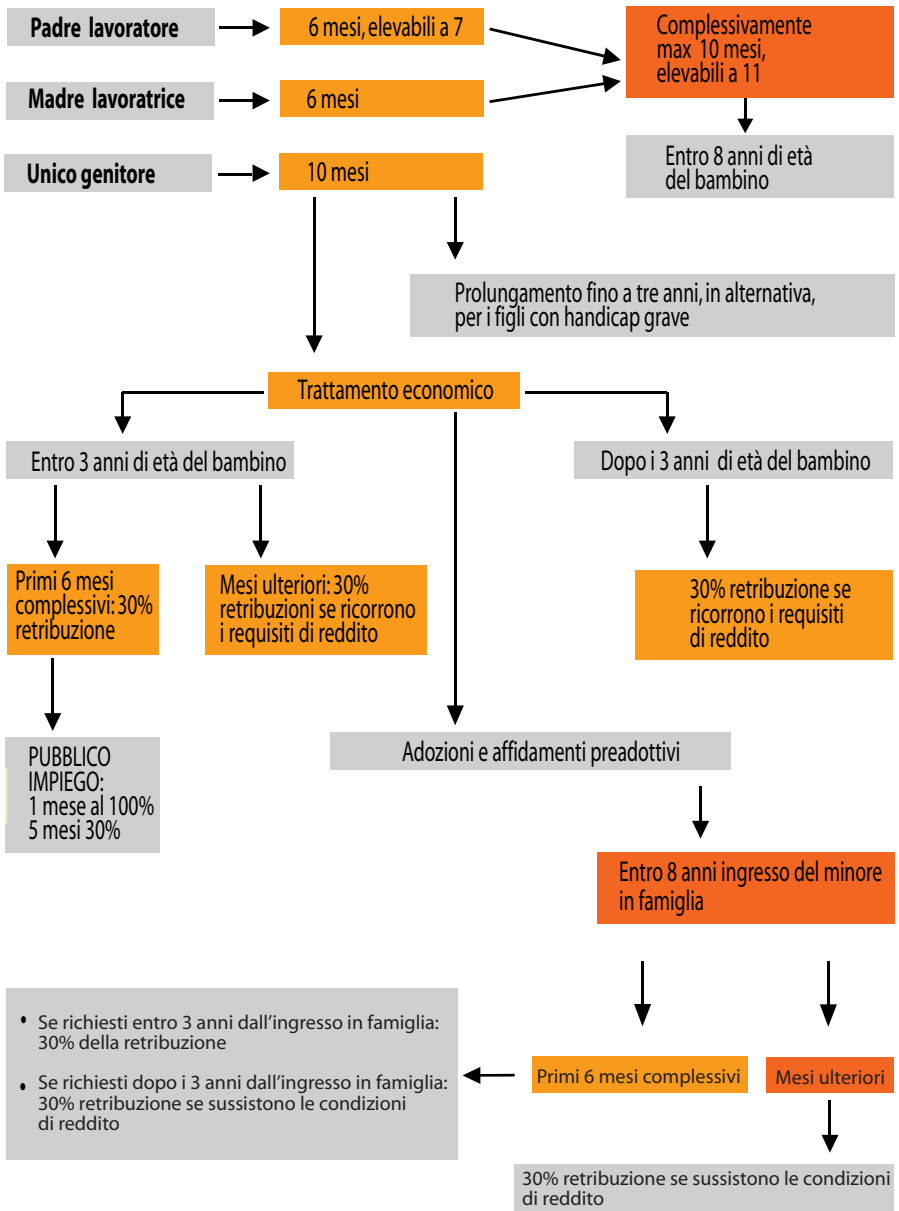
E' previsto un periodo di preavviso al datore di lavoro non inferiore a 15gg.

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

Congedo di maternità



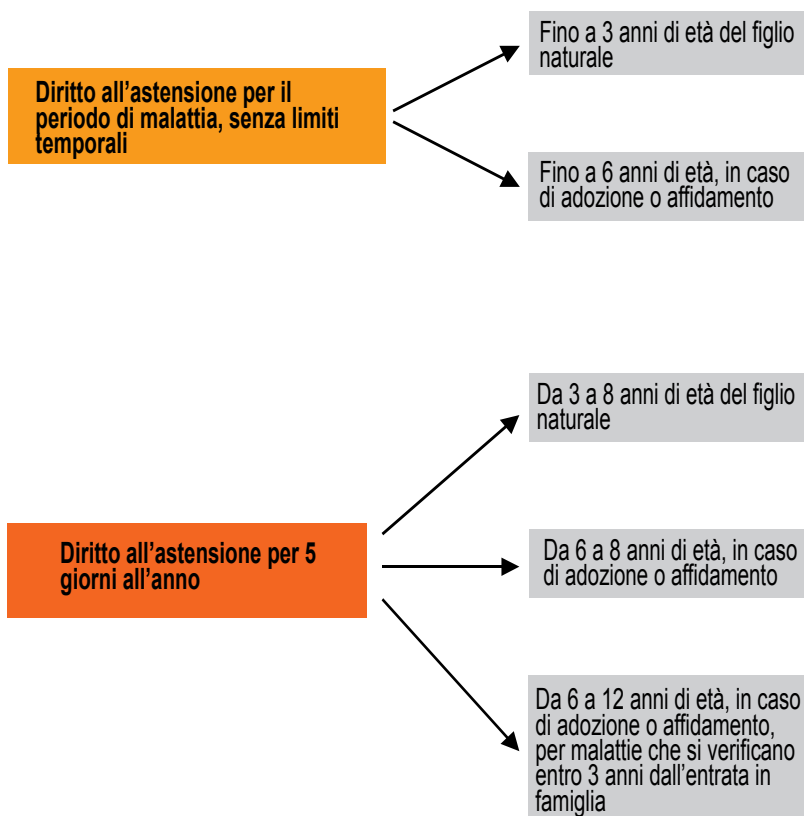
Congedo parentale



Congedi straordinari



Congedi per malattia figlio



Indice

Disposizioni generali	pag.	5
Congedo parentale	"	9
Riposi e permessi	"	11
Congedi per malattia del figlio	"	13
Lavoro notturno	"	14
Divieto di licenziamento	"	14
Dimissioni e diritto al rientro	"	15
Disposizioni speciali	"	16
La Direttiva europea n. 18 dell' 8 marzo 2010: le novità in materia di congedi parentali	"	21

Appendice

Fac-simili

Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche	"	25
Domanda congedo di maternità	"	26
Domanda congedo di paternità	"	27
Comunicazione di nascita figlio	"	28
Convalida dimissioni volontarie lavoratrice madre	"	29
Richiesta di congedo per malattia	"	30
Richiesta di congedo parentale	"	31

I percorsi

Congedo di maternità	"	32
Congedo parentale	"	33
Congedi straordinari	"	34
Congedi per malattia figlio	"	34

Appunti





FP