



CONGEDO PER MATERNITA'/PATERNITA', CONGEDI PARENTALI

CONTROLLI PRENATALI

L'art. 14 del D. Lgs. 26/03/2001 n. 151 Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità prevede la possibilità per le lavoratrici gestanti di usufruire di permessi per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Documentazione:

1. Presentare richiesta di permesso tramite il modello P/1 a cui va allegata la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

CONGEDO DI MATERNITA' (artt. 7, 12, 16, 16bis e 20 del D.Lgs. 151/2001)

TUTELA MATERNITA' (mansioni a rischio)

Le lavoratrici che all'inizio della gestazione siano adibite ad attività non idonee al loro stato hanno l'obbligo di comunicare immediatamente al proprio Direttore e alla Direzione Risorse Umane la gravidanza.

Il Direttore della struttura di appartenenza della lavoratrice dovrà darne comunicazione al Servizio di Prevenzione e Protezione ed al Servizio di Sorveglianza Sanitaria per le valutazioni e i provvedimenti di competenza (per ulteriore documentazione consultare il sito del Servizio di Sorveglianza Sanitaria).

Durante il periodo di gestazione, puerperio e allattamento, è necessario allontanare la lavoratrice dall'eventuale situazione di rischio assegnandola ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, anche nel caso in cui ciò comporti una temporanea modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro.

CONGEDO DI MATERNITA' (2 mesi prima + 3 dopo)

Il congedo di maternità obbligatorio (5 mesi) è normato dall'art. 16 del D.Lgs. 151/2001. Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi a partire da due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto.

Documentazione da presentare prima dell'inizio del congedo:

1. Certificato medico attestante la data presunta del parto da allegare al "modulo per la comunicazione dello stato di gravidanza".

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA' (1 MESE PRIMA + 4 DOPO)

L'art. 20 del D. Lgs. 151/2001 Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità prevede, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di 5 mesi, la facoltà per le lavoratrici di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Documentazione da presentare nel corso del settimo mese di gravidanza:

1. **certificato del ginecologo del SSN o con esso convenzionato** rilasciato nel corso del settimo mese di gravidanza attestante che la prosecuzione dell'attività lavorativa non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Se il ginecologo non è convenzionato con il SSN è necessario rivolgersi all'ULSS;



2. **certificato del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro** rilasciato nel corso del settimo mese di gravidanza (contattare il Servizio di Sorveglianza Sanitaria);
3. modulo “Flessibilità maternità” a cui va allegata la documentazione sopra indicata.

PARTO PREMATURO

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma totale (pre e post parto) superi il limite complessivo dei cinque mesi.

Documentazione:

1. Dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita (vedi modulo predisposto) da presentare entro 30 giorni dalla nascita.

RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'

In caso di **ricovero del neonato** la madre ha diritto a chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della lavoratrice madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

CONGEDO DI PATERNITA' (art. 28 del D.Lgs. 151/2001)

Il padre, *dopo la nascita del bambino*, ha diritto di astenersi dal lavoro, al posto della madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Tale disposizione si applica anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 del D.Lgs. 151/2001.

Documentazione:

- 1- Il dipendente dovrà presentare richiesta di congedo corredata dalle certificazioni relative alle condizioni previste.

RIPOSI GIORNALIERI (artt. 39, 40, 41 del D.Lgs 151/2001)

Durante il primo anno di vita del bambino/a, alla dipendente spettano due ore (anche cumulabili nella giornata) di riposo giornaliero. Il riposo è di una sola ora, quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo sono dimezzati quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. (VEDI INFORMATIVA SPECIFICA “Riposi giornalieri”)

N.B: I riposi giornalieri spettano al padre solo nei seguenti casi:

- se i figli sono affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- se la madre non è lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- se la madre è casalinga.



Riposi per parti plurimi

In caso di parto plurimo, le ore di riposo giornaliero sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Documentazione:

1. Presentare la richiesta utilizzando il modulo predisposto.

CONGEDO PARENTALE

(artt. 32 e 34 del D.Lgs. 151/2001 – art. 31 del CCNL del 16.10.2008)

Nei primi dodici anni di vita del bambino entrambi i genitori possono astenersi dal lavoro per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, di 10 mesi, elevabili a 11, qualora il padre eserciti il diritto all'astensione per un periodo di almeno tre mesi, anche frazionati.

Il diritto al congedo compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo per maternità obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi;
- al genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
La condizione di genitore "solo" si verifica in caso di morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio, di affidamento esclusivo ad un solo genitore, di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

La frazionabilità va intesa nel senso che tra un periodo e l'altro di congedo parentale deve esservi una ripresa effettiva del lavoro.

Il congedo parentale può essere usufruito contemporaneamente da entrambi i genitori e viene retribuito per un massimo di 6 mesi (tra entrambi i genitori) entro il sesto anno di vita del bambino a prescindere dalle condizioni di reddito.

La madre può complessivamente usufruire al massimo di 6 mesi di congedo parentale.

Il congedo parentale può essere usufruito a giorni o su base oraria.

In caso di congedo su base oraria la fruizione è consentita esclusivamente in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero indipendentemente dal numero di ore lavorative previste nella giornata di fruizione. Il personale in regime orario di part-time potrà usufruire del congedo su base oraria riproporzionandolo in base all'orario medio giornaliero calcolato sul proprio orario settimanale.
(VEDI NOTA ESPLICATIVA nel modulo di richiesta del congedo parentale)

E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al Dlgs. 151/2001 (es.: non si può usufruire nella medesima giornata di congedo parentale ad ore per altro figlio, né di riposi per allattamento anche se richiesti per bambini differenti, né di permessi orari per assistenza al figlio disabile grave fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale).



TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico, computato complessivamente tra i due genitori è il seguente:

Entro il 6° anno di vita:

- Primi 30 giorni di congedo - retribuzione al 100%;
- Dal 2° al 6° mese di congedo - retribuzione al 30%;
- Dal 7° al 10° mese di congedo:
 - senza retribuzione qualora il reddito individuale presunto, per l'anno corrente sia superiore alla soglia minima di reddito stabilita dall'INPS
 - retribuzione al 30% qualora il reddito individuale presunto per l'anno corrente sia inferiore alla soglia minima di reddito stabilita dall'INPS

Oltre il 6° anno di vita e fino all'8° anno è possibile usufruire del congedo parentale residuo:

- senza retribuzione qualora il reddito individuale presunto per l'anno corrente sia superiore alla soglia minima di reddito stabilita dall'INPS;
- retribuzione al 30% qualora il reddito individuale presunto per l'anno corrente sia inferiore alla soglia minima di reddito stabilita dall'INPS

Oltre l'8° anno di vita e fino al 12° anno è possibile usufruire del congedo parentale residuo:

- senza retribuzione

I periodi di congedo parentale retribuiti per intero sono utili per la maturazione delle ferie ma non della tredicesima mensilità.

I periodi di congedo parentale retribuiti al 30% o non retribuiti, non sono utili né per la maturazione delle ferie né della tredicesima mensilità.

Documentazione:

1. Per il congedo parentale **a giorni** presentare la richiesta con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi tramite il modulo "richiesta di congedo parentale".
2. Per il congedo parentale **su base oraria** presentare la richiesta con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi tramite il modulo "richiesta di congedo parentale".
3. Per le richieste di congedo parentale retribuito nel caso il reddito individuale sia inferiore alla soglia minima di reddito stabilita dall'INPS oltre al modulo "richiesta di congedo parentale" va presentata anche una dichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000 nella quale si attesti, sotto la propria responsabilità, il reddito imponibile percepito nell'anno di riferimento onde poter usufruire del trattamento economico più favorevole.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE (art. 33 del D.Lgs.151/2001)

Per ogni minore in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art 4, comma 1, della Legge 104/1992, la lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del 12° anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, non superiore a tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che in tal caso sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.



TRATTAMENTO ECONOMICO

- I periodi di prolungamento di congedo parentale sono retribuiti al 30%;
- Durante i predetti periodi non si maturano le ferie, la tredicesima mensilità o la gratifica natalizia.