



Federazione
Nazionale
Assicuratori

Guida alla maternità

**Per il personale dipendente
da imprese di assicurazione**

A CURA DELLA COMMISSIONE FEMMINILE

...hanno collaborato:

Carla Prassoli

Rita Mazzarella

Armando Biasi

INDICE

Tutela della salute della lavoratrice	2
I primi sette mesi	3
I primi esami	3
Anticipazione sul congedo di maternità	3
Malattia in gravidanza	3
Interruzione di gravidanza	4
Prima del parto	5
Flessibilità dell'astensione obbligatoria	5
Congedo di maternità	5
Dopo il parto	6
Congedo di maternità	6
Congedo di paternità	6
Tutela della salute	8
Riposi giornalieri per la madre	8
Riposi giornalieri per il padre	8
Congedi parentali	9
Anticipazione del trattamento di fine rapporto	9
Astensione facoltativa	9
Bambini con handicap	10
Malattia del bambino	11
Adozioni e affidamenti	12
Congedo di maternità	12
Congedo di paternità	12
Congedo parentale	13
Riposi giornalieri per la madre	13
Riposi giornalieri per il padre	13
Malattia del bambino	14
Bambini con handicap	15
Divieto di licenziamento	16

Le attuali normative stabiliscono che una gravidanza priva di complicazioni è del tutto compatibile con il normale svolgimento del lavoro. In alcuni casi, però, l'attività lavorativa o l'ambiente in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro. Per tale motivo i pericoli dell'ambiente di lavoro sono identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- un'anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
- il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile.

Per usufruire delle particolari forme di tutela previste dalla norma, le lavoratrici addette a lavorazioni faticose, pericolose ed insalubri devono chiedere al datore di lavoro di essere adibite ad attività diverse da quelle abitualmente svolte.

L'adibizione delle lavoratrici madri in allattamento ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non incide in alcun modo sulla retribuzione.

L'adibizione delle lavoratrici madri in allattamento ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sullo stato giuridico del rapporto di lavoro.



I PRIMI SETTE MESI

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

I primi esami

La lavoratrice deve presentare all'Ufficio Personale:

- specifica domanda, nella quale devono essere indicati data ed ora degli esami;
- documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta.

Come procedere

Le lavoratrici gestanti hanno diritto all'anticipazione del congedo di maternità quando ci sono:

Anticipazione sul congedo di maternità

- a) gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) condizioni di lavoro ed ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Per usufruire del diritto al congedo di maternità anticipato le lavoratrici devono presentare:

Cosa fare

- specifica domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, allegando il certificato medico di gravidanza attestante le condizioni previste ai precedenti punti a) e b); se la Direzione Provinciale del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta;
- al Responsabile dell'Amministrazione del Personale, la ricevuta della domanda inoltrata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

L'astensione dal lavoro per i sopra citati motivi è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro secondo le risultanze dell'accertamento medico previsto. L'astensione viene disposta entro 7 giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice (vale il principio del silenzio/assenso).

Come procedere

Il congedo di maternità anticipato è calcolato ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Per tutto il periodo del congedo di maternità anticipato, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività.

Dal punto di vista economico...

Qualora la lavoratrice debba assentarsi dal lavoro per patologie direttamen-

Malattia in gravidanza

te conseguenti al suo stato, non rientranti nei casi per i quali è prevista l'astensione obbligatoria anticipata, le lavoratrici devono presentare certificato del medico curante attestante la patologia conseguente allo stato di gravidanza.

Le assenze non vengono computate ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto di lavoro (comporto). (D.Legge 25/11/76 n. 1026 art. 20; Art. 48, 2° comma CCNL 18/7/2003).

Dal punto di vista economico...

Alle lavoratrici affette da patologie connesse alla gravidanza viene corrisposta la retribuzione normale.

Interruzione di gravidanza Aborto

Per aborto si intende l'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, considerando come data di inizio della gestazione il 300° giorno antecedente la data presunta del parto indicata nel certificato medico.

L'aborto è equiparato alla malattia e consente alla lavoratrice di astenersi dal lavoro per il tempo necessario – coperto da certificazione – a recuperare la condizione fisica e consentire la ripresa dell'attività lavorativa. Alla lavoratrice compete l'indennità di malattia e non quella di maternità.

Parto prematuro

Si intende per parto prematuro ciò che avviene oltre il 180° giorno dall'inizio della gestazione. La lavoratrice non perde il periodo di astensione obbligatoria non goduto per intero prima del parto (ci si riferisce ai soli due mesi "normali", esclusa l'eventuale astensione anticipata disposta dall'Ispettorato del Lavoro). Tale periodo si aggiunge a quello spettante dopo la nascita del bambino.

Come procedere

Le lavoratrici devono presentare all'Ufficio Personale, entro 15 giorni dall'aborto, certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante la quale è avvenuto l'aborto sia la data presunta del parto.

Per quanto riguarda il 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. Non sono quindi computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto.



PRIMA DEL PARTO

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il medico competente ai fini della Prevenzione e Tutela della Salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Flessibilità dell'astensione obbligatoria

Si intende "congedo di maternità" l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice. Le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

Congedo di maternità

- 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 fino alla nascita del bambino, per scelta della lavoratrice a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro.

Ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi, la legge introduce la possibilità di continuare a lavorare fino all'8° mese di gravidanza utilizzando così un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto.

Come procedere

Tale facoltà può essere esercitata a condizione che sia un ginecologo del SSN (o convenzionato), sia un medico competente per la salute nei luoghi di lavoro attestino che tale scelta non pregiudichi la salute della gestante e del bambino. Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro ed all'INPS (o all'Ente presso cui è assicurata) i seguenti documenti:

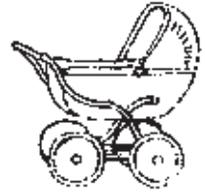
- la domanda di corresponsione dell'indennità di maternità, con la precisazione della data di inizio dell'astensione obbligatoria;
- il certificato medico di gravidanza redatto su apposito modulo in dotazione alla ASL indicante, fra l'altro, il mese di gestazione (alla data della visita) e la data presunta del parto.

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Per tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione.

Dal punto di vista economico...



DOPO IL PARTO

Congedo di maternità

Le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro nei tre mesi successivi al parto oppure, se hanno fruito del congedo di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi.

Nel caso di parto prematuro è previsto che, qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, si possano aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi, a condizione che ci sia stata comunque effettiva astensione dal lavoro.

Come procedere

Per usufruire del diritto al congedo obbligatorio la lavoratrice è tenuta a presentare all'Ufficio Personale, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio, ai fini della tredicesima mensilità e delle ferie.

Dal punto di vista economico...

Per tutto il periodo del congedo obbligatorio, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione. Il diritto all'intera retribuzione spetta anche alla lavoratrice che al momento dell'inizio del congedo obbligatorio è assente dal lavoro ad altro titolo senza diritto alla retribuzione in tutto o in parte (ad esempio in aspettativa non retribuita).

Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice nei casi di:

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

Come procedere

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

- specifica domanda all'Ufficio Personale;
- in caso di grave malattia della madre, certificato rilasciato da un medico appartenente ad una ASL attestante tale stato d'infermità e la conseguente impossibilità per la stessa di accudire il bambino;
- in caso di decesso della madre, certificato di morte;
- in caso di affidamento al solo padre, copia del provvedimento dell'autorità giudiziaria che ha disposto l'affidamento;
- in caso di abbandono, dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

L'astensione obbligatoria è calcolata a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

**Per quanto riguarda
il rapporto di lavoro**

Per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria, i padri lavoratori hanno diritto all'intera retribuzione.

**Dal punto di vista
economico...**



TUTELA DELLA SALUTE

Riposi giornalieri per la madre

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, per provvedere alle esigenze del bambino.

Spetta un solo periodo di riposo di un'ora se l'orario di lavoro giornaliero contrattualmente stabilito è inferiore a sei ore.

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

Come procedere

Per fruire dei riposi giornalieri le lavoratrici devono presentare all'Ufficio Personale specifica domanda.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

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

Dal punto di vista economico...

Agli effetti della retribuzione, le ore di assenza per riposi giornalieri sono considerate ore di lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'Azienda.

Non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto.

Riposi giornalieri del padre

Il padre non potrà chiedere i riposi giornalieri quando la madre lavoratrice fruisca nello stesso periodo dell'astensione facoltativa. I genitori possono comunque alternarsi.

Il padre ha comunque diritto ai riposi:

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

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre.

Come procedere

Per fruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare all'Ufficio Personale specifica documentazione.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

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

Dal punto di vista economico...

Agli effetti della retribuzione, i periodi di riposo giornaliero sono considerati ore di lavoro ordinario. Non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto.



CONGEDI PARENTALI

Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al punto d);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

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

Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico.

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Il periodo di astensione facoltativa, che comprende anche il sabato e la domenica, non può essere interrotto con assenze ad altro titolo (ad esempio ferie, cure, malattie). Conseguentemente l'insorgenza di uno stato di malattia non comporta alcuna modifica nella durata dell'astensione facoltativa in atto.

Si può rientrare in servizio prima del termine del periodo richiesto, avendo cura di darne preavviso all'Ufficio del Personale.

Astensione Facoltativa

Per fruire dell'astensione facoltativa si deve presentare all'Ufficio Personale specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto. La domanda deve essere presentata con preavviso non inferiore a 15 giorni, salvo i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.

Come procedere

Il periodo di astensione facoltativa retribuito è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Dal punto di vista economico...

Per i periodi di astensione facoltativa, il trattamento economico sarà: fino al terzo anno di vita del bambino:

- 30% della retribuzione media giornaliera per un periodo massimo complessivo di sei mesi, 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;

dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino:

- assenza di retribuzione.

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.

Bambini con handicap

Particolari agevolazioni sono previste per i genitori di bambini con handicap di gravità accertata.

A decorrere dal termine del periodo massimo di congedo parentale spettante, la legge riconosce, al genitore che lo richiede, il diritto di fruire, alternativamente, dei seguenti permessi:

- 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;
- in alternativa, due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;
- successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap 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 alternativamente ai genitori l'ulteriore diritto ad un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni, da fruirsì entro sessanta giorni dalla richiesta, qualunque sia l'età del figlio, sempre che la gravità dell'handicap sia stata accertata da almeno cinque anni nelle forme previste dalla legge.
- Infine i genitori di bambini con handicap gravi accertati nelle forme previste dalla legge 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.

Come procedere

Il genitore interessato deve presentare all'Ufficio Personale:

- specifica domanda;
- verbale di visita della Commissione medica dell'ASL 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 una specifica dichiarazione.

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

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

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.

Nel periodo di prosecuzione del congedo parentale oltre il termine massimo previsto, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30%.

Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni.

Hanno inoltre diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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

Ai congedi di cui sopra non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Il congedo spetta altresì al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto.

Il genitore interessato deve presentare all'Ufficio del Personale:

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

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino, dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, sono computati nell'anzianità di servizio.

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

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Dal punto di vista economico...

Malattia del bambino

Come procedere

Dal punto di vista economico...



ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Congedo di maternità

Il congedo di maternità può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, il congedo di maternità spetta se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

La lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento.

Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo.

Come procedere

La lavoratrice deve presentare:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione o di affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Dal punto di vista economico...

Per tutto il periodo del congedo, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione.

Congedo di paternità

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.

Come procedere

L'interessato deve presentare all'Ufficio Personale:

- specifica domanda;
- 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);
- dichiarazione della madre adottiva o affidataria che rinuncia ad esercitare il diritto per il periodo richiesto;

- in caso di abbandono, atto notorio dal quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo.

Il congedo di paternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Per tutto il periodo del congedo, i lavoratori padri hanno diritto all'intera retribuzione.

Dal punto di vista economico...

Il limite di età è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei ed i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Congedo parentale

In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le stesse disposizioni.

Per la disciplina generale del congedo parentale vale la disciplina relativa ai genitori naturali.

Il genitore adottivo o affidatario che voglia usufruire del periodo di astensione facoltativa deve presentare:

Come procedere

- specifica domanda;
- 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).

Sono i medesimi dei genitori naturali, il 30% della retribuzione per un periodo massimo tra i genitori di sei mesi.

Dal punto di vista economico...

Anche le lavoratrici che hanno adottato bambini, o che li hanno ottenuti in affidamento preadottivo o temporaneo, hanno diritto ad usufruire di riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, tenuto conto della identità di esigenze che si presentano quando la famiglia adottiva accoglie un bambino.

Riposi giornalieri per la madre

Per la disciplina e le modalità di fruizione dei riposi giornalieri, vale quanto esposto per la madre naturale.

Per usufruire dei riposi giornalieri le lavoratrici devono presentare all'Ufficio Personale specifica domanda, con l'indicazione dell'orario in cui intendono fruire del riposo.

Come procedere

Sono i medesimi della madre naturale.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Sono i medesimi della madre naturale.

Dal punto di vista economico...

Riposi giornalieri alternativi per il padre

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 analoghe a quanto esposto precedentemente per il padre naturale.

Come procedere

Per fruire dei riposi giornalieri, il padre lavoratore adottivo o affidatario deve presentare all'Ufficio personale:

- 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.

Inoltre, se non sono già stati presentati:

- 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).

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Sono i medesimi del padre naturale.

Dal punto di vista economico...

Sono i medesimi del padre naturale.

Malattia del bambino

In caso di adozione o affidamento entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a sei anni.

Qualora i figli avessero, all'atto dell'adozione o affidamento, un'età compresa tra sei e otto anni, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Infine, qualora, all'atto dell'adozione o affidamento, avessero un'età compresa tra i sei ed i dodici anni, il congedo per malattia del bambino è fruibile, alternativamente, da ciascun genitore nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, sempre con il limite di cinque giorni all'anno.

Come procedere

Alla documentazione normalmente necessaria per poter fruire del diritto devono essere aggiunti, se non sono stati già depositati:

- 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).

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

I periodi di assenza per malattia del bambino, fino al 3° anno, sono calcolati nell'anzianità di servizio ed 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.

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 alle agevolazioni previste per i figli naturali con handicap.

Bambini con handicap

Il genitore interessato deve presentare all'Ufficio Personale la documentazione prevista per i figli naturali con handicap.

Come procedere

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

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro

Le assenze per permessi orari giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie né sull'anzianità di 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 possono godere contemporaneamente uno del congedo parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili.

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

Dal punto di vista economico...

Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite.



DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Tale divieto opera fino al termine del periodo di astensione obbligatoria.

Per la determinazione del periodo di gravidanza, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto indicata nel certificato medico. Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive e decorre dalla data di effettivo ingresso del bambino in famiglia indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo.

Il divieto di licenziamento non opera nel caso di:

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

E' nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino.

Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità per tutta la durata del congedo, fino al compimento di un anno di età del bambino.

La lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione di idonea documentazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

La richiesta di dimissioni presentata durante il periodo di gravidanza o dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino, o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, è nulla, salvo convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro. La lavoratrice ha comunque diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

