

VADEMECUM PRATICO SULLA MATERNITÀ E PATERNITÀ



**CONOSCERE I PROPRI DIRITTI
DURANTE IL PERIODO DI MATERNITÀ
O PATERNITÀ**

CONTATTI

FLAICA CUB TORINO
Corso Marconi, 34 - Torino
3518292281 -
flaicacubtorino@gmail.com



INDICE

congedo di maternità	1
congedo di paternità	2
congedo parentale	3
assistenza figli disabili	4
parto gemellare	4
trattamento economico	5
interruzione di gravidanza	5
malattia dei figli	6

CONTATTI

FLAICA CUB TORINO
Corso Marconi, 34 - Torino
3518292281 -
flaicacubtorino@gmail.com



congedo di maternità

OBBLIGHI DELLA LAVORATRICE:

- PRIMA del parto la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'INPS, il certificato medico indicante la data presunta del parto;
- DOPO il parto, entro 30 giorni, deve consegnare l'attestato di nascita o dichiarazione sostitutiva;

DURATA DEL CONGEDO:

- L'astensione dal lavoro è prevista a partire da 2 mesi calcolati a partire dalla data prevista per il parto;
 - con estensione fino a 3 mesi prima per i lavori che prevedono mansioni considerate pericolose o pregiudizievoli;

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO:

- in caso di parto prematuro, il congedo ha inizio con il rientro a casa del neonato/a;
- in caso di interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, il periodo è considerato di malattia;
- le lavoratrici, previa attestazione dei medici competenti, possono astenersi dal lavoro solo 1 mese prima della data prevista del parto e per i quattro mesi successivi; oppure per 5 mesi dalla data del parto.

congedo di paternità

per congedo di paternità s'intende l'astensione dal lavoro del lavoratore in alternativa al congedo di maternità.

L'art. 28 del T.U., riconosce il diritto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro 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;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre

Per quanto riguarda il trattamento normativo si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni del congedo di maternità

QUANDO E'
PREVISTO

- Per "congedo di paternità" si intende, ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. a-bis) del T.U, l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del T.U.

Ai sensi del predetto art. 27 bis del D.Lgs. 151/2001 il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

COSA SI
INTENDE

congedo parentale

Articolo 32 T.U.: Trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi. In specifico:

- alla lavoratrice spetta, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337 quater c.c.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

attenzione:

INPS circ. n. 82/2001: In caso di fruizione del congedo in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra: se le frazioni si susseguono in modo continuativo oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima o subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo

assistenza figli disabili

Art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104:

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata hanno diritto ad assentarsi dal lavoro in modo diverso a seconda dell'età del figlio.

parto gemellare

L'INPS con messaggio n. 569/2001 ha precisato che in caso di parto gemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32, quindi, per ciascun figlio, fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori.

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dallo stesso art. 32 (in sintesi, per ciascun figlio, fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori; 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio).

trattamento economico

I congedi di maternità e paternità prevedono un riconoscimento pari, nel nostro contratto nazionale, al 100% della retribuzione, nel limite massimo di 5 mesi. Il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva (se successiva) rimane, invece, retribuita all'80%. Occorre prestare attenzione a periodi di assenze non retribuite superiori a 60 giorni precedenti il congedo di maternità, poiché in tal caso si perde il diritto all'indennità di maternità. Pertanto è opportuno interrompere l'assenza non retribuita con qualche giorno di ferie prima del congedo di maternità. Per il personale a part time, la percentuale prevista viene applicata sulla retribuzione percepita in base al contratto in essere. Nel caso di passaggio a tempo pieno durante il congedo, ad esempio per la sopraggiunta scadenza del part time, la percentuale viene calcolata da quel momento sulla retribuzione piena.

interruzione di gravidanza

Prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento si considera aborto e perciò malattia determinata da gravidanza, non computabile ai fini del periodo di comporta. Dopo il 180° giorno (compreso) l'evento è considerato parto a tutti gli effetti, quindi la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità. Il calcolo si fa così: si contano 300 giorni a ritroso dalla data presunta del parto e alla data così ottenuta si aggiungono 180 giorni.

malattia dei figli

Durante la malattia dei figli fino a 8 anni di età, il personale ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti, la cui concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio. Questi permessi possono essere fruiti alternativamente dalla madre o dal padre; a tal fine deve essere presentata un'autocertificazione che attesti che l'altro genitore non sia assente negli stessi giorni per malattia del figlio. Quando si parla di malattia deve essere in corso una vera patologia: non può essere considerata tale la generica necessità di assistenza o la semplice indicazione da parte del medico dell'esigenza di "far cambiare aria al bambino". L'azienda non può in alcun modo controllare lo stato di salute del bambino, né attraverso visite domiciliari, né tramite controlli ospedalieri. Non esiste alcun obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità.

1. Se il figlio/a che si ammala ha meno di 3 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per la durata della malattia;
2. Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni, il personale ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per 5 giorni annui per ciascun figlio;

contatti

Per qualsiasi dubbio o domanda non esitate a contattarci!



FLAICA CUB TORINO

Corso Marconi, 34 - Torino

3518292281 -

flaicacubtorino@gmail.com

social

 facebook: FLAICA UNITI CUB - Piemonte

 instagram: flaica_cub_to