



LA MATERNITA' E I CONGEDI PARENTALI

CONTRATTO DI APPRENDISTATO
CONTRATTO DI INSERIMENTO
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

NOTA:

In linea di principio sono applicabili integralmente le norme del Testo Unico (D.Legs. 151/2001) su maternità e paternità alle 3 diverse tipologie contrattuali.

Le condizioni particolari sono specificate nelle schede relative.

CONGEDO DI MATERNITA'

Per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice, tale astensione è prevista:

- Durante i due mesi precedenti la data del parto
- Durante i tre mesi successivi al parto

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO:

- La lavoratrice può ritardare tale astensione dal lavoro fino ad un mese prima della data presunta del parto, portando a quattro i mesi di congedo successivi ad esso.



CONGEDO DI PATERNITA'

Per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità. Il padre lavoratore può utilizzare la parte di *astensione post partum nei seguenti casi*:

- *Morte della madre*
- *Grave infermità della madre*
- *Abbandono del figlio da parte della madre*
- *Affidamento esclusivo al padre.*



INTERDIZIONE ANTICIPATA

- La Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'anticipazione del periodo di congedo di maternità motivata da:
 - Gravi complicazioni della gestazione
 - Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della gestante e/o del nascituro
- IL TRATTAMENTO ECONOMICO compete come per maternità/paternità



TRATTAMENTO ECONOMICO

(Congedi maternità o paternità)

- Trattamento pari all'80% della retribuzione (compresi ratei tredicesima, ecc) è previsto dalla legge, ed elevato al 100% dalla contratto collettivo nazionale (incluso: tempo determinato, inserimento e apprendistato)
- Piena copertura previdenziale



CONGEDI PARENTALI

- Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore successivamente al periodo di astensione obbligatoria.
- La madre ha diritto ad un congedo di durata massima pari a 6 mesi, da utilizzare nei primi 8 anni di vita del figlio. L'utilizzo del congedo va coordinato con quello del padre lavoratore (cui spettano altri 6 mesi di congedo) fino a un massimo di 10 mesi per la coppia (estendibile a 11 mesi qualora il padre utilizzi almeno 3 mesi, anche frazionati).
- Il congedo può essere utilizzato anche contemporaneamente dai genitori.
- Se la madre è, o diventa, single, le spettano interamente i 10 mesi.
- Il congedo può essere utilizzato intero o frazionato. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra periodi di congedo e di lavoro (in caso di utilizzo frazionato).
- La legge prevede un preavviso al datore di lavoro di 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

TRATTAMENTO ECONOMICO

(Congedi parentali)

- Trattamento pari al 30% della retribuzione (compresi ratei tredicesima, ecc) previsto dalla legge per un massimo complessivo di 6 mesi tra i due genitori, entro i primi tre anni del figlio
- copertura previdenziale figurativa
- Se il lavoratore/lavoratrice ha una soglia di reddito inferiore alla soglia individuale di reddito annua (pari a 2,5 volte la pensione sociale. Quest'ultima è attualmente pari a circa 520 Euro), la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo (fino agli 8 anni di vita)

RIPOSI GIORNALIERI

- Sono assenze retribuite dal lavoro (in passato chiamati “riposi per allattamento”), da utilizzare entro il primo anno di vita del figlio per:
 - 2 ore al giorno nel caso di un orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore
 - 1 ora al giorno nel caso di un orario di lavoro inferiore a 6 ore
- Possono essere fruiti dalla madre oppure dal padre

MALATTIA DEI FIGLI

Fino a 3 anni: ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro per la durata della malattia

Tra 3 e 8 anni: ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno

Trattamento economico: nessuna retribuzione

Copertura previdenziale figurativa ma solo fino ai 3 anni del figlio



PARTI GEMELLARI

- Norme particolarità si applicano in caso di:
- Congedo parentale: va moltiplicato per il numero di figli gemelli (limiti temporali inalterati)
- Riposi giornalieri raddoppiati (utilizzo anche contemporaneo da parte dei due genitori o utilizzo raddoppiato per uno dei due)

AFFIDAMENTI O ADOZIONI

- Ai genitori adottivi o affidatari vengono estesi gli stessi diritti e le stesse tutele in materia di congedo di maternità, di paternità, parentali, riposi giornalieri e congedi per malattia dei figli.
- La decorrenza si riferisce alla data di ingresso del minore, qualunque sia la sua età, nel nucleo familiare, ma con alcune specificità

TUTELE

- Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del figlio
- Analoga tutela si applica al lavoratore padre che fruisca del congedo di paternità (vedi fattispecie su congedo paternità)

Congedo per il periodo di permanenza nello stato estero per adozione internazionale

- Dal testo di Legge 476 del 31/12/1998
- art.31 comma 3:L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione: ...
 - n) certifica la durata delle necessarie assenze dal lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 39-quater, nel caso in cui le stesse non siano determinate da ragioni di salute del bambino, nonché **la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso di congedo non retribuito ai sensi della lettera c) del medesimo comma 1 dell'articolo 39-quater;**
 - o) certifica, nell'ammontare complessivo agli effetti di quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, lettera l-bis), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le spese sostenute dai genitori adottivi per l'espletamento della procedura di adozione.
-

Art. 39-quater - Fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, i genitori adottivi e coloro che hanno un minore in affidamento preadottivo hanno diritto a fruire dei seguenti benefici:

- a) l'astensione dal lavoro, quale regolata dall'articolo 6, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) l'assenza dal lavoro, quale regolata dall'articolo 6, secondo comma, e dall'articolo 7 della predetta legge n. 903 del 1977, sino a che il minore adottato non abbia raggiunto i sei anni di età;
- c) **congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione".**