

MATERNITA' PATERNITA' ADOZIONE e AFFIDAMENTO



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Guide Unisin Falcri Silcea

Settembre 2016

INDICE

MATERNITA' E PATERNITA'

Nozioni generali	pag. 3
Permessi per controlli prenatali	pag. 5
Permessi per partecipazione al corso di preparazione al parto	pag. 5
Congedo anticipato di maternità per interdizione dal lavoro	pag. 5
Congedo maternità	pag. 6
Documentazione	pag. 8
Congedo di paternità	pag. 9
Congedi parentali	pag. 10
Riposi giornalieri (permessi per allattamento)	pag. 12
Part-Time	pag. 13
Aspettativa per puerperio	pag. 13
Bonus Bebè	pag. 13
Parto plurimo	pag. 13
Malattia figlio	pag. 14

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Congedo maternità/paternità	pag. 15
Adozione nazionale	pag. 16
Adozione Internazionale	pag. 16
Congedo di maternità	pag. 16
Congedo di paternità	pag. 16
Malattia del bambino	pag. 17
Congedo per adozione / affidamento preadottivo internazionale	pag. 19
Concedo parentale	pag. 19
Aspettativa per puerperio	pag. 19
Part-Time	pag. 19
Riposi giornalieri	pag. 20

NOZIONI GENERALI

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Il **periodo di maternità**, già disciplinato dall'articolo 2110 del codice civile, per quanto riguarda le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità è regolato dal decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità (di seguito denominato semplicemente T.U.).

Il Decreto legislativo 80 del 15/6/2015 in attuazione dell'art. 1 della legge 183/14 (Jobs Act) è poi ulteriormente intervenuto sulla materia ampliando alcune previsioni esistenti.

Le **norme e tutele** relative alla maternità e paternità si applicano anche:

- al personale con Contratto di apprendistato (stesse tutele di legge sulla maternità). I periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza.
- ai genitori adottivi (cambiano solo le decorrenze, dal momento che si deve far riferimento alla data di ingresso del bambino/a in famiglia, e i limiti di età del minore).

Prima degli ultimi due mesi di gravidanza non esiste alcun obbligo di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Tuttavia, come è ovvio, i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro.

Lo **stato di gravidanza** (il momento iniziale della gravidanza viene determinato, per legge, 300 giorni prima della data presunta del parto) comporta quindi **diritti e doveri** in capo ad entrambe le parti costituenti il rapporto di lavoro e fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare:

- **Divieto di licenziamento** della lavoratrice in gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro sia a conoscenza del suo stato; la lavoratrice però, nel caso le venga intimato il licenziamento, ha l'obbligo di comunicare il suo stato di gravidanza e il licenziamento è nullo.
- **Divieto di adibire le lavoratrici a mansioni pesanti e pericolose** durante la gestazione, e fino al settimo mese dopo il parto. Se le condizioni sono ritenute pregiudizievoli per la madre e il bambino, il servizio ispettivo può predisporre l'interdizione anticipata.
- **Divieto di lavoro notturno** dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino. Da uno a tre anni è richiesto il consenso obbligatorio della lavoratrice.
- **Diritto** della lavoratrice in gravidanza **a non essere spostata o trasferita** dalla sede di lavoro.



Al termine dei periodi di congedo, permessi o riposi previsti dalla normativa per la maternità/paternità fruiti entro il compimento di 1 anno di età del figlio, gli interessati hanno diritto:

- salvo loro espressa rinuncia, **diritto di rientrare nella stessa unità produttiva** ove erano occupati al momento della suddetta richiesta di assenza ovvero in altra ubicata nello stesso comune
- **Diritto ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti** 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.

Convalida dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: durante i primi 3 anni di vita del bambino, la risoluzione consensuale o le eventuali dimissioni devono essere convalidate dalla competente Direzione Territoriale del Lavoro.



L'interruzione di gravidanza che si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione (spontanea o terapeutica) è considerata a tutti di effetti come "parto".

Pertanto in tali casi la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, con la facoltà di riprendere l'attività lavorativa previa autorizzazione medica.

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 comporto.

CONTROLLI PRENATALI

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

La dipendente in stato di gravidanza può fruire di **permessi retribuiti** per il tempo necessario a sottoporsi a:

- esami prenatali
- accertamenti clinici
- visite mediche specialistiche.

Il permesso è strettamente correlato alla durata della visita e tiene conto dei necessari tempi di percorrenza.

Per usufruire del permesso occorre presentare richiesta scritta attestante data e ora fissate per il controllo medico nonché, al rientro in servizio, la certificazione giustificativa attestante data e ora in cui è stato effettuato detto controllo.

CORSO DI PREPARAZIONE AL PARTO

La dipendente in stato di gravidanza può fruire, a richiesta, di **permessi retribuiti** per partecipare al corso di preparazione al parto effettuato presso strutture pubbliche, o convenzionate con le medesime, per la durata del corso stesso.

Il permesso deve essere richiesto con un preavviso di almeno 5 giorni, è strettamente correlato alla durata del corso e tiene conto dei necessari tempi di percorrenza.

Per usufruire del permesso occorre presentare richiesta scritta attestante data e ora fissate per la partecipazione al corso nonché, al rientro in servizio, la certificazione giustificativa attestante data e ora in cui è stato effettuato detto corso.



MATERNITA' ANTICIPATA (c.d. maternità a rischio)

Ci sono casi, disciplinati dalla legge, in cui è consigliabile interrompere l'attività lavorativa prima del tempo, per preservare la salute della futura mamma e del nascituro.

Nel caso di :

- **gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza** il servizio sanitario locale (Asl) dovrà provvedere, in via esclusiva, alla procedura di interdizione anticipata dal lavoro compreso l'adozione del provvedimento finale di astensione.
- **gravi complicazioni della gestazione o per l'aggravamento in gravidanza di patologie preesistenti**, la lavoratrice deve presentare la domanda all'Azienda Sanitaria Locale competente (con riferimento al luogo di residenza), unitamente al certificato medico. La domanda si intende accolta dalla Asl decorsi 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal posto di lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.
- **interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli**, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'Azienda presenta domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro. La domanda, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro entro 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con la data di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

Durante la maternità anticipata, regolarmente riconosciuta, la lavoratrice non avrà alcun obbligo di reperibilità e nel caso di astensione per complicanze patologiche, sarà retribuita al 100% .

CONGEDO MATERNITA'

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Il congedo di maternità, conosciuto anche con il nome di **astensione obbligatoria per maternità**, è un periodo di assenza dal lavoro retribuito riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e per un periodo successivo al parto (puerperio).

Il trattamento economico garantito durante tale assenza è a carico dell'Inps.

La durata del periodo di astensione pre-parto va determinata senza includere la data presunta del parto (es. data presunta parto 7 novembre: periodo di congedo dal 7 settembre).

E' fatto obbligo alla dipendente di astenersi dal prestare attività lavorativa **nei due mesi precedenti** la data presunta del parto (astensione obbligatoria ante partum) **e nei tre mesi successivi** alla data effettiva del parto (astensione obbligatoria post partum). La durata di detto congedo rimane tale anche in caso di parto plurimo.

In alternativa a quanto precede, la dipendente ha la facoltà di continuare a **prestare l'attività lavorativa nell'ottavo mese di gravidanza** (in tutto o in parte), fruendo, in tal caso, di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo). Tale opzione è possibile a condizione che il medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato), e, ove previsto, il medico competente preposto in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente, mediante certificazione, che tale opzione **non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro**



Le certificazioni sanitarie attestanti i predetti presupposti devono essere acquisite nel corso del 7° mese di gravidanza.

Nel periodo in cui la madre fruisce del congedo per maternità, il padre può fruire contemporaneamente del congedo parentale ovvero, in caso di parto plurimo, delle ore aggiuntive di riposo giornaliero spettanti.



In caso di parto fortemente prematuro, che avvenga cioè prima dei due mesi antecedenti la data presunta, i giorni non goduti prima si aggiungono al congedo "post partum", anche qualora la durata complessiva così determinata superi il limite di cinque mesi.

In caso di ricovero del neonato la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità, riprendendo l'attività lavorativa. Il congedo può essere ripreso dalla data di dimissioni del bambino o in data precedente su richiesta della lavoratrice. La sospensione è concessa una sola volta per ciascun figlio.

Alla lavoratrice assente per il congedo di maternità compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

DOCUMENTAZIONE

PRIMA DEL PARTO E COMUNQUE ENTRO IL 7 MESE DI GRAVIDANZA

- **Certificato medico di gravidanza** indicante la data presunta del parto rilasciata dal medico.
- Richiesta di **congedo di maternità** all'INPS COMPETENTE (con riferimento al luogo di residenza), utilizzando la procedura telematica messa a disposizione dall'ente, corredata da idonea certificazione/documentazione.
- Nel caso si voglia beneficiare della flessibilità occorre presentare anche le certificazioni mediche che attestino specificatamente l'assenza di situazioni a rischio per la salute della gestante e del nascituro, oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro (rilasciata dal servizio prevenzione e protezione) attestante che per l'attività svolta dalla dipendente non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria. Se l'attività della dipendente è sottoposta a sorveglianza sanitaria, è necessario allegare anche la certificazione del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Tutte le certificazioni sanitarie devono recare una data NON successiva alla fine del 7° mese di gravidanza.

DOPO IL PARTO

- **Certificato di nascita** (oppure autocertificazione) che entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento dovrà essere presentato al Responsabile insieme alla copia della domanda di maternità inoltrata telematicamente e alla relativa ricevuta protocollata dal sistema.
- In caso di **interruzione di gravidanza** (spontanea o terapeutica) va presentata la documentazione medica dalla quale risulti la data in cui l'interruzione stessa si è verificata. Il calcolo per il congedo di maternità in questo caso si ottiene contando 300 giorni a ritroso dalla data presunta del parto e alla data così ottenuta si aggiungono 180 giorni.

Tutta la documentazione pre e post parto, deve essere prodotta contestualmente anche al Responsabile come allegati unitamente alle richieste scritte predisposte dall'azienda.



CONGEDO DI PATERNITA'

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

E' un periodo di astensione dal lavoro riconosciuto al lavoratore dipendente, padre biologico, qualora si verificano le seguenti condizioni:

- Morte della madre
- Grave infermità della madre: documentazione rilasciata dal medico.
- Affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente: provvedimento del tribunale dei minori
- Abbandono del figlio da parte della madre:
 - * successivo al riconoscimento avviene per decadenza della potestà della madre pronunciato dal tribunale con provvedimento giudiziario.
 - * mancato riconoscimento l'abbandono è autocertificato.

Il congedo coincide in tutto o in parte con il congedo di maternità che sarebbe spettato alla madre dopo il parto.

Il trattamento economico spetta in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Il lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve inoltrare richiesta all'Inps, utilizzando la procedura telematica messa a disposizione dall'Ente, e presentare al datore di lavoro la richiesta scritta unitamente a copia della domanda presentata all'Ente, completa di allegati e relativa ricevuta protocollata.

CONGEDI E PERMESSI DEL PADRE PER NASCITA FIGLIO

Il padre, anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il 5° mese di vita del figlio ha diritto a un congedo retribuito di:

- **1 giorno di congedo obbligatorio, aumentato a 2** (legge di stabilità 2016) **per l'anno 2016**, fruibili anche in via non continuativa.
- **2 giorni di permesso retribuito.** Tale permesso, effettuato su richiesta, può essere fruito solo dopo aver utilizzato le giornate di congedo obbligatorio. In caso di parto gemellare è riconosciuta un'ulteriore giornata (tot 3) che è triplicata in caso di parto plurigemellare (tot 4). (Permesso nascita figli accordo 7/10/2015).
- **2 giorni di congedo facoltativo**, fruibili anche in via non continuativa:
 - * la fruizione, da parte del padre anche adottivo e affidatario, è condizionata alla scelta della madre di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.
 - * è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.



Il lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro, con un preavviso non inferiore ai 15 giorni, e, in caso di congedo facoltativo la dichiarazione della madre di non fruire del congedo di maternità per i giorni equivalenti a quelli richiesti dal padre. Al rientro dovrà presentare il Certificato di nascita o stato di famiglia.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MATERNITA' E PATERNITA'

I congedi di maternità e paternità prevedono un riconoscimento pari, nel nostro contratto nazionale, al 100% della retribuzione, nel limite massimo di 5 mesi.

CONGEDI PARENTALI

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa durante i primi 12 anni di vita del bambino a decorrere dal termine del congedo di maternità per la mamma e dalla nascita del figlio per il papà.

Il **periodo di astensione facoltativa** dal lavoro che entrambi i genitori possono richiedere, in via continuativa o frazionata, fino al compimento dei 12 anni di età del bambino è così regolato:

- ♦ periodo complessivo tra i genitori: i genitori hanno diritto complessivamente, ad un periodo di congedo parentale non superiore a 10 mesi. Tale limite è elevato ad 11 mesi qualora il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale
- ♦ periodo individuale per ciascun genitore: entro il limite dei 10 (o 11) mesi, ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi; il periodo individuale del padre può essere elevato a 7 mesi qualora fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale
- ♦ genitore solo: nel caso in cui l'altro genitore è morto o gravemente infermo o ha abbandonato il figlio oppure nel caso in cui il figlio sia stato affidato esclusivamente al genitore richiedente (art. 155 bis c.c.), il genitore solo ha diritto a fruire di congedo parentale fino a 10 mesi

MADRE	PADRE	MADRE	PADRE	TOTALE MASSIMO
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Casalinga	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3	7	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6
Un solo genitore				10

Il congedo può essere usufruito per intero o per frazioni di tempo, anche per un giorno, ma tra un periodo e l'altro di astensione deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro altrimenti sabato e domenica vengono conteggiati come giorni di congedo.

I congedi parentali possono essere fruiti anche su base oraria.

Il congedo parentale a ore potrà essere fruito, sia per il personale a tempo pieno che per il personale part-time, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere.



In caso di **parto gemellare o plurigemellare** ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio moltiplicato per ogni nato.

I due genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente. Inoltre, il padre può fruirne nel periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando la stessa beneficia dei riposi giornalieri per allattamento.

In caso di fruizione a ore, oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata del congedo parentale a ore con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva; è invece cumulabile con i permessi previsti dalla L.104/92 ad esclusione del permesso delle 2 ore di permesso giornaliero per assistenza al figlio disabile.

Il **preavviso** al datore di lavoro per l'utilizzo del congedo parentale va comunicato non meno di 5 giorni prima della fruizione per utilizzo a giornata intera e 2 giorni prima per l'utilizzo su base oraria.

Le **domande** di congedo parentale, anche per i periodi fruibili in base alla recente riforma, vanno presentate in **modalità telematica**.

Il congedo parentale a ore, o giornata intera, fruito in una delle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività, fa cadere il diritto di maturazione del giorno di permesso.

TRATTAMENTO ECONOMICO CONGEDI PARENTALI

Durante i periodi di congedo parentale il lavoratore ha diritto a percepire, fino al sesto anno di vita del bambino, **un'indennità economica pari al 30% della retribuzione giornaliera** calcolata sulla base dell'ultimo mese di lavoro. Nel caso in cui i genitori abbiano complessivamente fruito di sei mesi di congedo parentale, l'indennità per i mesi ulteriori (ossia per il 7°, l'8° e così via) è corrisposta a condizione che il reddito annuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione annualmente stabilito dalla legge. Lo stesso limite di reddito si applica per qualsiasi periodo di congedo parentale (quindi anche nel caso in cui si tratti del primo mese) fruito tra i 6 e gli 8 anni di vita del figlio.

FASCE ETA' DEL BAMBINO (ANNI)	TRATTAMENTO ECONOMICO	
	DURATA COMPLESSIVA MASSIMA	% RICONOSCIUTA DALL'INPS
0 - 6	FINO A 6 MESI	30%
0 - 6	OLTRE I 6 MESI	30% se reddito annuo individuale del richiedente sia minore o uguale a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione A.G.O. 0% se reddito superiore
6 - 8	ANCHE PER I PRIMI 6 MESI	
8 - 12		0%

Ai sensi dell'accordo 7/10/2015 (sperimentale fino al 2017) l'azienda integrerà del 10% la retribuzione prevista per legge (dal 30% al 40%) nel caso di FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE DA PARTE DEL PADRE.



RIPOSI GIORNALIERI (PERMESSI ALLATTAMENTO)

I riposi giornalieri spettano durante il **1° anno di vita** del bambino:

- **2 ore al giorno**, anche cumulabili, se orario di lavoro $> o = a$ 6 ore.
- **1 ora al giorno** se orario di lavoro $< a$ 6 ore. Ha diritto a tale permesso anche la lavoratrice a tempo P.T. Orizzontale.

I riposi giornalieri sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative e, pertanto, i dipendenti hanno diritto alla **retribuzione piena** oltre alla copertura previdenziale figurativa.

Il riposo giornaliero **può essere cumulato** con Banca Ore, recupero ore lavorate (ROL), PCR, riposo compensativo, recupero ore formative, permessi sindacali, permessi orari ex L. 104/92. **NON può essere cumulato**, nella stessa giornata, con la mezza giornata di ferie o ex festività.

I riposi giornalieri **possono essere utilizzati anche dal padre**, a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge) con il relativo trattamento economico, nel caso in cui:

- il figlio sia affidato a lui in via esclusiva;
- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga o nel caso di lavoratrice subordinata che non ne ha diritto (lavoratrice domestica o a domicilio);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma, libera professionista);
- nel caso in cui la madre sia casalinga.

Il padre non può goderne durante il congedo di maternità e/o parentale della madre.

In caso di **parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati** fino ad un massimo di **4 ore al giorno**.

- ⇒ Le **2 ore aggiuntive (1 ora** se orario di lavoro $< a$ 6 ore) possono essere utilizzate dal padre anche se la madre sta fruendo di congedo per maternità, congedo parentale o riposo giornaliero.
 - ⇒ Se la madre è libera professionista o lavoratrice autonoma, il padre può raddoppiare i riposi giornalieri, salvo che la madre stia fruendo contemporaneamente il congedo di maternità o parentale.
 - ⇒ Se la madre è casalinga il padre può raddoppiare i riposi giornalieri. Le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche durante i 3 mesi dopo il parto.



I permessi giornalieri **spettano anche in caso di adozione nazionale ed internazionale**, ma in questo caso devono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

PART-TIME

Entrambi i genitori possono chiedere, **al posto del congedo parentale**, la trasformazione temporanea del contratto di lavoro in **part-time**.

Il lavoratore può chiedere, per **una sola volta**, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente allo stesso e comunque con una **riduzione di orario non superiore al 50%**.

ASPETTATIVA PER PUERPERIO

In aggiunta al congedo parentale, al dipendente viene concesso, su richiesta, un periodo di **aspettativa non retribuita di 3 mesi** da fruirsi, anche in via frazionata, fino al compimento del 6° anno di età del figlio.

In caso di **parto gemellare o plurigemellare** la lavoratrice ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di aspettativa per puerperio previsti per un solo figlio, mentre il padre ha diritto di fruire di un periodo massimo di 6 mesi.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del gruppo ISP i periodi di aspettativa per puerperio NON potranno essere fruiti contemporaneamente.



BONUS BEBE'

Il Bonus Bebè spetta, su domanda presentata all'Inps da parte di uno dei genitori entro 90 giorni dalla nascita o adozione, per ogni figlio nato o adottato dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017.

Viene riconosciuto fino al terzo anno di vita del bambino a fronte dei seguenti limiti di reddito :

- 80€ mensili per ISEE non superiori a 25.000€ annui
- 160€ mensili per ISEE non superiori a 7.000€ annui

MALATTIA FIGLIO

L'**assenza per malattia del bambino** è un diritto riconosciuto alla madre lavoratrice o al padre lavoratore che consente di astenersi facoltativamente dal lavoro per tutte le malattie di ciascun figlio.

Durata massima del benefico:

- Senza limiti** sino al compimento del **3° anno** di vita del figlio.
- massimo **5 giorni** lavorativi all'anno, per ciascun genitore, **dal 3° anno di età fino all'8° anno di età**.
- Ulteriori 5 giorni**, superato il periodo di prova, per ogni anno solare. Tali giorni non possono essere collegati a giorni di ferie nel periodo giugno-settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio.

Durante la fruizione del congedo per malattia del figlio, in qualunque caso, al genitore:

- **non spetta** alcun trattamento economico,
- **non maturano** le ferie, i permessi orari e la tredicesima,
- **viene riconosciuta la copertura totale** della contribuzione limitatamente ai permessi di legge (vedi sopra durata massima del beneficio punti a e b).
- **matura** l'anzianità di servizio.

Il permesso può essere fruito dietro presentazione di certificato rilasciato dal medico S.S.N. unitamente ad una dichiarazione che l'altro genitore non fruisca, contemporaneamente, dello stesso permesso per il medesimo motivo.

Se la malattia del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte a richiesta del genitore.



Esauriti tutti i permessi di cui sopra (di legge e aziendali) il padre può chiedere ulteriori 3 giorni all'anno di permesso non retribuito e senza contribuzione previdenziale, fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio.

(Accordo 7/10/2015 sperimentale fino al 31/12/2017).

PARTO PLURIMO

CONGEDO MATERNITA'

- Rimane 5 MESI perchè legato al parto.

CONGEDO PARENTALE

- Mesi previsti per ciascun figlio moltiplicati per ogni nato.

RIPOSI GIORNALIERI

- Raddoppiati indipendentemente dal numero dei gemelli.
- Le ore possono essere utilizzate nel loro insieme dalla coppia se entrambi lavoratori dipendenti.

CONGEDO MATERNITA'/PATERNITA' PER ADOZIONE /AFFIDAMENTO

Il congedo di maternità per adozione nazionale/internazionale nonché per affidamento è riconosciuto:

- a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione/affidamento e spetta per intero anche nell'ipotesi in cui durante il congedo l'adottato raggiunga la maggior età.
- anche se il minore si trova in affidamento preadottivo. In tale ipotesi, il diritto al congedo cessa dal giorno successivo all'eventuale provvedimento di revoca dell'affidamento pronunciato dal Tribunale.

Alla lavoratrice assente per il congedo maternità compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

DOCUMENTAZIONE per fruire del congedo:

- Inoltrare all'Inps la richiesta di congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento utilizzando la procedura telematica e allegando idonea certificazione ove richiesta.
- Presentare al proprio responsabile richiesta scritta unitamente alla documentazione inoltrata all'Inps e relativa ricevuta protocollata.

TUTELE PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO

Divieto di licenziamento: è fatto divieto di risolvere il rapporto di lavoro della madre lavoratrice adottiva/affidataria che fruisca del congedo di maternità per adozione/affidamento, fino a un anno dall'ingresso del minore nel nuovo nucleo familiare. Analogo divieto nel caso di fruizione del congedo di paternità per adozione/affidamento

Diritto di rientro nella stessa unità produttiva: al termine dei congedi, permessi per maternità/paternità per adozione/affidamento, gli interessati hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva, di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro.

Divieto di lavoro notturno nei primi 3 anni di ingresso del bambino in famiglia, comunque non oltre il 12° anno di età dello stesso

Convalida dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: durante i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato/affidato (o dalla comunicazione di proposta di incontro col minore, per l'adozione internazionale), la risoluzione consensuale o le eventuali dimissioni devono essere convalidate dalla competente Direzione Territoriale del Lavoro.



CONGEDO DI MATERNITA' - ADOZIONE NAZIONALE

Alla dipendente che abbia adottato un minore è riconosciuto un congedo di maternità di **5 mesi** che deve essere fruito **entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore**.

CONGEDO DI MATERNITA' - ADOZIONE INTERNAZIONALE

Alla dipendente che abbia adottato un minore straniero è riconosciuto un congedo di maternità di **5 mesi** che deve essere fruito **entro 5 mesi dall'ingresso in Italia del minore**.

Fermo restando la durata complessiva del congedo, il medesimo può essere fruito in modo frazionato e parziale anche prima dell'ingresso del minore in Italia, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Il congedo non usufruito antecedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

CONGEDO DI MATERNITA' PER AFFIDAMENTO

Alla dipendente che abbia ottenuto in affidamento un minore è riconosciuto un congedo di maternità di **3 mesi** da fruire **in via continuativa o frazionata entro 5 mesi dalla data di affidamento del minore**.



CONGEDO DI PATERNITA' PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO

Il padre adottivo/affidatario può astenersi dal lavoro in luogo della madre per tutta la durata del congedo di maternità per adozione/affidamento o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di:

- Morte o grave infermità della madre
- Affidamento esclusivo del figlio al padre
- Abbandono del figlio da parte della madre
- Rinuncia, anche parziale, da parte della madre adottiva/affidataria, lavoratrice dipendente, a fruire del congedo per maternità per adozione/affidamento.

Il congedo di paternità spetta alle medesime condizioni previste per la madre adottiva/affidataria.

Il padre:

- ♦ **deve**, entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore (o dall'ingresso in Italia in caso di adozione internazionale), **fruire** di un **congedo obbligatorio di 2 giornate**.
- ♦ Può inoltre fruire, sempre entro 5 mesi, di un **congedo facoltativo retribuito di 2 giornate** a detrazione del congedo di maternità spettante alla madre.
- ♦ Sono riconosciute inoltre **2 giornate di congedo facoltativo retribuito aggiuntivo** (utilizzabili solo dopo aver usufruito il congedo obbligatorio) così come previste dall'Accordo 7/10/2015 sperimentale fino al 31/12/2017. Le giornate diventano 3 nel caso di adozione/affidamento contestuale di 2 minori, o 4 nel caso di più minori.

MALATTIA DEL BAMBINO ADOTTATO/AFFIDATO

In caso di malattia del bambino adottato/affidato, ciascuno dei genitori, in alternativa l'uno all'altra, può astenersi dal lavoro:

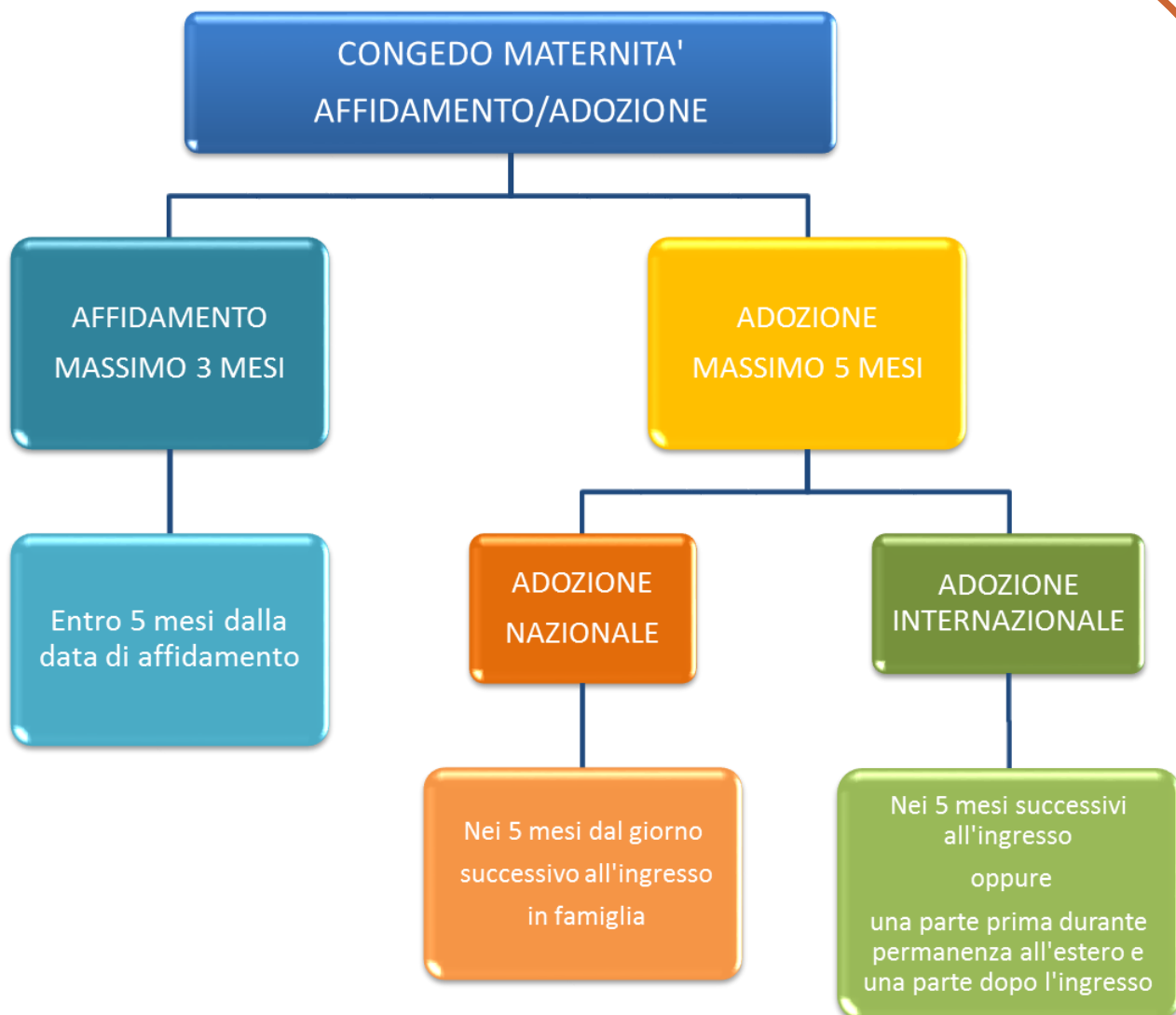
1. Fino al compimento dei 6 anni del bambino, fruendo di **permessi non retribuiti**, per **tutta la durata della malattia**.
2. Dal 6° all'8° anno del bambino, fruendo di **permessi non retribuiti** per un **massimo di 5 giorni lavorativi all'anno**.
3. In aggiunta, e subordinatamente, ai permessi di cui sopra il genitore può chiedere **ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito per anno solare** (non collegabili a giorni di ferie nel periodo giugno-settembre e dal 15 dicembre al 15 gennaio).
4. Esauriti i permessi di cui sopra **il padre** può chiedere ulteriori **3 giorni di permesso non retribuito all'anno**, senza copertura della contribuzione figurativa (accordo 7/10/2015, sperimentale sino al 31/12/2017).

Se all'adozione/affido il minore ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni i permessi di cui ai punti 2 e 4 competono solo se fruiti **entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia**.

Il ricovero ospedaliero del bambino, a richiesta, interrompe la fruizione delle ferie del genitore.

I permessi possono essere fruiti dietro presentazione di certificato rilasciato dal medico specialista SSN o convenzionato unitamente a dichiarazione che l'altro genitore non fruisca contemporaneamente dello stesso permesso per lo stesso motivo.





CONDIZIONI

- **ETA' DEL BAMBINO NON SUPERIORE AI 18 ANNI ALL'ATTO DELL'ADOZIONE O AFFIDAMENTO**
- **IDONEA DOCUMENTAZIONE RILASCIATA DALL'AUTORITA' COMPETENTE CHE APPROVI L'ADOZIONE O L'AFFIDAMENTO.**

CONGEDO PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO PREADOTTIVO INTERNAZIONALE

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

In caso di adozione/affidamento preadottivo internazionale, la collega o il collega che per il periodo di permanenza all'estero non richieda, o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque avvalersi di periodi di congedo non retribuito per adozione/affidamento preadottivo internazionale pari alla durata corrispondente in tutto o in parte al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione.

Per usufruire di tale congedo il collega deve fare richiesta scritta allegando la convocazione dell'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione/affidamento e al rientro produrre documentazione rilasciata dal predetto Ente attestante l'effettiva durata del periodo di permanenza presso lo Stato Estero.



CONGEDO PARENTALE PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa a decorrere dal termine del congedo di maternità/paternità per adozioni/affidamento fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione/affidamento e comunque non oltre la maggior età dello stesso.

Le caratteristiche e le condizioni economiche sono analoghe al congedo parentale del padre e della madre naturali.

ASPETTATIVA PER PUERPERIO PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO

In aggiunta al congedo parentale, al dipendente in caso di adozione/affidamento del minore di 6 anni, viene concesso un periodo di **aspettativa non retribuita di 3 mesi** da fruirsi, anche in via frazionata, fino al compimento del 6° anno di età del figlio.

In caso di adozione/affidamento contestuale di più minori, il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data, la madre ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di aspettativa per puerperio previsti per un solo figlio, mentre il padre ha diritto ad un periodo massimo di aspettativa di 6 mesi.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del gruppo ISP, i periodi di aspettativa per puerperio non potranno essere fruiti contemporaneamente.

PART-TIME

Entrambi i genitori possono chiedere, **al posto del congedo parentale**, la trasformazione temporanea del contratto di lavoro in **part-time**.

Il lavoratore può chiedere, per **una sola volta**, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale, per un periodo di tempo corrispondente allo stesso e comunque con una **riduzione di orario non superiore al 50%**.

RIPOSI GIORNALIERI PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO

Entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore, alla lavoratrice adottiva/affidataria competono, su richiesta:

- **2 periodi di riposo giornaliero di 1 ora ciascuno**, anche cumulabili tra loro, se l'orario giornaliero è ≥ 6 ore
- **1 periodo di riposo giornaliero di 1 ora** se l'orario giornaliero è < 6 ore.

Il riposo giornaliero compete al padre adottivo/affidatario se:

- La madre non sia lavoratrice dipendente, ma autonoma, libera professionista o casalinga.
- La madre lavoratrice dipendente abbia deciso di non avvalersene.
- Il figlio sia affidato solo a lui.
- Sia intervenuta la morte o grave infermità della madre.

Il riposo giornaliero:

- NON E' RICONOSCIUTO AL PADRE se la madre sta fruendo di congedo di maternità o del congedo parentale per lo stesso figlio.
- E' riconosciuto solo nel caso in cui il bambino sia minore di 18 anni.
- Può essere utilizzato a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino in famiglia al posto del congedo per maternità/paternità per adozione/affidamento.
- Può essere cumulato nella stessa giornata con:
 - * Recupero banca ore
 - * Recupero ore lavorate
 - * Riposo compensativo
 - * Permesso contrattuale retribuito
 - * Recupero per ore di formazione effettuate il sabato o domenica
 - * Permessi sindacali
 - * Permessi orari L. 104/92 se riferiti a soggetto diverso da quello per cui viene richiesto il riposo giornaliero.



- Non può essere cumulato nella stessa giornata con la mezza giornata di ferie o ex festività.
- Nella giornata semifestiva, con prestazione di lavoro di 5 ore il riposo giornaliero viene riproporzionato ad 1 ora.
- La madre può usufruire dei riposi giornalieri durante il congedo parentale per adozione/affidamento del padre, ma non durante il congedo di paternità per adozione/affidamento di quest'ultimo.
- Se fruito durante l'affidamento preadottivo i genitori non possono fruire di ulteriori periodi a seguito dell'adozione.
- E' raddoppiato, fino a un massimo di 4 ore al giorno, in caso di adozione/affidamento di due o più minori, il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data.
 - * Le 2 ore aggiuntive (1 se l'orario di lavoro è < 6 ore) possono essere utilizzate dal padre, anche se la madre stia fruendo contemporaneamente di congedo per maternità per adozione/affidamento, congedo parentale per adozione/affidamento o riposo giornaliero per adozione/affidamento.