



UILCA GRUPPO MPS *FOCUS*

ANNO II—NUMERO IV

SET-DIC 2012

In questo numero parliamo di...

MALATTIA E MATERNITÀ... *in pillole*

Carissime Iscritte,
Carissimi Iscritti,

questo nuovo numero di “**UILCA GRUPPO MPS Focus**” è dedicato all’approfondimento di due grandi tematiche: la malattia e la maternità secondo la legge italiana e la normativa interna della Banca Monte dei Paschi di Siena.

La prima parte di questa pubblicazione analizza nel dettaglio le previsioni di carattere generale sulle procedure operative da seguire in caso di malattia e le relative documentazioni da produrre al fine di giustificare l’assenza dal proprio ufficio per motivi di salute. Il capitolo prosegue poi con due paragrafi: uno sul controllo dello stato di malattia dei lavoratori e sulle fasce orarie di reperibilità e l’altro sul periodo di conservazione del posto tramite il calcolo del “comporto”.

La maternità invece è presentata sotto diversi punti di vista: il congedo di maternità, quello di paternità, il congedo parentale, le ore di permesso previste per l’allattamento del bambino e l’assenza giustificata dalla malattia del figlio. Due tabelle riassuntive sul trattamento economico e le documentazioni, da produrre a seconda delle casistiche sopra evidenziate, chiudono schematicamente questo compendio che invitiamo a conservare per ogni futura consultazione.

Con i migliori auguri per le prossime festività.

Buona lettura.

Benedetta Sabatini
Comitato di Redazione

SOMMARIO:

Editoriale di B. Sabatini	1
Assenze dal servizio per malattia	2
Giustificazione delle assenze per malattia	2
Controllo dello stato di malattia dei lavoratori	5
Periodi di conservazione del posto	6
Congedo di maternità	8
Congedo di paternità	11
Congedo parentale	12
Riposi Giornalieri	13
Malattia del figlio	14
Istituti contrattuali durante l’assenza per maternità	14
Trattamento economico	15
Documentazioni	16



Assenze dal servizio per malattia

Legge 638/1983

Art. 15 Legge 155/1981

Art. 1, comma 773 Legge 296/2006 (Finanziaria 2007)

Art.25 Legge 183/2010 (c.d. Collegato lavoro)

Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 4/2011

Circolare INPS n. 117 del 9 Settembre 2011

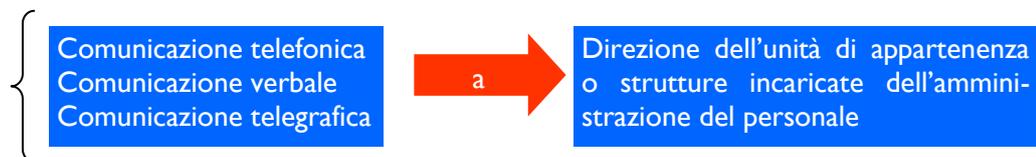
Documento 468 Normativa Aziendale Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Giustificazione delle assenze per malattia Previsioni di carattere generale

Le assenze devono essere giustificate senza ritardo alla Direzione.

In caso di **malattia** il dipendente deve pertanto:

- Comunicare tempestivamente l'assenza (**non è sufficiente l'invio del certificato medico**) all'inizio del periodo lavorativo interessato tramite:



N.B. Se la **malattia si protrae allo scadere della prognosi per ultima comunicata alla Banca** il dipendente deve pertanto comunicare tempestivamente l'assenza e rimettere obbligatoriamente il relativo certificato medico

- Documentare l'assenza mediante apposita certificazione.

L'art. 25 della Legge n.183 del 2010 (c.d. collegato lavoro) uniforma il regime legale del rilascio e della trasmissione telematica dei certificati di malattia dei dipendenti privati a quello dei dipendenti pubblici.

La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.4 del 18 marzo 2011 diffonde le istruzioni operative relativamente alla **trasmissione per via telematica dei certificati di malattia**. In particolare:

- in tutti i casi di assenza per malattia, la certificazione medica è inviata per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS. Da qui viene immediatamente inoltrata al datore di lavoro pubblico o privato interessato;
- non è più previsto obbligo di inviare tramite raccomandata A/R o di recapitare le attestazioni di malattia al proprio datore e all'INPS entro i 2 giorni lavorativi successivi all'inizio della malattia.

Durante la visita medica:

- il lavoratore comunica al medico il proprio codice fiscale e l'indirizzo di reperibilità se diverso da quello di residenza (o domicilio abituale) in precedenza comunicato al proprio datore di lavoro;
- **il lavoratore richiede al medico il numero di protocollo identificativo** del certificato inviato online. In aggiunta, può far richiesta al medico di una copia cartacea o per e-mail del certificato e dell'attestato di malattia. Questo consente di poter controllare la corretta digitazione dei dati anagrafici e soprattutto **l'indirizzo di reperibilità la cui esatta indicazione rimane un onere a carico del lavoratore stesso**;
- se la stampa non è oggettivamente possibile il medico si limiterà a chiedere conferma dei dati inseriti e a rilasciare il numero di protocollo.

Dopo la visita medica:

- Il lavoratore **non** deve trasmettere tramite raccomandata A/R al proprio datore di lavoro l'attestato di malattia ma deve **comunicare obbligatoriamente il numero di protocollo del certificato** ove esplicitamente richiesto;
- il lavoratore può **consultare i propri certificati di malattia** tramite il sito dell'INPS oppure richiedere che siano inviati automaticamente alla propria casella di posta elettronica certificata (cfr. Circolare INPS n. 60/2010 e n.164/2010);
- nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia ma rilasci l'attestazione in forma cartacea, il lavoratore presenterà l'attestazione medesima al proprio datore di lavoro e, ove previsto, il certificato di malattia all'INPS secondo le modalità tradizionali prescritte dall'art. 15 della Legge 155/1981: invio, a mezzo raccomandata A/R o con il recapito dell'attestazione di prognosi al datore di lavoro e all'INPS entro due giorni dalla data di rilascio della stessa.

N.B. In caso di assenza per malattia con **prognosi superiore a 10 giorni e comunque dal terzo evento nel corso dell'anno solare** i lavoratori debbono obbligatoriamente giustificare l'assenza tramite un certificato rilasciato da un **medico del Servizio Nazionale o con esso convenzionato**.

Si precisa che a questo fine vanno considerate unicamente le assenze per la quale è necessaria la certificazione medica, con esclusione di eventuali assenze in c.d. "franchigia".

- C. L'utilizzo da parte dei datori di lavoro privati dei servizi INPS per la trasmissione telematica delle attestazioni di malattia consentirà anche di usufruire del nuovo servizio per la richiesta di visite fiscali online.

Assenze dal servizio per malattia

In deroga alla certificazione online rimangono le seguenti ipotesi residuali in cui il lavoratore dovrà continuare a farsi rilasciare ed inviare al datore di lavoro (e nel caso di apprendisti, anche all'INPS) copia cartacea del certificato di malattia:

- ricovero ospedaliero;
- degenza in struttura di pronto soccorso (in entrambi i casi il dipendente dovrà inviare il certificato di ricovero e di dimissioni);
- certificati di malattia emessi da medici privati non ancora abilitati all'invio telematico.

Dal 13/09/2011 i lavoratori dovranno comunicare entro il termine di 2 giorni dal rilascio il n. di protocollo del certificato medico online.

Nei casi di consegna di copia cartacea, questa deve contenere solamente l'inizio e la durata presunta della malattia ("prognosi") e non i dati relativi alla diagnosi (Linee Guida del Garante per la Privacy).

N.B. Rimane in essere la disposizione secondo la quale **i primi tre giorni di malattia** possano essere giustificati adempiendo al solo obbligo della tempestiva comunicazione (*escludendo gli apprendisti*); la certificazione diviene pertanto obbligatoria - come giustificativo dell'assenza - a decorrere dal 4° giorno dall'inizio dello stato morboso.

In caso di **reiterazione di assenze** fino a tre giorni la Banca si riserva il diritto di chiedere la produzione di certificazione medica anche per queste assenze.

In caso di mancato rientro in servizio al 4° giorno, si impone al dipendente di comunicare tempestivamente la prosecuzione dell'assenza e di produrre apposita giustificazione come sopra già evidenziato.

Attenzione: la malattia insorta durante il periodo di **ferie** deve essere tempestivamente segnalata e giustificata con idonea certificazione medica, **indipendentemente dalla durata della medesima.**

Previsioni particolari : APPRENDISTI

In caso di malattia, a prescindere dalla durata della prognosi, gli apprendisti dovranno tempestivamente comunicare l'assenza e documentare la stessa con le modalità prescritte precedentemente. In particolare nei casi residuali di rilascio di certificazione cartacea gli apprendisti dovranno inviare, entro due giorni dal rilascio, il certificato sia al datore di lavoro che all'INPS.

Nello specifico l'indennità di malattia è anticipata dal datore di lavoro e viene rimborsata dall'ente di previdenza nei termini e nei modi previsti dalla normativa sopra indicata.

Previsioni particolari per i casi di continuazione di malattia

Nel caso di continuazione di malattia il dipendente deve farsi rilasciare una nuova certificazione entro il 1° giorno lavorativo successivo (se la prognosi scade il venerdì, il nuovo certificato dovrà essere emesso il lunedì) a quello della scadenza del 1° certificato e il relativo n° di protocollo (nei casi residuali di cui sopra copia cartacea dell'attestato/certificato di malattia)

Controllo dello stato di malattia dei lavoratori (Legge 638/1983)

Art. 5: “qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedalieri o già accertati da precedente visita di controllo.”

FASCE ORARIE DI REPERIBILITA'

Dalle ore 10.00 alle ore 12.00
dalle ore 17.00 alle 19.00

Tutti i giorni, compresi domeniche e festivi

Il dipendente che risulti essere assente alla visita di controllo effettuata nelle dette fasce orarie senza valida giustificazione, perde il diritto alla retribuzione come sopra enunciato. Le motivazioni giustificative di tale assenza possono essere individuate in circostanze caratterizzate da necessità urgenti ed inderogabili e comunque indifferibili come:

- cause di forza maggiore
- concomitanza di visite, prestazioni ed accertamenti specialistici (*se l'orario ambulatoriale fissato dal medico non ricomprende periodo al di fuori delle fasce, se il servizio è svolto su appuntamento e in casi di urgenza*)
- nel caso di situazione che ha reso imprescindibile ed indifferibile la presenza della persona altrove per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del nucleo familiare.

Ogni motivazione fornita deve essere accompagnata da idonea documentazione di supporto:

- orario di effettuazione della visita
- orario ambulatoriale o dell'appuntamento se il medico riceve solo in tale forma
- eventuale attestazione di urgenza

La produzione di tali documenti in una fase successiva non potrà essere effettuata dal dipendente se non in presenza di circostanze di impedimento, del tutto eccezionali, debitamente comprovate.

Limitatamente agli **apprendisti**, si evidenzia che le visite di controllo possono essere disposte, oltre che a richiesta dell'Azienda, anche ad iniziativa dell'INPS.

In caso di assenza del lavoratore, la Sede INPS di competenza comunicherà tale circostanza all'Azienda e al lavoratore medesimo il quale entro i 10 giorni successivi, potrà far pervenire la documentazione giustificativa.

Trascorso inutilmente tale termine o valutati negativamente i motivi addotti, la Sede INPS applicherà la sanzione prevista.

Assenze dal servizio per malattia

LE VISITE DI CONTROLLO NON POSSONO ESSERE RICHIESTE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI ASSENTI PER INFORTUNIO SUL LAVORO E NON SONO TENUTI AL RISPETTO DELLE C.D. FASCE DI REPERIBILITÀ'

Precisazioni sulle c.d. visite fiscali

L'esito delle visite di controllo è prevalente su prognosi precedentemente formulate e, pertanto, diviene vincolante per l'interessato. La Banca deve necessariamente basare le proprie aspettative di rientro in servizio su tale accertamento; il prolungarsi o il ricostituirsi della malattia entro tale termine, impone al dipendente di avvisare tempestivamente circa la nuova assenza, nonché di produrre certificazione idonea indipendentemente dalla durata della malattia.

È fatto obbligo di comunicare con la dovuta tempestività ogni variazione di residenza e domicilio (**mod. 8645, cfr. documento D 156 Normativa Aziendale MPS**), anche se temporanei e in costanza di malattia. Il luogo di reperibilità deve essere evidenziato con la massima precisione.

Periodi di conservazione del posto

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, la Banca conserva il posto e l'intero trattamento economico al dipendente che abbia superato il periodo di prova per:

Anzianità	Mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
f) oltre i 25 anni	22

I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dalla Banca con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

Anzianità	Mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

I periodi sopra indicati sono **umentati del 50%** in caso di:

- ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura;
- tbc;
- malattie di carattere oncologico;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS).

La Banca valuterà con la massima considerazione, ai fini dell'aumento dei periodi di comparto, le condizioni dei dipendenti affetti da patologie di analogo gravità.

La Banca segnalerà, **con un mese di anticipo** ai dipendenti interessati, nei singoli casi, la scadenza del termine dei periodi di comporto contrattualmente previsti.

Nell'attualità l'Azienda, per quanto riguarda il calcolo del periodo di comporto, segue il criterio del **comporto secco**; in caso di utilizzo del metodo di calcolo per sommatoria il personale interessato verrà preventivamente informato.

Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini indicati in tabella, è possibile richiedere, prima della scadenza dei termini, di essere collocati in **aspettativa non retribuita** per un massimo di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità.

La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.

*I dipendenti (con contratto a tempo indeterminato) nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di **tossicodipendenza** o di **alcolismo cronico** e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di **un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni**, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.*

Previsioni particolari : APPRENDISTI

In caso di assenza per malattia o infortunio accertato, l'azienda conserva il posto di lavoro e il trattamento economico al lavoratore/trice apprendista che abbia superato il periodo di prova per un periodo complessivo a:

- **6 mesi - comporto "secco"**
- **8 mesi - comporto "per sommatoria"**

Previsioni particolari: Banca Antonveneta

- Resta vigente l'attuale prassi di richiedere il certificato medico a partire dal secondo giorno di malattia
- Per quanto riguarda il calcolo del periodo di comporto si rimanda alle previsioni di legge e del CCNL

Maternità

D.P.R. n. 1026 del 25 novembre 1976

Legge 903 del 9 dicembre 1977

Legge 184 del 4 maggio 1983

Legge 53 dell'8 marzo 2000

D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni (Testo Unico delle disposizioni normative a tutela e sostegno della maternità e paternità)

Sentenza della Corte Costituzionale n° 104 dell'1 aprile 2003

Normativa Interna Banca Monte dei Paschi di Siena D056 del 27 giugno 2003

Disposizioni del CCNL

Congedo di maternità

Interdizione anticipata

La Direzione Territoriale del lavoro e la ASL possono disporre, su richiesta della lavoratrice e/o del datore di lavoro e/o d'ufficio, l'interdizione anticipata dal lavoro fino al periodo di congedo obbligatorio qualora:

- ci siano **gravi complicanze** della gravidanza;
- **le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino;
- la lavoratrice **non possa essere spostata ad altre mansioni**.

Nel secondo e terzo caso la Direzione Territoriale del lavoro può autorizzare la proroga del congedo fino a 7 mesi dopo il parto.

Congedo obbligatorio

Durante il congedo obbligatorio **è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorativa**, in particolare:

- durante i **due mesi precedenti la data presunta del parto** compreso anche il giorno stesso del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il **periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto**;
- durante i **tre mesi dopo il parto** decorrenti dal giorno successivo ad esso;
- durante gli **ulteriori giorni non goduti prima del parto**, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta (in aggiunta dopo il parto).

Parto prematuro

Nel caso di "parto prematuro", cioè ogni qual volta il **parto** si verifichi **prima della data presunta**, il congedo per maternità **non può essere inferiore a 5 mesi** e pertanto i tre mesi previsti dopo il parto devono essere aumentati fino a raggiungere i cinque mesi complessivi di astensione obbligatoria.

Flessibilità congedo di maternità

Le lavoratrici hanno la **facoltà di astenersi dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto**, spostando il periodo non fruito prima del parto a quello successivo che potrà essere così prolungato fino a **quattro mesi**.

Tale **richiesta** deve essere fatta **entro il 7° mese di gravidanza**, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, certifichino esplicitamente che tale comportamento non crei problematiche alla madre e al bambino.

Interruzione della gravidanza

L'eventuale interruzione della gravidanza viene considerata:

- **aborto**, e quindi equiparata a malattia, qualora si verifichi **prima del 180° giorno** dall'inizio della gestazione;
- **parto**, nel caso in cui avvenga **dopo tale termine**, con il conseguente **obbligo di usufruire dell'intero congedo di maternità (5 mesi)**.

Al verificarsi di tale circostanza, la lavoratrice deve informare l'azienda producendo un **certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'interruzione** e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.

Salute e sicurezza

A tutela della sicurezza e della salute, **durante il periodo di gravidanza a fino a sette mesi di età del figlio**, informato il datore di lavoro del proprio stato, è fatto divieto di adibire le lavoratrici:

- al trasporto e sollevamento pesi;
- a lavori pericolosi, faticosi e insalubri;
- a lavori che espongono ad agenti e condizioni di lavoro pericolosi.

È in ogni caso **vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6** dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La lavoratrice madre non è obbligata a prestare lavoro notturno fino a tre anni del figlio.

Cessazione del rapporto di lavoro

Dall'inizio del periodo di gestazione (portato o meno a conoscenza del datore) fino al compimento di tre anni di età del bambino, c'è il **divieto di licenziamento che non opera in caso di:**

- colpa grave da parte 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 la scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

Nel caso sia la lavoratrice a decidere di interrompere il rapporto di lavoro nel periodo suddetto, **le dimissioni dovranno essere convalidate presso la Direzione Territoriale del Lavoro pena nullità delle stesse.**

Permessi retribuiti

Durante la gestazione, su apposita richiesta della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto a **concedere dei permessi retribuiti per poter effettuare esami prenatali durante il normale orario di lavoro**; la gestante dovrà poi produrre la documentazione giustificativa attestante data e ora dell'effettuazione degli esami.

Adozioni

Adozioni nazionali

Il diritto al congedo di maternità è riconosciuto anche alle lavoratrici che abbiano adottato o abbiano ottenuto in affidamento preadottivo bambini di età inferiore ai 6 anni, **durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia.**

Adozioni internazionali

Il diritto al periodo di **tre mesi di congedo di maternità** spetta anche quando i bambini ottenuti in affidamento o adottati provengano da altri stati in virtù di un provvedimento giurisdizionale estero. In tale caso il congedo spetta anche **se il bambino o l'adolescente adottato o affidato abbia superato i sei anni ma non abbia comunque raggiunto la maggiore età.** Il predetto diritto decorre dal giorno successivo all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

La madre adottiva ha altresì diritto ad usufruire di un **congedo straordinario non retribuito per il periodo di permanenza nello stato estero necessario al disbrigo delle incombenze relative alla pratica di adozione** (in genere la durata del permesso è di circa un mese).

Congedo di paternità

Astensione obbligatoria per il padre lavoratore

L'astensione obbligatoria, o congedo di paternità, può essere **usufruita anche dal padre lavoratore** in caso di **decesso o grave infermità della madre**, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Congedo di paternità per adozione, affidamento preadottivo o affidamento provvisorio

Il periodo di astensione obbligatoria spettante nel caso di adozione, affidamento preadottivo o affidamento provvisorio, anche di bambini provenienti da uno stato estero, può essere riconosciuto, alle stesse condizioni, al padre lavoratore, **in alternativa alla madre lavoratrice dipendente**.

Il padre lavoratore inoltre può usufruire, **anche contemporaneamente alla madre lavoratrice**, del **congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello stato estero**, necessario per il disbrigo delle incombenze relative alla pratica di adozione, alle stesse condizioni e presentando la medesima documentazione prevista per la madre lavoratrice.

Novità dal 1° gennaio 2013

Con la Riforma del Lavoro dal 1° gennaio 2013, in via sperimentale, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno.

Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

L'indennità giornaliera riconosciuta a carico dell'INPS è pari al 100% della retribuzione.

Congedo parentale

Astensione facoltativa post-partum Genitori naturali

La madre e il padre hanno diritto di astenersi dal lavoro per un **periodo complessivo, continuativo o frazionato, di 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino** (cioè fino giorno dell'ottavo compleanno compreso). Se il padre si è assentato per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionati, ed intende fruire di ulteriori periodi, fino ad un massimo di 7 mesi, **i mesi complessivi tra i due genitori possono arrivare a 11**.

I periodi possono essere ripartiti tra madre e padre secondo le proprie necessità fermo restando che:

- la **madre non può** comunque **superare i 6 mesi** di astensione;
- l'elevazione a **7 mesi del padre** è possibile **solo se la madre non supera i 4 mesi**;
- non è consentito superare i limiti massimi di durata stabiliti per ciascun genitore (ad eccezione dell'ipotesi di "genitore solo")**, anche in caso di rinuncia dell'altro genitore all'utilizzo del congedo spettante.

La madre e il padre possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente; il padre lo può utilizzare a partire dalla data di nascita del figlio e quindi anche nei mesi di congedo di maternità (astensione obbligatoria post-partum) della madre e durante i periodi in cui la madre usufruisce dei riposi orari per allattamento. Il genitore solo ha diritto ad un periodo massimo, continuativo o frazionato, fino a 10 mesi.

I periodi di congedo parentale sopra specificati spettano per ogni figlio e pertanto **in caso di parto gemellare gli stessi devono intendersi raddoppiati**.

È possibile usufruire del congedo parentale anche quando l'altro genitore non sia lavoratore. La richiesta dei periodi di congedo parentale deve essere avanzata alla competente struttura della Direzione Generale, per il tramite dell'unità di appartenenza, con un **preavviso di almeno 15 giorni**.

N.B.

- l'utilizzo del congedo parentale non può essere congegnato in modo tale da dilatare il periodo spettante ad ognuno dei genitori, mediante l'esclusione sistematica delle giornate di sabato, domenica e delle festività infrasettimanali. In tale ipotesi, **i congedi vengono pertanto considerati, sia agli effetti economici che della durata, come un unico periodo continuativo**;

- la **frazionabilità** va intesa nel senso che **tra un periodo e l'altro deve essere effettuata una ripresa effettiva dell'attività lavorativa**; peraltro, non sono da accogliere richieste di rientri in servizio per periodi brevi, qualora tendano ad usufruire sistematicamente del miglior trattamento economico (100%) per le giornate di sabato, domenica e delle festività infrasettimanali, ovvero ad evitare la riduzione della spettanza annuale delle ferie.

Astensione facoltativa post-partum Genitori adottivi

Ciascun genitore adottivo ha diritto di astenersi dal lavoro, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età, con un **limite complessivo massimo di 10 mesi**. I genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente.

Riposi giornalieri per allattamento

Generalità

Durante il primo anno di vita del bambino, è riconosciuto alle lavoratrici madri il **diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata**.

Il riposo è uno solo quando l'orario contrattuale giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. La loro distribuzione nell'orario di lavoro deve essere concordata tra la lavoratrice madre e la Direzione dell'unità di appartenenza tenendo anche conto delle esigenze di servizio.

Non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo.

- *Giornate semifestive*: la spettanza dei riposi è di 1 ora.
- *Se non vi è prestazione lavorativa nella parte della giornata individuata per il godimento dei riposi in questione*: gli stessi non possono essere spostati alla parte lavorativa della giornata medesima.
- *Sciopero per l'intera giornata*: non spettano alla lavoratrice i riposi giornalieri e nemmeno la relativa indennità.
- *Sciopero parziale con un orario che includa i periodi di riposo*: i riposi non spettano e nemmeno la relativa indennità.
- *Sciopero parziale con orario che non includa i periodi di riposo*: la lavoratrice ha diritto ad usufruire dei riposi e della relativa indennità.
- I suddetti orientamenti sono applicabili anche in tutti gli altri casi per i quali si verifichi la sospensione temporanea (totale o parziale) della prestazione lavorativa e della retribuzione.

In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati (a prescindere dal numero di bambini) e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. **Anche i genitori adottivi**, alternativamente, **possono usufruire del riposo giornaliero** entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Al **padre lavoratore** sono riconosciuti solo se ricorrono determinate caratteristiche:

- nel caso in cui i figli gli siano affidati in esclusiva;
- 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.

Maternità

Malattia del figlio

Spettanza permessi

Entrambi i genitori hanno diritto di **astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni**, cioè fino al giorno del terzo compleanno compreso; in tale periodo **non esiste alcun limite di durata dell'assenza**.

Anche **i genitori adottivi o affidatari** possono utilizzare il congedo per malattia del figlio ed il **limite di età è elevato a sei anni**.

Ciascun genitore ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre** (sei per i genitori adottivi o affidatari) **e gli otto anni**.

Si precisa che i cinque giorni all'anno spettano a ciascun genitore per ogni figlio ammalato ricompreso nella fascia di età sopra specificata.

I genitori non possono usufruire del permesso contemporaneamente per la malattia del medesimo figlio; il permesso spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto perché lavoratore autonomo o perché non svolge attività lavorativa.

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

Istituti contrattuali durante l'assenza per maternità

MATURAZIONE	CONGEDO OBBLIGATORIO	CONGEDO FACOLTATIVO
Anzianità di servizio	SI	SI
Tredicesima	SI	NO
Ferie	SI	NO
TFR	SI	NO

Trattamento economico

- **Interdizione anticipata dal lavoro**

Trattamento economico: **80%**.

- **Congedo di maternità o paternità** (astensione obbligatoria)

Trattamento economico **100%** per un periodo massimo di 6 mesi; l'eventuale ulteriore periodo viene retribuito all'**80%**.

- **Congedo straordinario per l'espletamento delle incombenze per l'adozione internazionale**

Trattamento economico: **non retribuito**

- **Congedo parentale (astensione facoltativa post-partum)**

- 30% della retribuzione massimo di sei mesi (a prescindere dal reddito), da intendersi complessivo tra i due genitori, nei seguenti casi:

genitori naturali:

fino al terzo anno di vita del bambino

genitori adottivi o affidatari:

- fino al sesto anno di età per i bambini adottati in età inferiore a 3 anni di età;

- entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia per i bambini adottati tra i 3 e i 12 anni.

- 30% della retribuzione qualora il reddito individuale del genitore interessato risulti inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria nei seguenti casi:

genitori naturali:

- periodi eccedenti i sei mesi complessivi tra i due genitori, anche quando il bambino non abbia superato i tre anni di vita;

- per tutti i periodi fruiti fra i tre e gli otto anni di vita del bambino;

genitori adottivi o affidatari:

- periodi eccedenti i sei mesi complessivi tra i due genitori, anche quando il bambino non abbia superato i sei anni di età oppure tre anni dall'ingresso in famiglia per i bambini adottati tra i 3 ed i 12 anni di età;

- per tutti i periodi fruiti fra i sei e gli otto anni di vita del bambino oppure dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia per i bambini adottati tra i 3 ed i 12 anni di età;

Se il reddito è superiore al limite suddetto, il congedo parentale è totalmente non retribuito.

Riposi giornalieri per allattamento

Trattamento economico: **100%**.

Congedo per malattia del bambino

Trattamento economico: **non retribuito**.

Documentazione

EVENTO	CERTIFICAZIONE	A CHI VA INVIATA E QUANDO
Interdizione anticipata dal lavoro	-Certificato medico di gravidanza -Certificato medico attestante gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che possano essere aggravate dalla gravidanza .	Servizio Ispettivo della competente Direzione Provinciale del Lavoro fin dal primo giorno di assenza dal servizio (raccomandata)
Congedo di maternità	-Domanda di congedo di maternità -Certificato medico che attesti lo stato di gravidanza e precisi la data presunta del parto -Certificato di nascita del bambino entro trenta giorni dall'evento.	In via telematica INPS prima dell'inizio del congedo di maternità
Flessibilità congedo di maternità	-Certificazione di un ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato che espressamente autorizzi tale possibilità	All'INPS entro il 7° mese di gravidanza
Interruzione gravidanza	-Certificazione attestante il mese di gravidanza al momento dell'interruzione e quella che sarebbe stata la data presunta del parto	Datore di lavoro
Congedo per adozione nazionale madre	-Copia provvedimento di adozione, affidamento (preadottivo o provvisorio) -Copia del documento rilasciato dall'Autorità competente attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva ovvero affidataria	Datore di lavoro
Congedo per adozione internazionale madre	-Idonea dichiarazione dell'ente italiano al quale i genitori hanno affidato l'incarico di curare la procedura di adozione internazionale	Datore di lavoro
Congedo di paternità	-Domanda di congedo di paternità -Certificato di stato di famiglia -Certificato di esistenza in vita del bambino -La documentazione relativa alla causale del congedo: - Certificato di morte della madre del minore - Certificato medico-legale rilasciato dalla ASL competente per territorio attestante lo stato di grave infermità della madre e l'impossibilità della stessa di accudire il minore - Provvedimento dal quale risulti l'affidamento del minore al solo padre	In via telematica INPS prima dell'inizio del congedo di paternità
Congedo per adozione padre	- Documenti previsti per la madre - Dichiarazione della moglie lavoratrice dipendente da cui risulti la rinuncia della stessa ad avvalersi del congedo di maternità - Dichiarazione del Datore di lavoro della lavoratrice madre dalla quale risulti la comunicazione dell'avvenuta rinuncia	Datore di lavoro

FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuta questa nuova pubblicazione?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

Facci sapere se c'è un argomento che gradiresti
fosse approfondito in queste pagine di
Uilca Gruppo MPS Focus!



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena

0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719

UILCA GRUPPO MPS



EVENTO	CERTIFICAZIONE	A CHI VA INVIATA E QUANDO
Congedo parentale	<ul style="list-style-type: none">- Richiesta periodo di congedo parentale- Dichiarazione di responsabilità dell'altro genitore relativa agli eventuali periodi di congedo parentale dallo stesso fruiti per il figlio di cui trattasi, ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto al congedo (libero professionista, lavoratore autonomo, a domicilio o addetto ai servizi domestici)- Certificato di nascita del figlio a meno che non sia già stato presentato	Competente struttura della Direzione Generale per il tramite dell'unità di appartenenza con un pre-avviso di almeno 15 giorni
Riposi giornalieri per allattamento madre	<ul style="list-style-type: none">- Richiesta (anche verbale) con l'indicazione della collocazione nella giornata delle ore spettanti- Certificato di nascita del figlio se non già prodotto	Direzione della struttura di appartenenza
Riposi giornalieri per allattamento padre	<ul style="list-style-type: none">- Richiesta scritta- Se figli solo affidati al padre, certificato di nascita e un provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo al padre- Se rinuncia di questo diritto da parte della madre, certificato di nascita e una dichiarazione e della madre nella quale essa rinuncia alle ore di riposo- Se madre non lavoratrice dipendente, certificato di nascita e dichiarazione di lavoro autonomo della madre- Se infermità o decesso della madre, certificato di nascita del figlio e certificato di morte/grave infermità della madre.	Direzione della struttura di appartenenza
Assenza per malattia del figlio	<ul style="list-style-type: none">- Certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato attestante la malattia del figlio e la durata della relativa prognosi.	Direzione della struttura di appartenenza, all'insorgere della malattia del figlio