

Quando arriva un bambino Diritti e opportunità per i genitori



Testi a cura di Eva Boglio

Progetto grafico e illustrazioni: Francesco Mazzola

Stampa: Italgrafica srl

Cari genitori,

questo opuscolo spiega quali opportunità sono a disposizione di coloro i quali si trovano a svolgere il difficile “mestiere” di genitori e crediamo possa esservi utile nel valutare concretamente e serenamente le diverse modalità di gestione dei tempi di vita familiare e di lavoro.

Siamo convinte che, come previsto dall’art. 37, comma 1 della Costituzione, le condizioni di lavoro debbano consentire alla donna “l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla **madre** e al bambina/o una speciale adeguata protezione” e che le disposizioni di legge in materia di tutela della maternità e della paternità siano conoscenze indispensabili per mamme e papà che vogliono seguire meglio la crescita dei propri figli.

Sperando di esservi state d’aiuto nell’affrontare questa “avventura”, restiamo a vostra disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordialmente.

Le Consigliere di Parità della Provincia di Novara



INDICE

Lavoro dipendente: quando può essere sospeso

- Esami prenatali (-9 / -2 mesi)..... p 6
- Congedo di maternità (-2 / +3 mesi)..... p 7
- Riposi giornalieri (+3 mesi / 1 anno)..... p 10
- Congedo parentale (1 / 8 anni)..... p 12
- Gestione del rapporto di lavoro..... p 14

Casi particolari

- Interruzione di gravidanza..... p 16
- Bambini con gravi handicap..... p 16
- Bambini in adozione o affidamento..... p 18

E per chi non e' dipendente?

- Lavoro autonomo: coltivatrici dirette, mezzadre e colone,
imprenditrici agricole, artigiane ed esercenti attività commerciali..... p 20
- Libera professione con iscrizione alle casse di previdenza..... p 24
- Libera professione, collaborazioni coordinate e continuative
e a progetto con iscrizione alla gestione separata..... p 26

Indirizzi utili..... p 30



ESAMI PRENATALI

Diritti della futura mamma

- ▶ Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad assentarsi durante l'orario di lavoro per sottoporsi ad esami prenatali da effettuarsi in tale orario;
- ▶ La lavoratrice deve presentare:
 - specifica domanda, nella quale devono essere indicati data ed ora degli esami con dichiarazione che gli stessi non sono effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro;
 - documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami.
- ▶ Le ore di assenza per esami prenatali vengono retribuite normalmente;
- ▶ Le ore di assenza per esami prenatali non si cumulano con le assenze per malattia.





CONGEDO DI MATERNITÀ

Diritti della mamma

Condizioni

- › Le lavoratrici dipendenti devono avere un rapporto di lavoro in essere con diritto a retribuzione.
- › Le lavoratrici domestiche devono aver versato almeno un anno di contributi nei due anni precedenti il periodo di assenza obbligatoria o almeno sei mesi di contributi nell'anno precedente.
- › Le lavoratrici agricole devono aver effettuato minimo 51 giornate di lavoro nell'anno precedente il periodo di assenza obbligatoria.

Modifiche consentite

1- Le lavoratrici dipendenti hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi purché ciò non comporti pregiudizi alla salute della **madre** e del nascituro. Tale condizione deve essere attestata dal medico del Ssn o dal medico competente sul luogo di lavoro.

2- Le lavoratrici che svolgono lavori faticosi o pericolosi (e che non possono essere adibite ad altre mansioni) e quelle che soffrono di particolari patologie, possono anticipare il periodo di astensione obbligatoria precedente il parto, su autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro; per motivi analoghi la Direzione Provinciale del Lavoro ha anche la facoltà di posticipare il ritorno della **madre** al lavoro fino al 7° mese successivo al parto.

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

- specifica domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro competente sul territorio, allegando il certificato medico di gravidanza attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico n. 151/2001; se la Direzione Provinciale del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta;
- al Responsabile dell'unità lavorativa di appartenenza, la ricevuta della domanda trasmessa alla Direzione Provinciale del Lavoro.



3- Parto prematuro. Se il parto avviene in data anticipata a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto si aggiungono al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

La lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto anche nei casi in cui:

- il bambino sia nato morto;
- il bambino sia deceduto successivamente al parto;
- ci sia stata una interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione.

Adempimenti

Le lavoratrici devono presentare

- ▶ prima dell'inizio del congedo di maternità:
 - certificato medico attestante il loro stato di gravidanza al datore di lavoro;
 - domanda all'Inps e al datore di lavoro con modulo "Mod. MAT".
- ▶ dopo il parto:
 - certificato di nascita/assistenza al parto al datore di lavoro, entro 30 giorni dall'evento.

Indennità economica

L'indennità è sostitutiva della retribuzione e corrisponde all' 80% della retribuzione (alcuni contratti collettivi prevedono una integrazione fino al raggiungimento del 100%).



E i papà?

Il **padre** lavoratore in alternativa alla **madre** lavoratrice dipendente ha diritto all'astensione obbligatoria nei primi 3 mesi dalla nascita del bambino, con diritto all'indennità dell'80% nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.





RIPOSI GIORNALIERI

Cosa possono fare mamma e papà

- ▶ Fruizione da parte della **madre** di 2 ore di riposo giornaliero durante il primo anno di vita del bambino:
 - se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere, il riposo è di 1 ora;
 - se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, i periodi di riposo sono ridotti alla metà.
- ▶ L'estensione dei riposi spetta al **padre**:
 - in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga;
 - quando il figlio è affidato al solo padre;
 - quando la madre non è lavoratrice dipendente e quindi non ha diritto ai permessi.
- ▶ Tali riposi non sono previsti per le lavoratrici domestiche e a domicilio.
- ▶ In caso di parto gemellare o plurimo i riposi vengono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere contemporaneamente utilizzate anche dal **padre**.



LAVORO DIPENDENTE:
QUANDO PUÒ ESSERE SOSPESO

da +3 mesi



a 1 anno





CONGEDO PARENTALE

Essere madri e padri

Spetta sia al **padre** che alla **madre**, anche se l'altro genitore non è lavoratore dipendente. Sono esclusi i lavoratori disoccupati o sospesi, addetti ai servizi domestici e familiari e addetti ai lavori a domicilio.

Durata

- › Da fruire nei primi 8 anni di età del bambino.
- › La ripartizione del periodo, nei limiti di 10 mesi complessivi è così frazionata:
 - 6 mesi frazionati o continuativi alla madre;
 - 6 mesi frazionati o continuativi al padre;
 - 10 mesi frazionati o continuativi all'unico genitore.
- › Se il **padre** lavoratore ne usufruisce per un periodo non inferiore a 3 mesi, il limite temporale massimo a lui spettante passa a 7 mesi e il limite complessivo diventa di 11 mesi.
- › In caso di parto gemellare o plurimo il periodo massimo cui i genitori hanno diritto è pari a quello previsto per ogni bambino, moltiplicato per il numero degli stessi.

Adempimenti

- › Comunicazione del genitore al datore di lavoro almeno 15 giorni prima, salvo casi di oggettiva impossibilità;
- › domanda all'Inps e al datore di lavoro con modulo "Mod. AST.FAC."

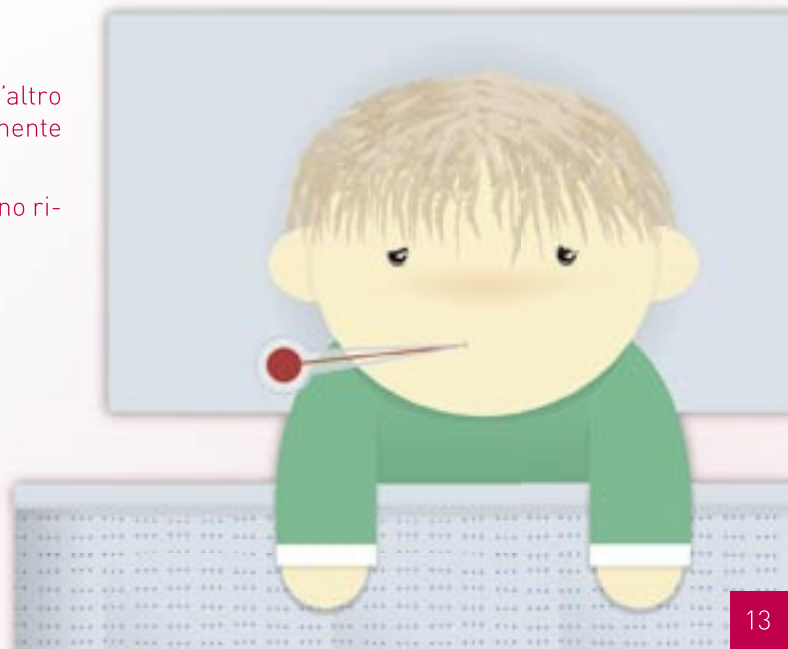


Indennità economica

- ▶ Fino al 3° anno di età del bambino: indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi.
- ▶ dal compimento del 3° anno e in caso di superamento dei 6 mesi complessivi: indennità pari al 30% se il reddito individuale del genitore è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

Malattia del bambino

- ▶ Spetta a entrambi i genitori, alternativamente, il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 8 anni.
- ▶ È un congedo non retribuito:
 - fino 3 anni di età del bambino senza nessuna limitazione temporale;
 - dopo i 3 anni compiuti i permessi sono fissati nei limiti di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.
- ▶ Il genitore deve presentare:
 - una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia contemporaneamente assente per lo stesso motivo;
 - certificazione di malattia del bambino rilasciata dal medico dell'Asl.



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Conservazione del posto di lavoro

› I lavoratori che utilizzano i congedi di maternità e parentali hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al rientro nella stessa unità produttiva al momento del congedo o in altra unità produttiva nel medesimo Comune e nell'ambito delle stesse mansioni.

Risoluzione del rapporto

- › Nullità del licenziamento intimato a causa della domanda o fruizione dei congedi.
- › Convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro delle dimissioni rassegnate durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza in caso di affidamento o adozione; in questo caso la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità sostitutiva di preavviso prevista dal CCNL.

Utilizzo del TFR

› Può essere richiesta l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di astensione facoltativa.

Assegno di maternità

› In caso di inoccupazione o reddito basso si può richiedere l'assegno di maternità rivolgendosi agli uffici comunali. I cittadini extracomunitari possono ottenere l'assegno solo se in possesso del permesso di soggiorno.





INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

- › In caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato aborto e pertanto non viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria.
- › Per accertare se l'interruzione di gravidanza sia avvenuta prima o dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

Adempimenti

Le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro, entro quindici giorni dall'aborto, certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto.

BAMBINI CON GRAVI HANDICAP

- › La legge prevede particolari agevolazioni per i genitori di bambini con handicap valutati come gravi dalle Commissioni mediche.
- › A decorrere dal termine del periodo massimo di congedo parentale spettante, la legge riconosce al genitore che lo richiede il diritto di fruire, in alternativa, 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;
 - due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Detto beneficio può essere goduto anche se il dipendente fruisce della flessibilità, ma effettua comunque una prestazione giornaliera pari alla metà dell'orario di lavoro previsto.





- › Se il dipendente utilizza il part time, il permesso retribuito é limitato ad una sola ora giornaliera.
- › Dopo che il bambino ha compiuto i tre anni 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 fruirsi 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 104 del 1992.
- › Infine i genitori di bambini con handicap gravi accertati nelle forme previste dalla legge 104 del 1992 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.

Cosa fare

- › Il genitore interessato deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:
 - 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 all'amministrazione anche una specifica dichiarazione di rinuncia da parte della **madre** o dichiarazione di impossibilità da parte della stessa di utilizzare tale beneficio.

Riflessi economici

- › 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.



BAMBINI IN ADOZIONE O AFFIDAMENTO

I genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti previsti per il genitore biologico, salvo alcune diverse condizioni.

CONGEDO MATERNITA'

- ▶ Astensione dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino, di età inferiore ai sei anni, nella famiglia della lavoratrice.
- ▶ In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale, il congedo spetta anche se il minore adottato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età; in questo caso la lavoratrice ha inoltre diritto ad usufruire di un congedo non retribuito corrispondente al periodo di permanenza all'estero necessario all'adozione (deve essere presentata certificazione da parte dell'Ente autorizzato che cura l'adozione).

RIPOSI GIORNALIERI

- ▶ Entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

CONGEDI PARENTALI

- ▶ Se il minore adottato ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il diritto ad astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo; se l'età è inferiore ai 6 anni, il diritto può essere esercitato in qualsiasi momento.



CONGEDO PER MALATTIA

- › fino 6 anni di età del bambino senza nessuna limitazione temporale,
- › dopo i 6 anni compiuti e fino agli 8, i permessi sono fissati nei limiti di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Se all'ingresso in famiglia il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo per malattia è fruibile nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, nei limiti di 5 giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore.





LAVORO AUTONOMO: coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imp

INDENNITÀ DI MATERNITÀ

› Non vi è l'obbligo di astenersi dal lavoro durante il periodo in cui si ha diritto all'indennità di maternità.

In caso di parto

- › 2 mesi prima della data del parto e 3 mesi dopo la data stessa; ha comunque una durata di 5 mesi, anche in caso di parto pre-termine, indipendentemente dalla durata della gestazione.
- › Nel caso in cui l'inizio dell'attività imprenditoriale sia successivo all'inizio del periodo di maternità, l'indennità verrà erogata solo dalla data di inizio dell'attività.

Interruzione di gravidanza

› L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno viene sempre considerata come parto, anche in caso di bambino nato morto o deceduto dopo breve tempo, e pertanto dà diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di 5 mesi.

In caso di adozione o affidamento

› 3 mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia di un bambino che, in caso di adozione o affidamento nazionale, non abbia superato i 6 anni di età e, in caso di adozione o affidamento internazionale, non abbia superato i 18 anni di età.





renditrici agricole, artigiane ed esercenti attività commerciali.





In caso di aborto spontaneo o terapeutico successivo al 3° mese di gravidanza

- › Spettano 30 giorni di riposo.

Presentazione della domanda di indennità di maternità

- › Domanda in carta libera all'INPS di competenza da presentare entro un anno decorrente dal giorno successivo all'ultimo giorno del periodo indennizzabile (3 mesi dopo il parto o l'ingresso del minore adottato o affidato in famiglia, 30 giorni dopo l'interruzione di gravidanza).

Misura dell'indennità

- › 80% della retribuzione convenzionale.

INDENNITÀ DI PATERNITÀ

- › Spetta nel caso di:
 - morte o grave infermità della madre;
 - abbandono della madre;
 - affidamento esclusivo al padre;
 - adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta.
- › È concessa per 3 mesi.

Misura dell'indennità

- › 80% della retribuzione convenzionale.



CONGEDI PARENTALI

- › Durante il periodo di congedo parentale è obbligatoria la sospensione dell'attività lavorativa, da comprovarsi mediante dichiarazione di responsabilità dell'interessata.
- › **In caso di parto:** 3 mesi, anche frazionabili, fino ad un anno di vita del bambino.
- › **In caso di adozione o affidamento:** 3 mesi, anche frazionabili, entro il primo anno di ingresso in famiglia del bambino solo se minore di 12 anni.
- › **In caso di parto plurimo:** il periodo di congedo può essere moltiplicato per il numero di bambini nati.

Presentazione della domanda di indennità di maternità

- › Domanda da presentare all'Inps di competenza in data anteriore all'inizio del congedo stesso (in caso contrario sono indennizzabili solo i periodi successivi alla data della richiesta), utilizzando l'apposito modulo (Mod. AST.FAC.LAV.AUT.)

Misura dell'indennità

- › 30% della retribuzione convenzionale.





LIBERA PROFESSIONE con iscrizione alle casse di previdenza

INDENNITÀ DI MATERNITÀ

› Non vi è l'obbligo di astenersi dal lavoro durante il periodo in cui si ha diritto all'indennità di maternità.

In caso di parto

› 2 mesi prima della data del parto e 3 mesi dopo la data stessa; ha comunque una durata di 5 mesi, anche in caso di parto pre-termine, indipendentemente dalla durata della gestazione.

Interruzione di gravidanza

› L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno viene sempre considerata come parto, anche in caso di bambino nato morto o deceduto dopo breve tempo, e pertanto dà diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di 5 mesi.

In caso di adozione o affidamento

› 3 mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia di un bambino che, in caso di adozione o affidamento nazionale, non abbia superato i 6 anni di età e, in caso di adozione o affidamento internazionale, non abbia superato i 18 anni di età.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico successivo al 3° mese di gravidanza

› Spettano 30 giorni di riposo.

Presentazione della domanda di indennità di maternità

› Domanda in carta libera da presentare alla Cassa di appartenenza entro il termine perentorio di 180 giorni dalla data del parto, dell'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento, o dell'aborto.



Misura dell'indennità

- › 80% del reddito.

INDENNITÀ DI PATERNITÀ

- › Spetta nel caso di:
 - morte o grave infermità della madre;
 - abbandono della madre;
 - affidamento esclusivo al padre;
 - adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta.
- › È concessa per 3 mesi.

Misura dell'indennità

- › 80% del reddito.

CONGEDI PARENTALI

- › Non riconosciuti.





LIBERA PROFESSIONE, COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTI

INDENNITÀ DI MATERNITÀ

› Non vi è l'obbligo di astenersi dal lavoro durante il periodo in cui si ha diritto all'indennità di maternità.

In caso di parto

› 2 mesi prima della data del parto e 3 mesi dopo la data stessa; ha comunque una durata di 5 mesi, anche in caso di parto pre-termine, indipendentemente dalla durata della gestazione.

› Viene riconosciuta purché nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori al parto o all'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato risultino attribuite almeno 3 mensilità di contribuzione.

Interruzione di gravidanza

› L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno viene sempre considerata come parto, anche in caso di bambino nato morto o deceduto dopo breve tempo, e pertanto dà diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di 5 mesi.

In caso di adozione o affidamento

› 3 mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia di un bambino che, in caso di adozione o affidamento nazionale, non abbia superato i 6 anni di età e, in caso di adozione o affidamento internazionale, non abbia superato i 18 anni di età.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico successivo al 3° mese di gravidanza

› Non viene riconosciuto il diritto all'assegno in caso di aborto, in quanto considerato come malattia, analogamente a quanto previsto per le lavoratrici dipendenti.



NUATIVE E A PROGETTO con iscrizione alla gestione separata

Presentazione della domanda di indennità di maternità

› Domanda da presentare all'INPS di competenza, utilizzando l'apposito modello (MAT./GEST. SEP), entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile (3 mesi dopo il parto o l'ingresso del minore adottato o affidato in famiglia).

Misura dell'indennità

- › 80% del reddito.
- › Nel caso di collaborazione coordinata e continuativa viene preso in considerazione il reddito relativo ai 12 mesi precedenti i 2 mesi precedenti la data del parto.





INDENNITÀ DI PATERNITÀ

› Spetta nel caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono della madre;
- affidamento esclusivo al padre;
- adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta.

› È concessa per 3 mesi.

Misura dell'indennità

› 80% del reddito.

› Nel caso di collaborazione coordinata e continuativa viene preso in considerazione il reddito relativo ai 12 mesi precedenti i 2 mesi precedenti la data del parto.

CONGEDI PARENTALI

› Non riconosciuti

Nota

› Nel caso particolare di madre autonoma e padre dipendente: ambedue possono usufruire dei congedi parentali per un periodo massimo complessivo di 10 mesi (3 per la madre e 7 per il padre). Madre e padre possono fruire del congedo anche contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante il periodo in cui la madre usufruisce dell'indennità di maternità dopo il parto.

› Il padre ha diritto ai permessi giornalieri (max 2 ore giornaliere) entro il primo anno di vita del bambino.

INDIRIZZI UTILI

Ufficio Consigliera di Parità

c.so Cavour, 2 - Novara

Tel. 0321.378445/446

cons.parita@provincia.novara.it

www.provincia.novara.it (sezione L'ENTE)

Centro Servizi Donna

c.so Cavallotti, 1 - Novara

Tel. 0321.378407/437

csdonna@novara.alpcom.it

Direzione Provinciale del Lavoro

v. San Francesco d'Assisi, 12/a - Novara

Tel. 0321.625394

INPS

c.so della Vittoria, 8 Novara

www.inps.it

Tel. 0321.4411

OO.SS

Organizzazioni Sindacali territoriali

edizione Novembre 2005



PROVINCIA DI NOVARA
CONSIGLIERA DI PARITA'



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

