

## I Congedi Parentali in sintesi

ARTICOLI DI LEGGE	ATTUAZIONE
CONTROLLI PRENATALI ART.14 L.151/2001	sono previsti permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche, effettuate durante l'orario di lavoro
CONGEDO DI MATERNITA' ESTENSIONE OBBLIGATORIA ART.20-28 L.151/2001	di norma, cinque mesi di astensione obbligatoria dal lavoro (flessibile, 2 mesi prima e 3 dopo il parto, ma anche 1 mese prima e 4 dopo); se il lavoro è insalubre l'astensione inizia 3 mesi prima del parto; con prescrizione di un ginecologo che certifica lo stato di gravidanza a rischio, l'ispettorato del lavoro può disporre l'astensione anticipata dal lavoro in qualsiasi momento della gestazione; in caso di prestazione lavorativa in ambiente dichiarato insalubre da parte dell'azienda, su richiesta della lavoratrice, il congedo di maternità è prolungato fino a 7 mesi di vita del bambino, trattamento economico: 100 per cento dello stipendio.
PARTO PREMATURO ART. 16 L.151/2001	in caso di parto prematuro, i giorni non goduti prima, vengono aggiunti a dopo il parto. Il congedo è sempre di 5 mesi complessivi. Se il figlio nato prematuro ha necessità di ricovero, la madre ha la facoltà di richiedere che il periodo restante di congedo obbligatorio postparto e anteparto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
CONGEDO PARENTALE EX ASTENSIONE FACOLTATIVA ART.32 L.151/2001	nei primi 8 anni di vita del bambino (anche non convivente) è possibile astenersi dal lavoro per entrambi i genitori fino ad un massimo di 10 mesi estensibili ad 11 se è il padre ad utilizzare il diritto. Questo diritto compete: alla madre dopo l'astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi al padre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi che diventano 7 se il padre usufruisce di un periodo continuativo di almeno 3 mesi se vi è un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi al padre lavoratore dipendente anche nel caso che la madre non ne abbia diritto alla madre lavoratrice autonoma per tre mesi entro un anno di vita del bambino

è esteso il diritto all'astensione facoltativa per entrambi i genitori fino ad 8 anni di età del bambino per un periodo massimo di 10 mesi con un limite soggettivo per genitore di 6 mesi (7 mesi se è il padre ad usufruirne). Per la parte economica: nel pubblico impiego i sei mesi sono: 30 di al 100%, 5 mesi al 30%. Il restante periodo previsto è a zero lire salvo che non vi sia un reddito inferiore a 13.180 euro, circa (rivalutabili ogni anno)

ARTICOLI DI LEGGE	ATTUAZIONE
<p>LAVORO NOTTURNO ART. 53 L. 151/2001</p>	<p>E' vietato adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento della gravidanza, fino ad un anno d'età del bambino non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età &lt; a tre anni o, in alternativa il padre convivente con la stessa la lavoratrice madre o il lavoratore padre unico affidatario di un figlio convivente di età &lt; a 12 anni la lavoratrice madre o il lavoratore padre che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92</p>
<p>RIPOSI GIORNALIERI DLA MADRE O DEL PADRE ART. 39/40 L.151/2001</p>	<p>2 ore al giorno con orario &gt; 6 -1 ora al giorno con orario &lt; 6 durante il primo anno di vita del bambino, previsti due periodi di riposo, anche cumulabili. Sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione. La donna può uscire dall'azienda. I periodi di riposi sono riconosciuti al padre: in caso di affidamento al padre in alternativa alla madre che non se ne avvalga, madre non lavoratrice dipendente, in caso di morte o infermità della madre</p>
<p>RIPOSI PER PARTI PLURIMI ART. 41 L. 151/2001</p>	<p>In caso di parto plurimo i periodi di riposo, sono raddoppiati e le ore aggiuntive di permesso possono essere utilizzate anche dal padre</p>
<p>PADRE LAVORATORE ART. 28 L. 151/2001</p>	<p>Prevede il trasferimento di tutti i benefici della D.Lgs 151/2001 al padre lavoratore in caso di impedimento della madre.</p>
<p>LAVORATRICI A TEMPO DETERMINATO ART. 57-54 L. 151/2001</p>	<p>A queste lavoratrici spettano i congedi contenuti nel Testo Unico. A loro si applicano le condizioni di miglior favore contenute nei contratti l'indennità di maternità è corrisposta anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza (art.24) se il congedo di maternità ha inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, in caso di disoccupazione o di godimento dell'indennità di disoccupazione la lavoratrice ha diritto all'indennità giornaliera di maternità.</p>

ARTICOLI DI LEGGE	ATTUAZIONE
<p style="text-align: center;"><b>CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO</b> ART. 47 L. 151/2001</p>	<p>Fino ai tre: l'astensione possibile è senza limiti. Sono retribuiti 30 giorni all'anno fino ai tre anni, senza retribuzione oltre i 30 giorni Tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori (alternativamente), hanno il diritto ad astenersi dal lavoro durante la malattia del figlio, fino ad un periodo di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascuno. In caso di rinuncia di uno dei due genitori, i giorni diventano 10 per l'altro coniuge. per le adozioni: l'astensione è possibile fino ai sei anni e i permessi per malattia con il limite di 5 giorni all'anno scatta fra i sei e gli otto anni nb:chi si assenta per malattia del figlio non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie destinate al controllo della malattia del lavoratore e della lavoratrice.</p>
<p style="text-align: center;"><b>GENITORI ADDOTTIVI</b> ART. 26/31/36/37/50 L. 151/2001</p>	<p>I genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti dei genitori naturali. Nel caso che l'età del bambino al suo ingresso familiare sia compresa tra i 6 e i dodici anni, i diritti vanno goduti nei primi tre anni i riposi giornalieri della madre/padre o per adozioni plurime, si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino i riposi e permessi per i figli con handicap grave si applicano anche in caso di adozione o affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità</p>
<p style="text-align: center;"><b>RIPOSI –PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVI</b> L. 104/92 L. 388/2000 L. 53/2000 L. 151/2001</p>	<p>la lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, con il 30% della retribuzione e l'accredito dei contributi figurativi, purché il figlio non sia ricoverato in alternativa, possono usufruire di un permesso giornaliero retribuito di due ore, fino al compimento di tre anni d'età del bambino (fino ad un anno sono considerati permessi per allattamento) dopo il terzo anno di età, i genitori, alternativamente, hanno diritto di usufruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente inoltre: congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato) per i genitori di figli con handicap grave, cioè beneficiari dell'art.33 L.104/92 (L.350/03). La retribuzione viene erogata, direttamente dal datore di lavoro (l'indennità corrisponde all'ultima retribuzione). Il congedo deve essere concesso dal datore di lavoro entro 60 giorni dalla richiesta (L.388/2000 e L.53/2000 art. 4 comma 4 bis). Questo beneficio può essere fruito da un fratello in caso di genitori non più in vita. Le disposizioni della Legge 104/92, e del Testo Unico 151/2001, si applicano anche ai genitori non aventi diritto e al genitore o familiari lavoratori che assistono con continuità un parente o affine entro il terzo grado anche se non convivente art. 20 L.53/2000 restano fermi i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.</p>

ARTICOLI DI LEGGE	ATTUAZIONE
<p>TUTELE DELLA MADRE ART. 56/54/55 L. 151/2001</p>	<p>Dopo il periodo di interdizione le lavoratrici hanno diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate e di permanervi fino all'anno di età del bambino, con le stesse mansioni il licenziamento è nullo quando è legato al periodo di interdizione in caso di prestazione lavorativa in ambiente dichiarato insalubre da parte del datore di lavoro, su richiesta della lavoratrice, il congedo di maternità è prolungato fino a 7 mesi di vita del bambino.</p>
<p>PERMESSI PER CAUSE PARTICOLARI ART. 4 L. 53/2000 DM 278/2000</p>	<p>Tre giorni di permesso all'anno (cumulabili con L.104/92) in caso di lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado, convivente ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento modalità flessibile di espletamento dell'attività lavorativa altri permessi previsti dai CCNL di riferimento</p>
<p>PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI ART. 4 L. 53/2000 DM 278/2000</p>	<p>due anni di congedo continuativo o frazionato nella vita lavorativa (senza retribuzione, conservazione del posto e non si può fare nessuna attività lavorativa) – vedi regolamento di applicazione – Il datore di lavoro, entro 10 giorni dalla richiesta si esprime. Su richiesta del dipendente, la domanda viene riesaminata nei successivi 20 giorni. Non c'è computo di anzianità né contributi previdenziali. Il lavoratore può riscattare il periodo.</p>
<p>FLESSIBILITA' DEL LAVORO MISURE A SOSTEGNO ART. 9 L. 53/2000</p>	<p>previsti fondi in favore di aziende che applicano accordi contrattuali che prevedono azioni positive in favore del sostegno della maternità esempio di azioni positive, flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come il part-time, orario flessibile in entrata o uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni.....</p>

**UIL FPL...per cambiare!!!**

**Per informazioni UIL FPL**

**Tel. 049-8213981**

**Fax. 049-8213994**

**Web: [www.uilfplsanitapd.it](http://www.uilfplsanitapd.it) E-mail [Padova@uilfpl.it](mailto:Padova@uilfpl.it)**