

MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI



Indice

Interdizione.....	pag. 2
Interruzione della gravidanza.....	pag. 3
Astensione obbligatoria.....	pag. 4
Astensione obbligatoria della madre.....	pag. 4
Astensione obbligatoria del padre.....	pag. 5
Congedi Parentali	pag. 6
Astensione facoltativa fino all'ottavo anno di vita del bambino (Madre e Padre).....	pag. 6
Riposi giornalieri per allattamento.....	pag. 8
Assenze per malattia del bambino.....	pag. 9
Adozione e affidamento nazionale.....	pag. 10
Congedo di maternità e paternità.....	pag. 10
Congedo Parentale.....	pag. 11
Riposi giornalieri per allattamento.....	pag. 12
Assenze per malattie del bambino entrato in famiglia fino agli 8 anni di età.....	pag. 13
Assenze per malattie del bambino entrato in famiglia fino agli 12 anni di età.....	pag. 13
Adozione e affidamento internazionale.....	pag. 14
Congedo di maternità e paternità	pag. 14
Congedo parentale.....	pag. 15
Riposi giornalieri per allattamento.....	pag. 16
Assenze per malattie del bambino entrato in famiglia fino agli 8 anni di età.....	pag. 17
Assenze per malattia del bambino entrato in famiglia fino ai 12 anni di età.....	pag. 17



MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI

(D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni)



INTERDIZIONE (Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, artt. 7, 12 e 17)

E' prevista l'astensione anticipata nel caso in cui si presentino gravi complicanze nella gestazione.

SI RICHIEDE QUANDO:

- la lavoratrice avverte complicanze nella gestazione può chiedere l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi fino all'astensione obbligatoria (due mesi prima della data presunta del parto).
- le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
- la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

DURATA DELL'ASSENZA

Si rispetterà il periodo di tempo prescritto dal medico, anche fino a concorrenza dell'astensione obbligatoria.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

La lavoratrice deve presentare all'Ispettorato del lavoro:

- *Certificato medico di gravidanza* (originale + fotocopia) attestante la data presunta del parto, redatto ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, art. 14; il certificato firmato anche dalla lavoratrice deve contenere i seguenti dati:
 - a) generalità complete della lavoratrice
 - b) denominazione del datore di lavoro
 - c) qualifica
 - d) epoca di gestazione
 - e) data ultima mestruazione
 - f) data presunta del parto;
- *Certificato medico, rilasciato da una struttura pubblica* (ASL, Ospedale, Consultorio) di diagnosi e prognosi dal quale risultino le gravi complicanze di gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. In

caso di certificazione rilasciata dal medico privato, la stessa deve essere esibita al Medico Legale che rilascerà da parte sua apposito certificato.

- *Attestato di servizio* rilasciato dal datore di lavoro con firma leggibile. Il documento deve indicare le generalità complete della lavoratrice nonché la qualifica e le mansioni svolte. Il suddetto attestato può essere sostituito da apposita autocertificazione.

Nel caso di richiesta di *successivi provvedimenti d'interdizione* dal lavoro, la relativa domanda deve essere corredata soltanto dal certificato medico di diagnosi e prognosi di cui al punto 2 e da fotocopia del precedente provvedimento.

La domanda può essere presentata dall'interessata, da persona delegata o per posta. In questi ultimi due casi è necessario allegare alla domanda copia di un documento valido di riconoscimento.

La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro:

- Ricevuta della richiesta d'interdizione rilasciata dall'Ispettorato.
- Copia del provvedimento d'interdizione (emanato di solito dall'Ispettorato dopo 7 giorni dalla presentazione della richiesta).

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

L'interdizione è considerata utile a tutti gli effetti, è computata per intero ai fini della retribuzione mensile, non pregiudica il diritto alle ferie e alla tredicesima mensilità.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

L'interdizione viene computata per intero ai fini della quiescenza e previdenza.



INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA (DPR 1026 del 1976,

legge 22 maggio 1978, n. 194, artt. 4, 5 e 6, legge 8 marzo 2000, n. 53, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001 dell'INPS)

L'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria prima dei 180 gg. di gravidanza è considerata a tutti gli effetti come malattia. Se avviene dopo i 180 gg. è considerata parto a tutti gli effetti.

DURATA DELL'ASSENZA

Sarà stabilita dal medico, convenzionato o appartenente ad una struttura pubblica, attraverso idoneo certificato. La dipendente dovrà, quindi, presentare tale certificato al proprio Ufficio Amministrativo dell'Ateneo.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza (così è definita l'interruzione entro il 180° giorno).

Se l'interruzione avviene dopo i 180 gg, alla dipendente spettano i 5 mesi di astensione obbligatoria a partire dalla data del parto.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA



Astensione obbligatoria (madre)

DURATA DELL'ASSENZA (legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 11, 12, comma 2 e 13)

Spettano 5 mesi:

- 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo il parto.
- 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo di esso.



CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Se si sceglie la prima opzione, la lavoratrice:

- Richiederà al proprio ginecologo un certificato indicante la data presunta del parto e lo consegnerà, con la richiesta di astensione obbligatoria, al proprio Ufficio Personale.
- Presenterà allo stesso Ufficio, entro 30 giorni dalla nascita del bambino, il suo certificato di nascita, ovvero la dichiarazione sostitutiva (Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, art. 46).

Se si sceglie la seconda opzione, la lavoratrice oltre alla documentazione sopra riportata, consegnerà al proprio Ufficio Personale il certificato del medico specialista del Servizio Nazionale e del medico competente dell'Ateneo attestante l'assenza di rischio per la donna e per il nascituro.

In caso di interruzione di gravidanza dopo i 180 gg. dal concepimento questa verrebbe considerata come un parto prematuro, in tal caso i giorni non goduti prima del parto si andranno ad aggiungere al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto così da garantire comunque i 5 mesi di riposo. In caso di morte del bambino durante il parto o nei tre mesi successivi, alla lavoratrice spettano comunque 5 mesi di astensione, non può essere licenziata fino al termine del periodo di congedo di maternità e continua a godere della relativa indennità

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

L'astensione obbligatoria è considerata utile a tutti gli effetti, è computata per intero ai fini della retribuzione mensile, non pregiudica il diritto alle ferie e alla tredicesima mensilità.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE (DPR 25 novembre 1976, n. 1026, art. 9; decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4 e 6)

Viene computato per intero ai fini della quiescenza e previdenza.



Astensione obbligatoria (padre)

In caso di morte, grave infermità o abbandono della madre, l'affidamento viene assegnato esclusivamente al padre.

DURATA DELL'ASSENZA (Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 13)

I primi 3 mesi dalla nascita del figlio.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Entro 30 giorni dalla nascita del bambino ne presenterà all'Ufficio Personale il certificato di nascita, ovvero la dichiarazione sostitutiva (decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, articolo 46). In caso di abbandono, per usufruire del diritto, il padre lavoratore dovrà renderne dichiarazione (legge 4 gennaio 1968, n. 15, art. 4).

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3).

L'astensione obbligatoria è considerata utile a tutti gli effetti, è computata per intero ai fini della retribuzione mensile, non pregiudica il diritto alle ferie e alla tredicesima mensilità.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE (Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 art. 9; decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4 e 6)

Viene computato per intero ai fini della quiescenza e previdenza.

CONGEDI PARENTALI



Astensione facoltativa fino all'ottavo anno di vita del bambino (Madre e Padre)

DURATA DELL'ASSENZA (Legge 30 dicembre 1971, art. 1, comma 4 e art. 7, commi 1, 2 e 3; decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, art. 8; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

Può essere usufruita da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11).

- Alla madre lavoratrice spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi (10 se è diventata single).
- Al padre lavoratore spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevati a 7 qualora eserciti il diritto all'astensione per un periodo non inferiore a 3 mesi.

Qualora vi sia un solo genitore, questi ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato pari a 10 mesi.

Tavola riassuntiva (IN MESI)

Madre	Padre	Madre	Padre	Totale
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Casalinga	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3	7	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6

Nel caso di parto plurimo il T.U. prevede il diritto al congedo parentale per ogni bambino.

La possibilità della fruizione contemporanea del congedo parentale da parte dei due genitori fa sì che il padre possa utilizzare il proprio periodo di congedo parentale durante il periodo di congedo di maternità della madre e mentre la madre usufruisce dei riposi giornalieri per l'allattamento.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto non occupato o perché appartenente ad una categoria diversa dai quella dei lavoratori subordinati.

La frazionabilità del periodo di congedo parentale avviene, con il dovuto preavviso, per libera scelta del lavoratore/trice, ma tra un periodo di congedo e l'altro, anche di un solo giorno, ci deve essere effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Il genitore richiedente deve allegare alla domanda:

- Certificato di nascita (o dichiarazione sostitutiva) da cui risulti la paternità o la maternità;
- Dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso figlio; nella dichiarazione occorre indicare il proprio datore di lavoro o la condizione di non avente diritto al congedo;

- Analoga dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio;
- Impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO FINO AL TERZO ANNO DI VITA DEL BAMBINO

L'indennità per l'astensione facoltativa per entrambi i genitori è pari al 30% della retribuzione fino al 3° anno di vita del bambino, per un massimo complessivo di sei mesi per i genitori. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO OLTRE IL TERZO ANNO DI VITA DEL BAMBINO (legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

L'indennità per l'astensione facoltativa per entrambi i genitori è pari al 30% della retribuzione fino all'8° anno di vita del bambino e comunque per i restanti mesi del periodo di astensione facoltativa a condizione che il reddito dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. Tale periodo è anch'esso coperto da contribuzione figurativa, avendo quale valore retributivo il doppio dell'assegno sociale. I criteri per la individuazione del reddito individuale sono quelli della integrazione al trattamento minimo. La lavoratrice/e ha la facoltà di integrare detta retribuzione con riscatto o prosecuzione volontaria.

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO



A CHI SPETTANO?

Ad entrambi i genitori, alternativamente.

I genitori possono alternarsi avendo cura di comunicare la propria intenzione al Responsabile dell'Unità di appartenenza.

I riposi giornalieri per allattamento spettano alla **madre** anche durante il congedo parentale del padre (DPR 25 novembre 1976, n. 1026, art. 10; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5, Inps - Circolare 15 ottobre 2009, n. 112).

- Con la circolare del Ministero del Lavoro C2009 del 16 Novembre 2009 **anche il padre** lavoratore, in presenza di impossibilità ad accudire il neonato da parte della madre non lavoratrice dipendente seppure casalinga, può usufruire dei riposi giornalieri entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, oltre alle ipotesi già previste dall'articolo 40; le condizioni per la fruizione sono quelle previste per la madre lavoratrice e nelle stesse misure anche nel caso di parto plurimo.

DURATA DELL'ASSENZA

- 2 ore giornaliere. Il diritto al riposo giornaliero è valido per un anno dalla nascita
- 1 ora (se l'orario di servizio è inferiore a 6 ore), per un anno dalla nascita

Nel caso di adozione plurima, (possono essere due bambini, tre, etc...), le ore previste per l'allattamento sono raddoppiate e possono essere utilizzate dal padre contemporaneamente alla madre.

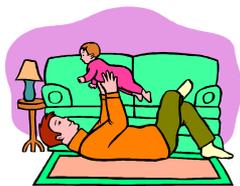
CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

La domanda di riposi orari della madre per allattamento va presentata al datore di lavoro, Qualora intenda avvalersene il padre la domanda va presentata all'INPS e al datore di lavoro con opportuna documentazione, che riprovi l'impossibilità del coniuge di dedicarsi alla cura del neonato perché impegnata in altre attività quali ad esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche e «altre simili»

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (Legge 30 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 3, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter, D. Lgs. 151/2001)

Retribuzione per intero.

ASSENZE PER MALATTIA DEL BAMBINO



ASSENZE PER MALATTIA DEL BAMBINO NEI PRIMI 3 ANNI DI VITA (DPR 25 novembre 1976, n. 1026, art. 10; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

A CHI SPETTANO?

Madre e padre alternativamente. Nel caso di due gemelli, ammalati entrambi, si possono assentare tutti e due i genitori.

DURATA DELL'ASSENZA

L'intero periodo di malattia del bambino: per ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. N.B. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Con la richiesta di assenza si dovrà presentare al proprio Ufficio Personale:

- Il certificato del medico specialista del servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Intera retribuzione per i primi 30 giorni annuali.

- Senza retribuzione per gli ulteriori periodi.



ASSENZE PER MALATTIA DEL BAMBINO DOPO I 3 E FINO AGLI 8 ANNI DI VITA (DPR 25 novembre 1976, n. 1026, art. 10; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

A CHI SPETTANO?

Madre e padre alternativamente. Nel caso di due gemelli ammalati entrambi si possono assentare tutti e due i genitori.

DURATA DELL'ASSENZA

Sono previsti 5 giorni all'anno per ciascun figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni di vita. N.B. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

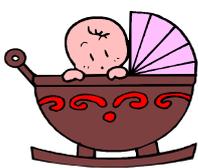
Con la richiesta di assenza si dovrà presentare al proprio Ufficio Personale:

- Il certificato del medico specialista del servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Le assenze per malattia del bambino non vengono retribuite.

ADOZIONE E AFFIDAMENTO NAZIONALE



Congedo di maternità e paternità (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; art. 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, art. 2, commi 452, 456 della Finanziaria 2008)

Il congedo spetta, alle medesime condizioni, in alternativa alla madre, al lavoratore padre adottivo ovvero affidatario.

I genitori adottivi/affidatari ne possono fruire fino al compimento dei 18 anni del figlio.

DURATA DELL'ASSENZA

Occorre fare un distinguo tra adozione e affidamento

Adozione

In caso di adozione, il congedo ha una durata estesa fino a 5 mesi e può essere fruito fino a 5 mesi dall'effettivo ingresso del minore in famiglia.

Affidamento

In caso di affidamento del minore, invece, la durata complessiva del congedo è di 3 mesi, conformemente alle vecchie regole, ma può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Occorre presentare al proprio Ufficio Personale, con la richiesta del congedo, una copia autenticata del provvedimento di adozione o di affidamento (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Retribuzione per intero.



Congedo parentale (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5, Legge Finanziaria 2008)

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, **entro 8 anni dal suo ingresso in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

DURATA DELL'ASSENZA

Può essere usufruita da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11).

- Alla madre lavoratrice spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi (10 se è diventata single).
- Al padre lavoratore spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevati a 7 qualora eserciti il diritto all'astensione per un periodo non inferiore a 3 mesi.

Qualora vi sia un solo genitore, questi ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato pari a 10 mesi.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Alla richiesta di congedo parentale, inoltrata al competente Ufficio Personale, occorre allegare copia autenticata del provvedimento di adozione o di affidamento (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, art. 36 e Legge Finanziaria 2008)

Nei primi tre anni dall'ingresso del minore l'assenza facoltativa è retribuita al 30% indipendentemente dal requisito reddituale.

Nel pubblico impiego si ha, per il primo mese, la retribuzione al 100% (ferma restando l'alternatività per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre) e per i rimanenti 5 mesi, tra i genitori, l'indennità è corrisposta al 30%.

Per i mesi successivi al sesto non spetta alcuna retribuzione.

Nell'attesa delle specifiche istruzioni da parte dell'Istituto previdenziale, si ritiene che il congedo richiesto dopo il terzo e fino all'ottavo anno dall'ingresso, dovrebbe essere indennizzato solo qualora ricorra il requisito del reddito non superiore a 2,5 volte la misura dell'assegno sociale Inps.



Riposi giornalieri per allattamento

A CHI SPETTANO?

Ad entrambi i genitori, alternativamente. I genitori possono alternarsi avendo cura di comunicare la propria intenzione al Responsabile dell'Unità di appartenenza.

I riposi giornalieri per allattamento spettano alla madre anche durante il congedo parentale del padre (DPR Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, art. 10; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5,).

Con la circolare del Ministero del Lavoro 2009 del 16 Novembre 2009 **anche il padre** lavoratore, in presenza di impossibilità ad accudire il neonato da parte della madre non lavoratrice dipendente seppure casalinga, può usufruire dei riposi giornalieri entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, oltre alle ipotesi già previste dall'articolo 40;

DURATA DELL'ASSENZA

- 2 ore giornaliere, per un anno dal momento dell'inserimento del bambino nella famiglia adottiva
- 1 ora (se l'orario di servizio è inferiore a 6 ore), per un anno dal momento dell'inserimento del bambino nella famiglia adottiva
- Nel caso di più bambini(che possono essere due, tre, etc...), durante il loro primo anno di vita, le ore previste per l'allattamento sono raddoppiate e possono essere utilizzate dal padre contemporaneamente alla madre.

Si deve presentare un'autocertificazione attestante il possesso dei requisiti previsti, come detto sopra.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (Legge 30 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 3, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter, D. Lgs. 151/2001 artt. 39, 40, 41. Circolare INPS n. 95 bis/2006)

Retribuzione per intero.



Assenze per malattie del bambino entrato in famiglia fino agli 8 anni di età (DPR 25 novembre 1976, n. 1026, art. 10; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, D. Lgs. 151/2006)

Madre e padre alternativamente. Nel caso di due gemelli ammalati si possono assentare tutti e due i genitori.

DURATA DELL'ASSENZA

- L'intero periodo di malattia del bambino: per ciascun figlio di età non superiore ai 6 anni.
- 5 giorni all'anno: per ciascun figlio di età compresa tra i 6 e gli 8 anni di vita.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Con la richiesta di assenza si dovrà presentare al proprio Ufficio Personale:

- Il certificato del medico specialista del servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Se il bambino ha un'età inferiore ai 6 anni di vita, è prevista un'intera retribuzione per i primi trenta giorni annuali (senza retribuzione gli ulteriori periodi).

- Se il bambino ha un'età compresa tra i 6 e gli 8 anni di vita non è prevista alcuna retribuzione.



Assenze per malattia del bambino entrato in famiglia fino ai 12 anni di età

Possono assentarsi per tale motivo la madre e il padre alternativamente. Nel caso di 2 figli ammalati entrambi contemporaneamente si possono assentare tutti e due i genitori.

DURATA DELL'ASSENZA

5 giorni all'anno.

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

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Con la richiesta di assenza si dovrà presentare al proprio Ufficio Personale:

- Il certificato del medico specialista del servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Le assenze per malattia del bambino non vengono retribuite.

ADOZIONE E AFFIDAMENTO INTERNAZIONALE



Congedo di maternità e paternità (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1, art 6-bis, commi 1 e 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3 e art. 39).

Spetta alla madre e al padre, quando la madre abbia rinunciato a fruire del congedo o sia deceduta, oppure se il bambino gli sia stato affidato in esclusiva, sino al compimento dei 18 anni del minore.

DURATA DELL'ASSENZA

Come per le adozioni e gli affidamenti nazionali, anche qui occorre fare un distinguo tra adozione e affidamento.

Adozione

Il periodo, **massimo 5 mesi**, può aver un utilizzo misto, cioè può essere fruito in parte durante il periodo di permanenza all'estero, corrispondente al periodo necessario per svolgere le pratiche di adozione, ed in parte dopo l'ingresso in famiglia del minore (**non oltre i 5 mesi** da tale data).

In alternativa all'utilizzo del congedo di maternità, dal 1° gennaio 2008 la lavoratrice potrà decidere di richiedere (anche solo parzialmente) un congedo non retribuito, riservandosi in tal modo la possibilità di utilizzare tutto il periodo di congedo indennizzato dopo l'ingresso del figlio.

Affidamento

In caso di affidamento del minore, invece, la durata complessiva del congedo è di **3 mesi**, conformemente alle vecchie regole, ma può essere fruito **entro i 5 mesi** successivi all'ingresso in famiglia.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Presentare al proprio Ufficio Personale la domanda di congedo correlata da una certificazione circa la durata del periodo di permanenza all'estero, rilasciata dall'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

Retribuzione per intero.



Congedo parentale (Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3 e art. 39)

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, **entro 8 anni dal suo ingresso in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

DURATA DELL'ASSENZA

Può essere usufruita da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi (elevabili a 11).

- Alla madre lavoratrice spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi (10 se è o diventa single).
- Al padre lavoratore spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevati a 7 qualora eserciti il diritto all'astensione per un periodo non inferiore a 3 mesi.

Qualora vi sia un solo genitore, questi ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato pari a 10 mesi.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Occorre presentare al proprio Ufficio Personale il certificato rilasciato dall'Ente autorizzato, che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione, nel quale sia indicata la durata del congedo parentale.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, artt. 36 e 37)

Fino al terzo anno di vita del bambino l'assenza facoltativa (ferma restando l'alternatività per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre) è retribuita, per i dipendenti della Pubblica Amministrazione e per il primo mese, al 100%. Per i rimanenti 5 mesi, tra i genitori, l'indennità è retribuita al 30%. Per i mesi successivi al sesto non spetta alcuna retribuzione.



Riposi giornalieri per allattamento

A CHI SPETTANO?

Ad entrambi i genitori, alternativamente.

I genitori possono alternarsi avendo cura di comunicare la propria intenzione al Responsabile dell'Unità di appartenenza.

I riposi giornalieri per allattamento spettano alla **madre** anche durante il congedo parentale del padre (DPR 25 novembre 1976, n. 1026, art. 10; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5, Inps - Circolare 15 ottobre 2009, n. 112).

- Con la circolare del Ministero del Lavoro C2009 del 16 Novembre 2009 **anche il padre** lavoratore, in presenza di impossibilità ad accudire il neonato da parte della madre non lavoratrice dipendente seppure casalinga, possa usufruire dei riposi giornalieri entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, oltre alle ipotesi già previste dall'articolo 40; le condizioni per la fruizione sono quelle previste per la madre lavoratrice e nelle stesse misure anche nel caso di parto plurimo.

DURATA DELL'ASSENZA

- 2 ore giornaliere. Il diritto al riposo giornaliero è valido per un anno dal momento dell'inserimento del bambino nella famiglia adottiva
 - 1 ora (se l'orario di servizio è inferiore a 6 ore), per un anno dal momento dell'inserimento del bambino nella famiglia adottiva
 - Nel caso di adozione plurima, (possono essere due bambini, tre, etc...), le ore previste per l'allattamento sono raddoppiate e possono essere utilizzate dal padre contemporaneamente alla madre.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA (qualora intenda avvalersene il padre)

Opportuna documentazione, da presentare al datore di lavoro, che riprovi l'impossibilità del coniuge di dedicarsi alla cura del neonato perché impegnata in altre attività quali ad esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche e «altre simili»

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO (Legge 30 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 3, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

Retribuzione per intero.



Assenze per malattie del bambino entrato in famiglia fino agli 8 anni di età (DPR 25 novembre 1976, n. 1026, art. 10; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

Madre e padre alternativamente. Nel caso di due gemelli ammalati si possono assentare tutti e due i genitori.

DURATA DELL'ASSENZA

L'intero periodo di malattia del bambino: per ciascun figlio di età non superiore ai 6 anni.

- 5 giorni all'anno: per ciascun figlio di età compresa tra i 6 e gli 8 anni di vita.

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Con la richiesta di assenza si dovrà presentare al proprio Ufficio Personale:

- Il certificato del medico specialista del servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Se il bambino ha un'età inferiore ai 6 anni di vita, è prevista un'intera retribuzione per i primi trenta giorni annuali (senza retribuzione gli ulteriori periodi).

- Se il bambino ha un'età compresa tra i 6 e gli 8 anni di vita non è prevista alcuna retribuzione.



Assenze per malattia del bambino entrato in famiglia fino ai 12 anni di età

Possono assentarsi per tale motivo la madre e il padre alternativamente. Nel caso di 2 figli ammalati entrambi contemporaneamente si possono assentare tutti e due i genitori.

DURATA DELL'ASSENZA

5 giorni all'anno.

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

CERTIFICATI DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Con la richiesta di assenza si dovrà presentare al proprio Ufficio Personale:

- Il certificato del medico specialista del servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

- Dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO

Le assenze per malattia del bambino non vengono retribuite.