

**BENEFICI A TUTELA
DELLA
MATERNITA'
E
*PATERNITA'***



A cura della Segreteria Generale, degli Uffici e dei Coordinatori

INTERDIZIONE ANTICIPATA dal lavoro per gravi complicanze della gestazione e **controlli prenatali**

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p>Prima dell'astensione obbligatoria, il medico specialista ASL e la Direzione Territoriale del Lavoro possono disporre l'interdizione anticipata, per uno o più periodi, in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che potrebbero essere aggravate dalla gravidanza - condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni <p>La retribuzione è al 100%</p> <p>Spettano inoltre alla gestante permessi retribuiti per controlli prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche</p>	<p><i>Riguarda solo la madre lavoratrice</i></p>

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p>Durante la gravidanza e <u>fino al 7° mese di vita del bambino</u> è vietato adibire la lavoratrice a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. I lavori a rischio sono quelli elencati dalla legge (All.ti A, B, C al D.lgs 151/2001) e quelli indicati nel D.V.R. della scuola.</p> <p>Il datore di lavoro, valutata la sussistenza di rischi, qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, può disporre l'interdizione dal lavoro, dandone informazione scritta all'Ispettorato del Lavoro (Trattamento al 100% della retribuzione)</p>	<p><i>Riguarda solo la madre lavoratrice</i></p>

CONGEDO PER MATERNITA' E PATERNITA'

(Astensione **obbligatoria**)

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p><u>Regola generale</u>: 2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto, decorrenti dal giorno successivo alla nascita.</p> <p><u>Parto posticipato</u>: il congedo spetta anche per il periodo di posticipo</p> <p><u>Parto anticipato</u>: il periodo di anticipo si aggiunge al <i>post-partum</i> (anche se complessivamente i due periodi superino i 5 mesi)</p> <p><u>Sospensione del periodo <i>post-partum</i></u>: per tutto il periodo di <u>ricovero</u> del neonato in una struttura pubblica o privata (utilizzabile una sola volta per ogni figlio).</p> <p><u>Eccezioni</u>: L'interessata ha facoltà, con certificato medico dello specialista ASL e del medico competente, di chiedere la flessibilità: cioè lavorare fino al nono mese di gravidanza ed <u>astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, per i 5 mesi successivi</u> allo stesso.</p> <p><u>Resta salva la facoltà</u>, sempre con certificato medico dello specialista ASL e del medico competente, di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto (<u>ottavo mese</u>) e nei quattro successivi.</p>	<p><u>Congedo di paternità obbligatorio</u> (art. 27 bis D.Lgs 151/01): il padre lavoratore, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 5 mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, anche in via non continuativa.</p> <p>In caso di parto plurimo la durata è di 20 giorni.</p> <p>Può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.</p> <p>E' riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (di cui sotto)</p> <p>Il padre deve comunicare per iscritto al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.</p> <p>Trattamento economico: indennità pari al 100% della retribuzione</p> <p><u>Congedo di paternità alternativo</u>: al padre lavoratore spetta tutta la durata del congedo di maternità (5 mesi) o la parte residua non goduta dalla madre, nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • morte o grave infermità della madre • abbandono • affidamento esclusivo del figlio al padre • madre lavoratrice autonoma (avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 D.Lgs 151/2001)

CONGEDO PARENTALE

(Astensione **facoltativa**)

Per ogni bambino; (raddoppia in caso di parto plurimo)

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p>Entro i primi 12 anni di vita del bambino, con decorrenza dalla fine del congedo di maternità: 3 mesi pagati al 30% non trasferibili al padre (di cui il primo mese pagato, in alternativa al padre, al 100%) Ulteriori 3 mesi al 30%, spettano complessivamente ai due genitori, in alternativa tra loro.</p> <p>Entrambi i genitori possono fruire <u>complessivamente di max 10 mesi</u>, elevabili a 11 nel caso di cui il padre si astenga per 3 mesi.</p> <p><u>Retribuzione:</u> Primi 9 mesi al 30%. Il 10° e 11° mese sono indennizzati al 30% solo qualora il reddito sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione</p> <p>Nel caso di un solo genitore: 11 mesi complessivi come sopra indennizzati</p>	<p>Entro i primi 12 anni di vita del bambino con decorrenza dalla nascita: 3 mesi pagati al 30% non trasferibili alla madre (di cui il primo mese pagato, in alternativa alla madre, al 100%) Ulteriori 3 mesi al 30%, spettano complessivamente ai due genitori, in alternativa tra loro.</p> <p>Il padre può fruire di max 6 mesi, <u>elevabili a 7</u> nel caso in cui si astenga per un periodo, intero o frazionato, non inferiore a 3 mesi</p> <p>Entrambi i genitori possono fruire <u>complessivamente di max 10 mesi</u>, elevabili a 11 nel caso di cui sopra (padre che si astiene per 3 mesi).</p> <p><u>Retribuzione:</u> Primi 9 mesi al 30%. Il 10° e 11° mese sono indennizzati al 30% solo qualora il reddito sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione</p> <p>Nel caso di un solo genitore: 11 mesi complessivi come sopra indennizzati</p>

Congedi per MALATTIA DEL FIGLIO

Spetta a **ciascun genitore, alternativamente all'altro**, con certificato del medico pediatra e senza visita di controllo per malattia:

per figli fino a 3 anni: tutto il periodo corrispondente alla malattia. Sono però retribuiti solo 30 gg per ciascun anno di vita del bambino.

Per figli da 3 a 8 anni: 5 giorni lavorativi per ogni anno di vita del bambino, non retribuiti

RIDUZIONE ORARIA nel primo anno di vita del bambino (c.d. riduzione per allattamento)

Spetta per ogni bambino; (raddoppia in caso di parto plurimo)

Madre lavoratrice

- 2 ore al giorno di riposo retribuito.
- 1 ora sola, se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore

Padre lavoratore

Spetta al padre solo nei seguenti casi:

- figlio affidato in via esclusiva al padre
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga
- madre casalinga o non lavoratrice dipendente
- morte o grave infermità della madre

ADOZIONE NAZIONALE

(per ciò che non è nel dettaglio specificato, valgono le stesse regole dei genitori naturali)

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p>Congedo di maternità (per un minore di anni 18): 5 mesi, dall'effettivo ingresso in famiglia</p> <p>Congedo parentale facoltativo: fruibile entro 12 anni <u>dall'ingresso in famiglia</u> del minore e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età</p> <p>Riposi giornalieri per allattamento: entro il 1° anno di ingresso in famiglia</p>	<p>Congedo di paternità (di cui all'art. 27 bis D.Lgs. 151/01): si applica anche al padre adottivo o affidatario</p> <p>Congedo parentale facoltativo e riposi giornalieri: si applicano anche al padre adottivo o affidatario</p>

ADOZIONE INTERNAZIONALE

(per ciò che non è nel dettaglio specificato, valgono le stesse regole dei genitori naturali)

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p>Congedo di maternità (per un minore di anni 18: 5 mesi, <u>dall'effettivo ingresso in Italia</u>. Il congedo può iniziare anche all'estero, per il periodo necessario agli adempimenti legati all'adozione. Se nel periodo all'estero la lavoratrice non intenda avvalersi del tutto o in parte del congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito</p> <p>Congedo parentale facoltativo: fruibile entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età</p> <p>Riposi giornalieri per allattamento: entro il 1° anno di ingresso in famiglia</p>	<p>Congedo di paternità (di cui all'art. 27 bis D.Lgs. 151/01): si applica anche al padre adottivo o affidatario</p> <p>Congedo parentale facoltativo e riposi giornalieri: si applicano anche al padre adottivo o affidatario</p>

AFFIDAMENTO

(per ciò che non è nel dettaglio specificato, valgono le stesse regole dei genitori naturali)

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p>Congedo di maternità (per un minore di anni 18): 3 mesi da fruire entro 5 mesi dall'affidamento</p> <p>Congedo parentale facoltativo: fruibile entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età</p> <p>Riposi giornalieri per allattamento: entro il 1° anno di ingresso in famiglia</p>	<p>Congedo di paternità (di cui all'art. 27 bis D.Lgs. 151/01): si applica anche al padre adottivo o affidatario</p> <p>Congedo parentale facoltativo e riposi giornalieri: si applicano anche al padre adottivo o affidatario</p>

Rapporto di lavoro a TEMPO DETERMINATO

Valgono le regole generali per i soli periodi coperti da contratto di lavoro

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p><u>Indennità di maternità in caso di disoccupazione:</u></p> <p>Spetta indennità pari all'80% della retribuzione, purché tra l'inizio della disoccupazione e quello del congedo di maternità non siano decorsi più di 60 giorni. (Spetta anche nel caso di risoluzione del rapporto, nei casi previsti dalla legge, durante il congedo di maternità)</p>	

Norme a tutela di genitori di FIGLI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITA' (certificazione L.104/92)

Madre lavoratrice	Padre lavoratore
<p>Madre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Prolungamento del congedo parentale</u> fino a max 3 anni (continuativi o frazionati) entro 12 anni di vita del bambino (retribuzione al 30%) • In alternativa al prolungamento, entro i primi 3 anni di vita del bambino: <u>2 ore di riposo</u> al giorno retribuite (1 sola ora se l'orario è inferiore a 6 ore) • <u>3 giorni di permesso mensili</u> retribuiti. Il diritto (nel limite di 3 gg. complessivi) può essere riconosciuto ad entrambi i genitori o a più soggetti aventi diritto, che possono fruirne alternativamente • I lavoratori che fruiscono dei permessi hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile. 	<p>In alternativa, al padre</p>

Fonti normative:

D.Lgs. n. 151/2001 come modificato dal D.lgs. n.105/2022; L. n.104/1992 come modificata dal D.lgs. n.105/2022; Messaggio INPS n.3066 del 04.08.2022; L. n.81/2017; CCNL Comparto Scuola 2006/09; D.Lgs n.81/2008; L.104/1992