



MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI



MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI



MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Il tema dei congedi parentali e delle assenze dal lavoro è oggetto, attualmente, di un tavolo di contrattazione tra le organizzazioni sindacali e l'Agenzia per la rappresentanza negoziale nelle pubbliche amministrazioni (Aran), in vista della stesura e sottoscrizione di un contratto collettivo nazionale quadro applicabile a tutti i dipendenti pubblici.

Sul tema dei congedi parentali, il *d.lgs. 151/2001 Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità* contiene tutte le norme che regolano gli istituti connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento: dalla tutela della salute della donna in gravidanza, alla possibilità della stessa di astenersi dal lavoro, al congedo di paternità. La normativa, vista l'esigenza della parità del ruolo dei genitori nell'educazione dei figli, equipara madre e padre lavoratori.

Il Testo Unico fornisce le coordinate di base sulla disciplina della materia, ma sono fatte salve tutte le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi di lavoro anche aziendali, nonché da ogni altra disposizione.

In questa guida le lavoratrici e i lavoratori che intendono utilizzare i congedi parentali troveranno tutte le informazioni utili al caso. Essa contiene, per ogni istituto, una parte esplicativa ed una serie di domande e casi pratici. Nell'ultima parte sono contenuti alcuni modelli e fac simile da utilizzare per le richieste di fruizione dei congedi.

COME È TUTELATA LA MATERNITÀ

La lavoratrice madre non è licenziabile ed è tutelata nel seguente modo:

1. È vietato il licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Se la lavoratrice viene licenziata durante il periodo della gravidanza, deve presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, dello stato di gravidanza.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo di divieto è nullo e non produce effetti giuridici. In caso di violazione del divieto è prevista, per il datore di lavoro, una sanzione amministrativa.

Il divieto di licenziamento non opera nel caso di:

- esito negativo del periodo di prova;
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, in caso di colpa grave della lavoratrice;
- cessazione dell'attività aziendale in cui è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine nel caso di contratto a tempo determinato.

2. È vietata la sospensione dal lavoro della lavoratrice durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento nei mesi di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino, ad eccezione del caso in cui sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto in cui è addetta, e sempre che il reparto abbia autonomia funzionale.

3. È vietata la sospensione dal lavoro anche nel caso in cui la gravidanza della lavoratrice sia sopravvenuta al relativo provvedimento di sospensione. In questo caso vengono meno gli effetti della sospensione.

4. È vietato il collocamento in mobilità della lavoratrice a seguito di un licenziamento collettivo, a meno che non ci sia stato un collocamento in mobilità successivo alla cessazione dell'attività aziendale.

5. La lavoratrice madre, durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, non può essere adibita:

- al trasporto e al sollevamento pesi;
- ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (incluse attività o zone classificate a rischio di radiazione ionizzanti)
- al lavoro operativo per le appartenenti ai corpi di polizia di Stato, penitenziaria e municipale.

MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

La lavoratrice che svolgeva in precedenza tali mansioni deve essere adibita ad altre per tutto il periodo nel quale vige il divieto, conservando il diritto alla retribuzione e alla qualifica originale, se queste risultassero inferiori. È compito del Servizio Ispettivo del Ministero - d'ufficio o su richiesta della lavoratrice - accertare se le eventuali condizioni ambientali o di lavoro siano pregiudizievoli alla salute della donna. Nel caso di impossibilità a collocare la lavoratrice ad altre mansioni, il Servizio Ispettivo può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

6. La lavoratrice madre ha diritto a permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per poter godere di tali permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda unitamente alla documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (*Fac-simile n. 1*).

DOMANDE E CASI PRATICI

Che cosa succede nel caso di richiesta di dimissioni da parte della lavoratrice (o del lavoratore)?

La richiesta di dimissioni presentata dal lavoratore o dalla lavoratrice durante lo stato di gravidanza e fino a tre anni di età del bambino o durante i primi tre anni dall'accoglimento in famiglia del minore adottato o in affidamento o, nei casi di adozione internazionale, durante i primi tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento, deve essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio (*Fac-simile n. 2*), seguendo un modello specifico predisposto dal Ministero del Lavoro (*Fac-simile n. 3*). In caso contrario le dimissioni sono da ritenersi inefficaci.

Nel caso di colpa grave la lavoratrice madre può essere licenziata?

Solo nel caso in cui venga verificata la sussistenza del connotato di gravità della colpa.

Che cosa succede nel caso di mancata consegna del certificato di gravidanza?

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in stato di gravidanza, anche nel caso di inconsapevolezza del datore di lavoro per mancata consegna di un certificato medico attestante la situazione personale della dipendente, è nullo. In questo caso la lavoratrice dovrà presentare entro 90 giorni dal licenziamento un certificato medico da cui risulti lo stato di gravidanza.

Alla lavoratrice spettano inoltre le retribuzioni maturate dalla data di presentazione al datore di lavoro del certificato di gravidanza, redatto secondo precise formalità, diverse da quelle valide per il certificato che ripristina il rapporto di lavoro. In questo caso, il certificato deve essere rilasciato in tre copie, due delle quali devono essere consegnate dalla lavoratrice al datore di lavoro e all'istituto assicuratore. Esso deve necessariamente contenere i seguenti dati: a) le generalità della lavoratrice; b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta e dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia; c) il mese di gestazione alla data della visita; d) la data presunta del parto.

Quali sono le tutele della lavoratrice nel caso di procreazione assistita?

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità non opera per la lavoratrice sottoposta ad un trattamento di procreazione assistita, se alla data della comunicazione del licenziamento non è ancora avvenuto il trasferimento nell'utero degli ovuli fecondati in vitro.

CHE COS'È IL CONGEDO DI MATERNITÀ

È una astensione obbligatoria dal lavoro che viene concessa alla lavoratrice

- durante i due mesi precedenti la data presunta 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 successivi al parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora questo avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

La violazione del divieto comporta la sanzione dell'arresto fino a sei mesi per il datore di lavoro.

Come usufruire del congedo

La Direzione territoriale del Lavoro e la Asl possono disporre, sulla base di accertamento medico e con provvedimento da emanare entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta della lavoratrice, l'interdizione delle lavoratrici in stato di gravidanza, per uno o più periodi e fino a tre mesi precedenti la data presunta del parto. In particolare:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, l'astensione dal lavoro è disposta dalla Asl del distretto socio-sanitario di appartenenza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, l'astensione dal lavoro è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro su istanza della lavoratrice o d'ufficio qualora, nel corso della propria attività di vigilanza, emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione.

Al termine del periodo di interdizione dal lavoro e salvo che vi rinunci, la lavoratrice ha diritto a rientrare nella stessa unità produttiva in cui era occupata all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo Comune e di rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino con le stesse mansioni da ultimo svolte o con mansioni equivalenti. Ha diritto, inoltre, a beneficiare degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi o da leggi e regolamenti, che le sarebbero spettati durante la sua assenza. È concessa, inoltre, la *flessibilizzazione del periodo di astensione obbligatoria*: ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice può scegliere di posticipare il periodo assentandosi dal lavoro un mese prima del parto, previa attestazione medica rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, dalla quale risulti che tale scelta non arreca danno alla salute del nascituro e/o della gestante (*Fac-simile n. 4*). Il periodo non usufruito dovrà essere aggiunto a quello di astensione dopo il parto (massimo quattro mesi), fino al raggiungimento dei cinque mesi di astensione complessiva.

Si può usufruire della flessibilità del congedo di maternità solo:

- se non ci sono condizioni patologiche che configurano situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- in assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- se vengono meno le cause che in precedenza hanno portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- in assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole alla lavoratrice, non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, il suo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- in assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

La flessibilità del congedo *pre parto* richiesta e già accordata può essere oggetto di rinuncia su espressa richiesta della lavoratrice o per fatti sopravvenuti (ad esempio di tipo morboso, che facciano venir meno il requisito dell'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni a rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro).

In caso di *interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza*, successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione (se l'interruzione avviene precedentemente viene infatti considerata malattia), la lavoratrice può riprendere in qualsiasi momento l'attività lavorativa. È necessario in tal caso un preavviso di dieci giorni e la presentazione di una certificazione del medico specialista del Ssn o con esso convenzionato e del medico competente, attestanti che il rientro al lavoro non reca pregiudizio alcuno alla salute della lavoratrice. La nuova disciplina è valida anche nel caso di morte prematura del bambino (decesso alla nascita o durante il congedo di maternità).

La documentazione da presentare per usufruire del congedo

Le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità il certificato medico indicante la data presunta del parto. A nulla rileva un eventuale errore di previsione.

Entro trenta giorni dalla data del parto deve essere presentato il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva (*Fac-simile n. 5*).

DOMANDE E CASI PRATICI

Che cosa succede se la lavoratrice, a causa dell'anticipazione del parto, non abbia potuto presentare il certificato medico di gravidanza?

In questo caso la data presunta deve essere determinata in un momento successivo da parte del medico competente, in base ai dati contenuti nella cartella clinica relativa al parto.

Quale trattamento economico e previdenziale spetta durante il congedo?

Il congedo di maternità

- va considerato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, nel computo relativo alla tredicesima mensilità, alla gratifica natalizia, alle ferie o ai fini del raggiungimento del limite di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per potere beneficiare dell'indennità di mobilità;
- va considerato come lavorativo ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti;
- dà alla lavoratrice il diritto di percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione, che deve essere corrisposta da parte del datore di lavoro per tutto il periodo del congedo.

Queste indennità vanno versate alla lavoratrice anche se durante il periodo di interdizione dal lavoro la lavoratrice viene licenziata per cessazione dell'attività dell'organizzazione produttiva cui è adibita o per scadenza del contratto a termine, purché fra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, non siano decorsi più di 60 giorni. Ai fini del computo del termine di 60 giorni non si tiene conto delle assenze dovute a malattia e infortunio, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, del periodo di congedo parentale o di congedo per malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Si può chiedere il congedo in caso di adozioni e affidamenti?

Sì. Il congedo può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento preadottivo un minore. Le modalità di utilizzo del congedo di maternità variano, a seconda che si tratti di adozione nazionale, internazionale o di affidamento, in tal modo:

- in caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia;
- in caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito entro cinque mesi successivi dall'ingresso del minore in Italia o durante il periodo di permanenza all'estero necessario per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva;
- in caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento, per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento.

Il diritto al congedo, se richiesto dalla madre, spetta al padre richiedente alle medesime condizioni.

Si può chiedere l'indennità per congedo di maternità per i periodi di permanenza all'estero?

Sì. La domanda di indennità a titolo di congedo di maternità relativa ai periodi di permanenza all'estero deve essere corredata da apposita certificazione rilasciata dall'Ente che ha curato la procedura di adozione. La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richiada o richiada solo in parte il congedo di maternità, può comunque avvalersi di periodi di congedo non indennizzati né retribuiti.

Che cosa succede nel caso di parto prematuro?

Se il figlio nato prematuramente è stato ricoverato presso una struttura, pubblica o privata, per individuare il giorno dal quale decorre il periodo di tre mesi di congedo, si deve fare riferimento alla data di ingresso del neonato nella casa familiare. I giorni trascorsi in ospedale per assistere il neonato, quindi, devono essere aggiunti ai tre mesi previsti dalla legge. All'ipotesi di parto prematuro, dunque, non deve applicarsi il criterio generale secondo cui, per calcolare i due mesi precedenti la data presunta del parto, si deve far riferimento alla data presunta del termine fisiologico di una gravidanza normale.

Come viene calcolato il congedo di maternità nei rapporti di lavoro a termine?

Il periodo di maternità deve essere computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, ma questo non implica che qualora la dipendente sia entrata in periodo di congedo prima della data di risoluzione del suo rapporto di lavoro a termine, il rapporto si prolunghi fino alla scadenza del periodo di astensione obbligatoria. Questo emolumento ha natura previdenziale e non retributiva.

Si può frazionare ad ore il congedo parentale?

Il congedo parentale può essere frazionato solo se questa ipotesi è prevista e regolata nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei casi di:

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

In questa ipotesi, il padre lavoratore

- ha diritto allo stesso trattamento economico, normativo e previdenziale spettante alla madre;
- è soggetto a divieto di licenziamento per il periodo di congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino;
- ha diritto a rientrare nella stessa unità produttiva in cui era stato occupato e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino e di essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti;

La documentazione da presentare

Il padre lavoratore che vuole avvalersi del congedo deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alla condizione di morte o grave infermità della madre (*Fac-simile n. 5*). In caso di abbandono, è sufficiente che il padre lavoratore rediga una dichiarazione sostitutiva di notorietà (c.d. autocertificazione).

Che cos'è il congedo obbligatorio di paternità?

Si tratta di un istituto introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015. Ha la durata di 1 giorno, da utilizzare entro i 5 mesi dalla nascita del figlio (mentre il congedo facoltativo di 2 giorni, anche continuativi, può essere utilizzato dal padre lavoratore previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima). È utilizzabile per i figli nati successivamente al 1° gennaio 2013. L'istituto del congedo obbligatorio di paternità non è immediatamente applicabile al pubblico impiego, posto che la sua attuazione è subordinata all'adozione di una specifica normativa attuativa in materia.

Novità

Su questo punto si fa presente che la materia è oggetto di un tavolo di contrattazione tra le organizzazioni sindacali e l'Agenzia per la rappresentanza negoziale nelle pubbliche amministrazioni per la stesura e sottoscrizione di un contratto collettivo nazionale quadro applicabile a tutti i dipendenti pubblici.

I CONGEDI PARENTALI

Il congedo parentale è finalizzato all'assistenza e all'educazione dei figli e consiste nel diritto spettante sia al padre che alla madre di godere di un periodo di 10 mesi, elevabile ad 11, utilizzabili anche contemporaneamente entro i primi 8 anni di vita del bambino.

Poiché il congedo spetta per ogni bambino, nell'ipotesi di parti gemellari il genitore può godere del periodo di congedo per ogni figlio nato e non in relazione al parto.

Modalità di utilizzo del congedo

Il diritto spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, trascorso quello previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. In questo caso il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori sale a 11 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora e, quindi, anche nel caso in cui la madre sia disoccupata o casalinga;
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Madre e padre possono fruire del congedo parentale anche contemporaneamente ed il padre ne può usufruire sia quando la madre è in congedo di maternità, sia quando la stessa goda dei riposi giornalieri c.d. per allattamento.

Per godere di tale diritto, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro nei termini fissati dalla contrattazione collettiva e comunque con un periodo non inferiore a quindici giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo (*Fac-simile n. 7*). La contrattazione collettiva del settore pubblico ammette che, anche in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del termine di 15 giorni, la domanda possa essere eccezionalmente presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

È previsto un prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di tre anni - comprensivo dei periodi di astensione facoltativa per congedo parentale - in favore della madre o, in alternativa, del padre di minore con disabilità grave fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino. Altro aspetto innovativo è che il prolungamento spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, purché la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari.

La domanda di congedo parentale va inviata per via telematica prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto; qualora sia presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro, tranne in casi particolari in cui è pagata

MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

direttamente dall'Inps (operai agricoli a tempo determinato, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato). Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per le lavoratrici autonome, il pagamento è effettuato direttamente dall'Inps.

Il trattamento economico e previdenziale

Il congedo parentale

- è computato nell'anzianità di servizio, ad eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità (art. 34, t.u.)
- è retribuito con un trattamento economico pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di età del bambino e per un periodo massimo di sei mesi complessivo fra i genitori. Peraltro la contrattazione collettiva di comparto prevede generalmente che i primi trenta giorni di astensione facoltativa siano retribuiti per intero, ossia al 100%. Tale beneficio compete una volta sola, per entrambi i genitori complessivamente. Dal compimento del terzo anno di età del bambino e fino all'ottavo anno di età, l'indennità viene riconosciuta in misura pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del genitore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione con contribuzione figurativa ridotta e possibilità di contribuzione volontaria;
- è coperto da contribuzione figurativa con relativo onere economico a carico della gestione previdenziale cui sono iscritti i lavoratori.

Al datore di lavoro che rifiuta o ostacola il diritto al congedo è applicata una sanzione amministrativa da € 516 a € 2.852;

È utilizzabile il congedo parentale nel caso di adozioni o affidamenti?

Sì. Il congedo parentale spetta anche per i figli adottivi o in affidamento pre adottivo entro otto anni dalla data di ingresso del minore in famiglia, fermo restando che, ai fini della richiesta del periodo di astensione dal lavoro, il figlio non deve aver compiuto la maggiore età.

Che trattamento economico spetta per l'utilizzo del congedo parentale per adozioni o affidamenti?

Al genitore adottivo o affidatario che si avvale dell'astensione facoltativa spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo di 6 mesi da suddividersi tra i due genitori, a prescindere dal livello reddituale, entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia; in caso di richieste successive ai tre anni dalla data di ingresso, nonché per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai sei mesi, l'indennità spetta solo qualora ricorra il requisito del reddito superiore a 2,5 volte la misura dell'assegno sociale Inps.

In alternativa al congedo parentale ci si può avvalere di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting?

Sì. La legge dà la possibilità di avvalersi di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. In questo caso le donne lavoratrici, negli 11 mesi successivi al congedo di maternità, potranno accedere, al posto del congedo parentale, a un contributo economico utilizzabile o per pagare un servizio di *baby sitting* o per coprire la retta del nido (pubblico o privato accreditato). Si tratta di 300 € netti mensili per sei mesi. Se la madre opta per la prima soluzione potrà utilizzare i voucher per pagare direttamente il servizio, mentre nel caso del nido sarà l'Inps a rimborsare direttamente la quota prevista alla struttura interessata.

Il beneficio verrà concesso alle donne che ne faranno richiesta all'Inps, sulla base di una graduatoria nazionale che terrà conto dell'indicatore ISEE «e fino a concorrenza delle risorse disponibili per ciascun anno». La priorità sarà riconosciuta ai nuclei con l'indicatore della situazione economica equivalente inferiore e, a parità di ISEE, secondo l'ordine di presentazione delle domande.

Va ricordato che:

- Per ogni quota mensile richiesta, alla lavoratrice interessata sarà ridotto di un mese il periodo di congedo parentale.
- Saranno escluse dal beneficio economico le madri già esentate dal pagamento delle rette dei nidi per motivi di reddito e le madri che già godono dei contributi previsti dal Fondo per le politiche attive, mentre il bonus sarà concesso in misura parziale a coloro che hanno un contratto *part time*.
- Il decreto ministeriale, per il triennio 2013-2015, ha deciso uno stanziamento di 78 milioni l'anno. Le risorse verranno coperte attingendo dal Fondo per l'occupazione femminile e dei giovani. È affidata all'Inps la responsabilità di monitorare l'andamento della spesa lungo i tre anni della sperimentazione.

DOMANDE E CASI PRATICI

Il congedo parentale è frazionabile?

Sì. Le modalità di fruizione del congedo parentale in forma oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa sono regolati dalla contrattazione collettiva di settore.

Per il personale del comparto Sicurezza e difesa e di quello dei Vigili del fuoco e soccorso pubblico, la contrattazione collettiva dovrà prevedere specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

Il congedo parentale deve essere chiesto con un preavviso di almeno 15 giorni e deve contenere l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro potranno concordare la ripresa dell'attività lavorativa, anche sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

In assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona disabile in situazione di gravità, a chi spetta il congedo parentale?

Il congedo parentale può essere riconosciuto al familiare o affine entro il terzo grado convivente del disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla norma, secondo il seguente ordine:

1. il coniuge convivente della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente o entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (circolare Inps n. 159 dell'11.11.2013).

Che trattamento economico spetta nel caso di congedo parentale?

In tema di astensione facoltativa dal lavoro spettante a ciascun genitore nei primi otto anni di vita del figlio, l'art. 10 comma 2 lett. c) c.c.n.l. comparto ministeri 1998/2001 code contrattuali, del 16 febbraio 1999, attribuisce alla lavoratrice madre (o in alternativa al lavoratore padre) il diritto alla retribuzione integrale nei primi trenta giorni di assenza dal lavoro. Ne consegue che la retribuzione piena per trenta giorni spetta anche se il bambino abbia superato i tre anni, posto che l'art. 1, comma 2, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, fa salvi i trattamenti più favorevoli stabiliti nei contratti collettivi.

Quale trattamento economico spetta nel caso di parto plurimo?

Il t.u. disciplina sia il congedo parentale che spetta al lavoratore dopo la nascita dei figli, sia il trattamento economico spettante durante tale periodo (art. 32 e 34). Il c.c.n.l. del 24 luglio 2003 del comparto scuola (art. 12, comma 4, confluito invariato nel c.c.n.l. 29 novembre 2007) prevede, con riferimento al trattamento economico, una disciplina più favorevole, che attribuisce al lavoratore il diritto all'intero trattamento retributivo per i primi trenta giorni di astensione dal lavoro. La disposizione in questione, nel fare riferimento all'art. 32, comma 1, lett. a), d.lgs. 151/2001, include già l'ipotesi (prevista e disciplinata dalla stessa norma) di parto plurimo, senza però consentire la moltiplicazione del periodo di astensione retribuito per intero. Se la norma contrattuale avesse voluto disporre una moltiplicazione o comunque un aumento della parte del periodo di congedo retribuito per intero in relazione al numero dei figli avrebbe espressamente specificato tale diritto del lavoratore.

RIPOSI E PERMESSI

In alternativa al congedo parentale, durante il primo anno di vita del bambino sussiste in favore della madre il diritto di usufruire di due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata lavorativa (art. 39, t.u.) (*Fac-simile n. 8*).

Modalità di fruizione

Il periodo di riposo consentito si riduce a uno quando l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore, mentre ha durata di mezz'ora nel caso in cui la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Durante tali periodi, che sono considerati lavorativi agli effetti della durata dell'orario di lavoro e della retribuzione con copertura figurativa, la lavoratrice può anche uscire dai locali dell'amministrazione.

Il diritto ai riposi giornalieri ha carattere potestativo, dunque il soggetto che non lo esercita non ha diritto al risarcimento del danno per il suo mancato godimento.

Nel periodo di fruizione di riposi e permessi a carico dell'ente assicuratore, al lavoratore è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione.

Anche il padre lavoratore ha diritto ai riposi giornalieri nei seguenti casi:

- se i figli sono affidati solo al padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale (*Fac-simile n. 9*);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (art. 41, t.u.).

Il caso di minore affetto da handicap grave

Qualora il minore sia portatore di handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del congedo parentale, il genitore, anche adottivo o affidatario, gode delle seguenti garanzie:

- due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Il riposo è cumulabile con il congedo parentale ordinario o con il congedo per malattia del figlio, è coperto da contribuzione figurativa e si computa nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla gratifica natalizia;
- in alternativa alle due ore di riposo giornaliero entrambi i genitori, anche adottivi, alternativamente e in modo continuativo nell'ambito del mese, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, possono fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito (art. 42, comma 2, t.u.).

Il d.lgs. 119/2011 ha modificato la disciplina dei tre giorni di permesso, usufruibili in caso di figlio portatore di handicap grave. Tale possibilità, infatti, prima della modifica apportata all'art. 42 del t.u. era prevista solo dopo il compimento del terzo anno di vita del minore.

Disposizioni particolari per i pubblici dipendenti

Il genitore con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di amministrazioni pubbliche, può essere assegnato, su sua richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa. Questo a condizione che vi sia un posto vacante di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione (art. 42 bis, t.u.).

L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro 30 giorni dalla domanda. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Il caso delle adozioni e degli affidamenti

I riposi orari giornalieri spettano anche ai genitori affidatari o adottivi entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia.

L'Inps, con circolare del 26 maggio 2003 n. 91, ha chiarito che, a differenza di quanto previsto per i figli "biologici" – per i quali i genitori possono fruire dei riposi giornalieri solo al termine del periodo di astensione obbligatoria *post partum* – il genitore che abbia adottato o preso in affidamento un minore può utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino in famiglia, in luogo del congedo di maternità di cui all'art. 26 t.u. o del congedo di paternità di cui al successivo art. 31. Ciò in quanto la fruizione del congedo di maternità/paternità in caso di adozione o affidamento non è obbligatoria, come avviene in caso di filiazione naturale. Nella medesima circolare l'Istituto ha chiarito che, nell'ipotesi di adozione e affidamento di due o più minori, trova applicazione l'art. 41 t.u. che prevede il raddoppio dei riposi in caso di parto plurimo; a quest'ultimo, infatti, è equiparabile l'ingresso in famiglia di due o più minori, avvenuto nella stessa data.

L'assegnazione del pubblico dipendente presso altra sede di servizio è possibile entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

DOMANDE E CASI PRATICI

Può essere messo in mobilità il dipendente pubblico con figlio minore di 3 anni?

Il T.U. contiene espressi riferimenti alla sola ipotesi di trasferimento verso altra amministrazione per i lavoratori richiedenti con figlio di età inferiore ai tre anni. Questa circostanza, tuttavia, non implica che tale possibilità non possa riferirsi anche ad ipotesi di mobilità interna. In proposito può richiamarsi il c.d. principio di continenza, secondo cui “il più contiene il meno”. In virtù di tale principio è ragionevole ritenere che l’istituto, se certamente riguarda il caso più complesso, sotto il profilo organizzativo, di mobilità tra amministrazioni, non possa non riguardare anche l’ipotesi di mobilità interna alla medesima amministrazione. Se, com’è evidente, la norma ha inteso tutelare (attraverso il temporaneo avvicinamento del dipendente al coniuge nei primi tre anni di vita dei figli) la famiglia e, più specificamente, l’esercizio delle funzioni genitoriali, risulterebbe non ragionevole, né proporzionata alle finalità perseguite, una lettura restrittiva della norma.

Il padre lavoratore ha diritto ai riposi giornalieri?

Il diritto del padre ad usufruire delle ore di permesso giornaliero nel primo anno di vita del figlio sussiste anche nel caso in cui la madre sia casalinga. L’espressione madre “non lavoratrice dipendente” deve ritenersi comprensiva anche della “lavoratrice” casalinga.

CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino:

- fino a tre anni del bambino senza limiti temporali (art. 47, comma 1, t.u.);
- fra i tre e gli otto anni di età del bambino fino a cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per un totale di dieci giorni non fruibili contemporaneamente (art. 47, comma 2, t.u.).

Il trattamento economico e previdenziale

La contrattazione collettiva del settore pubblico prevede che, successivamente al periodo di congedo per maternità e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, siano riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza per malattia del figlio, retribuiti per intero.

I periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Tali periodi di assenza sono coperti da contribuzione figurativa intera fino a tre anni di età del bambino, mentre dai tre agli otto anni sono coperti da contribuzione figurativa ridotta, con possibilità di contribuzione volontaria.

La documentazione da presentare

La malattia del bambino deve essere certificata da un medico specialista del Ssn o con esso convenzionato, ma non è soggetta alle disposizioni sul controllo delle malattie del lavoratore. La lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (*Fac-simile n. 10*).

Il caso delle adozioni e degli affidamenti

I genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo per malattia del figlio:

- fino a sei anni di età del bambino senza limiti temporali
- tra i sei e i dodici anni di età del bambino nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore

Certificati medici per la malattia del figlio

I certificati medici per l'assenza del lavoratore a causa della malattia del figlio dovranno essere inviati per via telematica all'Inps direttamente dal medico del Ssn che ha in cura il bambino per poi essere inoltrati ai datori di lavoro interessati, tramite il sistema già attivo di trasmissione dei certificati medici di malattia dei dipendenti. L'Inps provvederà in un secondo momento a girare la certificazione al datore di lavoro interessato e all'indirizzo email del lavoratore che ne faccia richiesta.

DOMANDE E CASI PRATICI

Che cosa si intende per malattia del bambino?

Per malattia del bambino deve intendersi non soltanto la fase acuta di alterazione patologica, ma anche quella della convalescenza in cui il bambino, dopo il superamento dei sintomi acuti, deve ancora recuperare le normali condizioni fisiche e psichiche e necessita pertanto di assistenza, per prevenire ricadute ed assicurarsi un completo ristabilimento.

APPENDICE

Fac-simile 1

Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche

Fac-simile 2

Richiesta convalida dimissioni volontarie della lavoratrice madre/lavoratore padre

Fac-simile 3

Modello di convalida dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari

Fac-simile 4

Richiesta congedo di maternità

Fac-simile 5

Comunicazione di nascita del figlio

Fac-simile 6

Richiesta congedo di paternità

Fac-simile 7

Richiesta congedo parentale

Fac-simile 8

Richiesta riposi giornalieri

Fac-simile 9

Rinuncia ai permessi giornalieri in favore del padre

Fac-simile 10

Richiesta congedo per malattia del figlio

Fac-simile 1

Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche

Spett.le Ente _____

Oggetto: Richiesta permesso retribuito per esami o visite mediche

La sottoscritta _____ Vostra dipendente, in stato di gravidanza, chiede con la presente di assentarsi dal lavoro ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 il giorno _____ dalle ore alle ore _____ al fine di effettuare:

- Esame prenatale
- Accertamento clinico
- Visita medica

Seguirà documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Distinti saluti.

Data _____

Firma _____

Fac-simile 2

Richiesta convalida dimissioni volontarie della lavoratrice madre/ del lavoratore padre

Spett.le Ente _____

Direzione Provinciale del Lavoro
Servizio Ispettivo

Oggetto: Richiesta convalida dimissioni volontarie lavoratrice madre/lavoratore padre

Il/La sottoscritto/a _____

nato/a a _____ il _____ Vs. dipendente in qualità
di _____ fin dal _____ con la presente
intende rassegnare le dimissioni che avranno decorrenza a far data dal _____

Chiedo al Servizio Ispettivo di codesta D.P.L. la convalida delle presenti dimissioni, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Distinti saluti.

Data _____

Firma _____

N.B. La legge 92/2012 ha esteso da uno a tre anni di età del bambino il periodo coperto dall'obbligo di convalida delle dimissioni rese dal genitore lavoratore.

Fac-simile 3**Modello di convalida dichiarazione della lavoratrice madre/
lavoratore padre dimissionari**

In data alle ore davanti a me... Funzionario in servizio presso la intestata Direzione territoriale del lavoro si è presentata/o personalmente la lavoratrice/ il lavoratore di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
 - il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative indennità;
 - il diritto a riposi e permessi, (artt. 39 ss) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
 - le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del terzo anno di vita del bambino nonché nel terzo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, co. 4);
 - il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, co. 1).
- La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle responsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

lo sottoscritta/o nata/o il a età..... sesso [F] [M]

Residente a in via

Documento

DICHIARO

di essere dipendente della ditta _____ dal _____ anzianità di servizio _____ avente sede in _____ con le mansioni di _____ qualifica di essere al mese di gravidanza (data presunta del parto _____) / di avere partorito in data di _____ essere padre di una/un bambina/o nata/o il _____; di essere genitore adottivo o affidatario dal _____ Numero figli : 0 ; 1 ; 2 ; oltre ;

Ampiezza aziendale: fino a 15 dipendenti, da 16 a 50, da 51 a 100, da 101 a 200, oltre 200; Settore di appartenenza: agricoltura- industria - commercio - credito e assicurazione- servizi di aver ricevuto incentivi alle dimissioni : SI NO

L'orario di lavoro era così articolato: full time ; part time ; Il turno di lavoro: _____ di aver chiesto la concessione di un part-time? SI NO o un orario di lavoro più flessibile: SI NO ; mi è stato concesso SI NO

Negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI NO di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro in data _____ con decorrenza dal _____ ultimo giorno in forza il _____.

Nel confermare tale volontà dichiaro, inoltre, di essere pervenuta/o alla decisione di dimettermi per libera scelta per i seguenti motivi:

[a] Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido [a1]; assenza parenti di supporto [a2]; elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter) [a3].

[b] Passaggio ad altra azienda;

[c] Mancata concessione del part time/orario flessibile/modifica turni di lavoro;

[d] Desiderio di cura della prole in maniera esclusiva;

[e] Cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge;

[f] Chiusura/cessazione/trasferimento azienda

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di _____ ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per promuovere la parità fra uomini e donne sul posto di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

"Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza.

L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003".

LA/IL DICHIARANTE _____

Richiesta congedo di maternità

Spett.le Ente _____

Oggetto: Richiesta congedo di maternità

La sottoscritta _____

nata a _____ il _____

Vs. dipendente in qualità di _____

CHIEDE

- di essere collocata in congedo di maternità a decorrere dal _____
- di poter usufruire della flessibilità del congedo di maternità, ai sensi dell'art. 20, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, facendo ricorrere l'astensione dal servizio a partire dal _____

ALLEGA

- certificato medico indicante data presunta del parto
- certificato medico rilasciato dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ai sensi dell'art. 20, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Ai sensi dell'art. 21, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la sottoscritta si impegna a presentare, entro trenta giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46, D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Data _____

Firma _____

Fac-simile 5

Comunicazione di nascita del figlio

Spett.le Ente _____

Oggetto: Comunicazione di nascita del figlio

La sottoscritta _____

nata a _____ il _____

Vs. dipendente in qualità di _____

Con la presente comunica che il giorno _____ è nato/a mio/a
figlio/a _____

Quanto sopra in ottemperanza dell'art. 21 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Distinti saluti.

Data _____

Firma _____

Fac-simile 6

Richiesta congedo di paternità

Spett.le Ente _____

Oggetto: Richiesta congedo di paternità

Il sottoscritto _____

nato a _____ il _____

Vs. dipendente in qualità di _____

Con la presente comunica che dal _____ al _____ sarà in congedo di paternità, spettante ai sensi dell'28 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e chiede di fruire della indennità spettante per legge.

Si allega documentazione attestante la sussistenza delle condizioni per la fruizione del congedo ex art. 28 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Distinti saluti.

Data _____

Firma _____

Fac-simile 7

Richiesta congedo parentale

Spett.le Ente _____

Oggetto: Richiesta congedo parentale

Il/La sottoscritto/a _____

nato/a a _____ il _____ in servizio presso

codesto Ente in qualità di _____

genitore di _____ nato/a il _____

con la presente comunica che intende assentarsi dal lavoro per fruire del congedo parentale, ai sensi dell'art. 32, d.lgs. 26 marzo 2001, n.151, per il periodo intercorrente dal _____ al _____

Cordiali saluti

Data _____

Firma _____

Fac-simile 8

Richiesta riposi giornalieri

Spett.le Ente _____

Oggetto: Richiesta riposi giornalieri

La sottoscritta _____

nata a _____ il _____ in servizio presso
codesto Ente in qualità di _____

madre di _____ nato/a il _____

chiede di poter usufruire ai sensi dell'art. 39 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, fino al compimento
del 1° anno di età del bambino, del riposo giornaliero

- per n. 2 ore
- per n. 1 ora

a decorrere dal _____ e fino al _____ con le seguenti
modalità:

	dalle ore	alle ore	dalle ore	alle ore
Lunedì				
Martedì				
Mercoledì				
Giovedì				
Venerdì				

La sottoscritta dichiara sotto la propria responsabilità che il padre del bambino non usufruisce
dei medesimi riposi giornalieri

Data _____

Firma _____

Fac-simile 9

Rinuncia ai permessi giornalieri in favore del padre

Spett.le Ente _____

Oggetto: Rinuncia ai permessi giornalieri in favore del padre

La sottoscritta _____ nata _____
il _____ in servizio presso codesto Ente in qualità di _____
madre di _____ nato/a il _____

DICHIARA

La propria rinuncia ad usufruire del diritto ai riposi giornalieri ex art. 39, d.lgs. 26 marzo 2001,
n. 151 per il periodo dal _____ al _____

In favore del padre del bambino Sig. _____

Data _____

Firma _____

Fac-simile 10

Congedo per malattia del figlio

Spett.le Ente _____

Oggetto: Richiesta congedo per malattia del figlio

Il/La sottoscritto/a _____

Vs. dipendente in qualità di _____

Con la presente comunica che, ai sensi dell'art. 47, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, intende avvalersi del congedo per malattia di mio figlio _____

nato/a a _____ il _____

per il periodo intercorrente dal _____ al _____

Dichiaro inoltre, ai sensi dell'art. 51, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Distinti saluti.

Data _____

Firma _____

VOTA CISL



~~CISL FP~~



e-mail: fp@cisl.it

WWW.FP.CISL.IT