

Congedi Parentali lavoratori dipendenti



Definizioni

Congedo di maternità:

astensione obbligatoria, anche anticipata, posticipata e flessibile

Congedo di paternità:

astensione obbligatoria da fruire in via autonoma

Congedo di paternità alternativo:

astensione obbligatoria post parto nei casi consentiti al padre in alternativa alla madre

Congedo parentale:

astensione facoltativa

Congedo per malattia del figlio:

astensione per malattia del bambino

Riposi e permessi:

allattamento o altre assenze

Congedo di maternità

durata 5 mesi, l'indennità spettante è 80% della retribuzione a cui. In base ai contratti di categoria può arrivare al 100% con l'integrazione del datore di lavoro.

Astensione dal lavoro obbligatoria

- due mesi precedenti la data presunta del parto;
- tre mesi dopo il parto

Astensione dal lavoro anticipata/prorogata

- tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli
- interdizione dal lavoro fino al periodo di astensione obbligatoria, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, competenza dell'ASL
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, competenza in capo all'Ispettorato del lavoro territoriale
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, competenza in capo all'Ispettorato del lavoro territoriale.

L' Ispettorato del lavoro territoriale può inoltre disporre il prolungamento dell'astensione fino al compimento del settimo mese del bambino.

Astensione dal lavoro flessibilità durata 5 mesi

- facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Previo certificato del ginecologo (del SSN o convenzionato) e un certificato del medico competente, redatto nel corso del settimo mese di gestazione, in cui attestino che la lavoratrice può prestare attività lavorativa nel corso dell'ottavo mese, senza arrecare pregiudizio a sé stessa e al nascituro.

Astensione dal lavoro posticipata

- facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Previo certificato del ginecologo (del SSN o convenzionato) e un certificato del medico competente, redatto nel corso del settimo mese di gestazione, in cui attestino che la lavoratrice può prestare attività lavorativa nel corso dell'ottavo mese, senza arrecare pregiudizio a sé stessa e al nascituro fino alla data del parto.

Congedo di paternità alternativo

In caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, anche nel caso in cui si fosse avvalsa della facoltà di astenersi dal lavoro dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Congedo obbligatorio di paternità

Il congedo dal 2022 è strutturale e ha una durata di dieci giorni lavorativi.

Il congedo aumenta a 20 giorni in caso di parto plurimo e la fruizione va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i primi 5 mesi successivi. Dal 13 agosto 2022 per effetto del Dlgs 105/2022 sono inclusi i dipendenti pubblici.

Il congedo non è frazionabile a ore e può essere fruito anche in caso di decesso perinatale del figlio.

E' riconosciuto anche nel caso di fruizione del congedo di paternità alternativo, ed è retribuito al 100%.

Per fruire del congedo il padre deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro con un anticipo di almeno 5 giorni dall'inizio dello stesso.

Congedo facoltativo del padre

Dal 2022 il congedo facoltativo è strutturale. Al padre, lavoratore dipendente, spetta un solo giorno da usufruire entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino a condizione che la madre rinunci a un giorno di congedo di maternità.

Congedo parentale

Nei primi 12 anni di vita di ciascun bambino il genitore ha diritto di astenersi dal lavoro dopo il parto e la durata massima del congedo tra i due genitori è di 10 mesi, salvo quanto previsto al punto b.

Nello specifico:

- la madre trascorso il periodo di congedo di maternità può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- il padre può astenersi dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui l'astensione sia di almeno 3 mesi anche non continuativi per un massimo di 11 mesi tra i genitori.
- In caso di presenza di un solo genitore il congedo ha una durata pari a 11 mesi (dal 13 agosto, prima erano 10 mesi).

In caso di adozione o affidamento il congedo parentale è fruibile entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, fino al compimento della maggiore età.

Indennità economica del congedo parentale

Il trattamento economico, pari al 30% della retribuzione spettante fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, avrà una durata complessiva massima di nove mesi, di cui 3 mesi riservato in via esclusiva alla madre, tre mesi riservati al padre, tutti non trasferibili, più altri 3 mesi fruibili in modo alternativo da entrambi i genitori.

A decorrere dal 2023 il trattamento economico del congedo parentale in alternativa fra i genitori e per 1 mese entro i 6 anni del bambino è elevato dal 30% all' 80%.

Ai pubblici dipendenti i primi 30 giorni di congedo parentale sono retribuiti al 100% dello stipendio.

I genitori, in alternativa tra loro, hanno diritto ad ulteriori tre mesi di congedo (max sei mesi), fino ad un massimo di 9 mesi retribuiti.

In presenza di un solo genitore l'indennità economica del 30% spetta complessivamente per 9 mesi.

Nel caso di affidamento esclusivo ad un solo genitore, spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

Pertanto rispetto alla norma precedente il periodo massimo retribuito sale da sei mesi a nove, fino al compimento del dodicesimo anno di età.

I periodi ulteriori ai 9 mesi, e fruiti entro i 12 anni di vita del bambino saranno retribuiti a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

La fruizione del congedo parentale dall'entrata in vigore del Dlgs (13 agosto 2022) non riduce le ferie, i riposi e la tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

In caso di adozione o affidamento l'indennità è dovuta, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, fino al compimento della maggiore età.

Il prolungamento del congedo, in presenza di minore con handicap in situazione di gravità è fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino l'indennità è commisurata al 30% della retribuzione.

Congedo per la malattia del bambino

È possibile assentarsi dal lavoro, in alternativa all'altro genitore lavoratore, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino per tutto il periodo corrispondente alla malattia, i giorni di assenza dovranno essere giustificati dal certificato di malattia emesso dal pediatra.

L'assenza non è retribuita e non è soggetta a visite fiscali per controlli di malattia del lavoratore.

Ai pubblici dipendenti è riconosciuto il diritto con un massimo di trenta giorni regolarmente retribuiti per anno per le malattie del bambino fino al terzo anno di vita.

Fra i tre anni e il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino è possibile assentarsi dal lavoro 5 giorni ogni anno, per ciascun genitore senza retribuzione anche nel settore pubblico, l'assenza se comunicata con certificato medico del pediatra da luogo alla contribuzione figurativa, le modalità di accredito sono determinate da una quota pari al 200% del valore dell'assegno sociale.

Riposi e permessi

Nel primo anno di vita del bambino, la madre ha diritto, al rientro al lavoro, di due ore di riposo al giorno, cumulabili se l'orario giornaliero è di almeno 6 ore. Il riposo è di un'ora quando l'orario lavorativo risulta inferiore alle 6 ore.

I periodi di riposo giornalieri possono essere riconosciuti al padre lavoratore quando:

- I figli risultano affidati solo a lui;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente perché rinuncia;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, ovvero anche se disoccupata, casalinga;
- 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.

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, il genitore può fruire di due ore di riposo giornaliero retribuito.