ASTENSIONE OBBLIGATORIA - ASTENSIONE FACOLTATIVA - ASSENZA PER MALATTIA DEL BAMBINO

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

QUADRO RIEPILOGATIVO

DESCRIZIONE	*NORMA GENERALE*	*RETRIBUZIONE*	*NOTE*
Durata dell'astensione prima del parto	2 mesi prima della data presunta del parto (Ai sensi dell'art. 12 della L. 53/2000, l'interessata può, con certificato medico ASL, chiedere la flessibilità: 1 mese prima del parto)	100%	Il periodo è utile ad ogni effetto. Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi
Nell'intervallo fra la data presunta e quella effettiva		100%	Il periodo è utile ad ogni effetto
Durata dell'astensione dopo il parto	3 mesi dopo il parto, decorrenti dal giorno successivo alla nascita (Ai sensi dell'art. 12 della L. 53/2000, l'interessata può, con certificato medico ASL, chiedere la flessibilità: 4 mesi dopo il parto)	100%	Il periodo è utile ad ogni effetto. Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi
Interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione	Periodo: prima del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità su disposizione dell'Ispettorato del lavoro	100%	Il periodo è utile ad ogni effetto
Parto prematuro	In caso di parto prematuro l'astensione obbligatoria si proroga dopo il parto dei giorni di anticipo, previa istanza e certificato di nascita (art.11 L. 53/2000) in effetti i giorni non goduti prima del parto vengono comunque garantiti dopo il parto.	100%	Il periodo è utile ad ogni effetto

PARTO PREMATURO

Nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la data del parto.

Interruzione volontaria della gravidanza: aborto volontario

La dipendente che, volontariamente, interrompe la gravidanza - aborto volontario - nel rispetto delle norme di cui alla legge n. 194 del 22/5/78 non può beneficiare della tutela della lavoratrice madre di cui alla legge 1204/71. Essa è considerata in assenza per motivi di salute: malattia causata dallo stato di gestazione (C.M. n. 25 del 25/3/72).

Interruzione spontanea della gravidanza

L'interruzione non provocata della gravidanza, per aborto spontaneo o terapeutico, si può verificare:

Prima del 180° giorno di gestazione (aborto)	In tal caso si deve considerare malattia, anche se non fa cumulo con i giorni di malattia per altre cause	L'assenza della dipendente va gestita in base alle disposizioni riguardanti "assenze per malattia"
Dopo il 180° giorno di gestazione (parto)	In tal caso l'aborto viene considerato parto	La dipendente deve essere collocata in astensione obbligatoria "post partum" per tre mesi dal giorno successivo a quello dell'aborto

In caso di aborto spontaneo o terapeutico, la dipendente deve produrre, entro giorni 15, il certificato medico rilasciato dall'Ufficio Sanitario dell'A.S.L. oppure da un medico di fiducia.

GRAVI COMPLICANZE DELLA GESTAZIONE: INTERDIZIONE DAL SERVIZIO

La dipendente in stato di gravidanza:

Può ottenere l'interdizione dal servizio per complicanze della gestazione, producendo istanza all'Ispettorato Provinciale del Lavoro, che ne rilascia ricevuta. Da usufruire in uno o più periodi, prima dei due mesi	La presentazione della domanda (per conoscenza) al Dirigente Scolastico o al C.S.A., con allegata la ricevuta dell'Ispettorato del Lavoro da diritto alla dipendente di assentarsi per il tempo indicato nel certificato medico

antecedenti al parto	

L'interdizione dal servizio per gravi complicanze di gestazione è disposta dall'Ispettorato Provinciale del Lavoro della provincia di appartenenza dell'interessata (legge 1204/71 art. 5).
L'accertamento dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro è finalizzato ad interrompere l'interdizione prima della data fissata dallo specialista. Nessuna conseguenza potrà derivarne alla lavoratrice madre in caso di cessazione anticipata dell'interdizione.
L'interdizione dal servizio per gravi complicanze è equiparabile, a tutti gli effetti, all'assenza obbligatoria per maternità (C.M. n. 2 del 4/1/73).
Per ottenere l'interdizione dal servizio per gravi complicanze di gestazione la dipendente deve:

a) Produrre istanza, in carta semplice, all'Ispettorato Provinciale del Lavoro della provincia di competenza. L'Ispettorato è tenuto al rilascio di ricevuta e dispone l'interdizione dal lavoro dell'interessata fino all'inizio della astensione obbligatoria. L'Ispettorato dispone l'accertamento entro 7 giorni, dal giorno successivo a quello della ricezione dell'istanza dell'interessata
b) Allegare alla domanda d'interdizione dal servizio un certificato medico, rilasciato dallo specialista , attestante: - le generalità della dipendente - l'indicazione della scuola di appartenenza - il mese di gestazione alla data della visita - la data presunta del parto e il periodo concesso di complicanza gestazione

RIPOSI PER ALLATTAMENTO

La madre e il padre lavoratori dipendenti, durante il primo anno di vita del bambino (anche in caso di adozione o affidamento), hanno diritto:

a 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
a 1 ora al giorno se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore.

Spettano solo al padre:

se il figlio è affidato al solo padre;
in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, ma lavoratrice autonoma, libera professionista, etc.;
nel caso di morte o di grave infermità della madre.

Il padre non ha diritto ai riposi quando la madre non svolge attività lavorativa (tranne nel caso di morte o di grave infermità della madre).

Al padre non è consentito fruire di tali riposi orari se la madre è in astensione obbligatoria o facoltativa. E' possibile, invece, che il padre utilizzi l'astensione facoltativa mentre la madre fruisce dei riposi orari giornalieri.

In caso di **parto gemellare o plurimo** i riposi orari per allattamento di cui sopra si raddoppiano.

Il padre, nel caso di parto gemellare o plurimo:

> ha diritto alle sole ore aggiuntive che possono essere fruite anche durante l'astensione obbligatoria della madre quando sussiste il diritto della madre.

La domanda della madre va presentata al datore di lavoro.

ASTENSIONE FACOLTATIVA GENERALE

(Fonti: artt. 7 e 15 L. 1204/71. Art. 3 legge n.53/2000)

MADRE LAVORATRICE SUBORDINATA

La **durata massima** del congedo della madre è di 6 mesi.

L'utilizzazione del congedo va coordinata con quello cui ha diritto il padre lavoratore subordinato, dato che la coppia può sommare al massimo 10 mesi di assenza, da usufruire anche **contemporaneamente.**

Il periodo cumulativo diventa di **11 mesi** se il congedo è utilizzato dal padre lavoratore subordinato per almeno 3 mesi, anche frazionatamente (ad esempio: 6 mesi per la madre e 5 per il padre, 4 mesi per la madre e 7 per il padre).

Se la **madre** è - o diventa - una **single,** le spettano per intero i 10 mesi.

Si rientra in tale condizione in caso di morte del padre, o di abbandono della figlia o del figlio da parte del padre, o di affidamento della figlia o del figlio solo alla madre, risultante da un provvedimento formale.

Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, deve essere dato **preavviso** al datore di lavoro di almeno 15 giorni.

Mentre finora il congedo doveva essere utilizzato a partire dal termine dell'astensione obbligatoria e entro il 1° anno di vita della figlia o del figlio, ora la durata è molto più lunga: fino agli **8 anni.**

Questo significa che il periodo di astensione facoltativa non goduto con la vecchia disciplina diventa utilizzabile fino alla nuova e più elevata soglia di età. Quindi, se la figlia o il figlio non ha ancora 8 anni e la madre non ha utilizzato parte o tutta l'astensione facoltativa oppure è - o è diventata - una *single*, la parte residua è da ora in poi fruibile.

L'età di riferimento della figlia o del figlio è diversa nel caso di adozione - affidamento.

Retribuzione: i primi trenta giorni, nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa, retribuzione intera (art. 11, CCNL 15/3/2001).

Successivamente, senza condizioni di reddito, retribuzione al 30% per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, fruibile per i genitori naturali fino al terzo anno di vita del bambino (e cioè fino al giorno, compreso, del terzo compleanno).

Inoltre, subordinatamente a determinate condizioni di reddito, tale retribuzione al 30% è corrisposta per un periodo massimo fino a 10 o 11 mesi per i genitori naturali fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, dopo che i genitori stessi abbiano già fruito di 6 mesi complessivi di astensione entro il terzo anno, per i periodi eventualmente non ancora fruiti.

Ai sensi delle CC.MM del Tesoro n. 49 del 25 ottobre 2000, della Funzione Pubblica n. 14 del 16 novembre 2000 e dell'INPDAP n. 49 del 27 novembre 2000, ai fini della retribuzione intera dei primi 30 giorni, si considera il cumulo dei giorni di ciascuno dei genitori.

Validità: a tutti gli effetti, tranne ferie e 13° mensilità per i periodi oltre i primi 30 giorni.

PADRE LAVORATORE SUBORDINATO

Mentre finora il padre poteva utilizzare il congedo solo nel caso in cui la madre della propria figlia o del proprio figlio fosse una lavoratrice subordinata che vi rinunciasse, ora, con la nuova legge, il padre ha un proprio **diritto al congedo a prescindere dalla situazione della madre.** Questo significa che la madre può essere: una lavoratrice autonoma, libera professionista, collaboratrice, casalinga, studentessa, disoccupata, ecc.

La **durata massima** del congedo del padre è di **6 mesi,** elevabile a 7 (se la madre non supera i 4 mesi).

L'utilizzazione del congedo va coordinata con quello della madre lavoratrice subordinata, dato che la coppia può sommare al massimo **10 mesi** di assenza, da usufruire anche **contemporaneamente.**

Il periodo cumulativo diventa di 11 mesi se il congedo è utilizzato dal padre lavoratore subordinato per almeno 3 mesi (ad esempio: 5 mesi per il padre e 6 per la madre, 7 per il padre e 4 per la madre).

Si può scegliere di utilizzare questo congedo mentre l'altro genitore usufruisce di un altro (esempio: congedo parentale del padre e riposi giornalieri della madre, ma anche congedo parentale del padre e congedo di maternità).

Quindi, il padre può iniziare a godere del congedo parentale fin dalla nascita della figlia/figlio in contemporanea con il congedo di maternità della madre.

Se il **padre** è - o diventa - un ***single*** gli spettano per intero i 10 mesi.

Si rientra in tale condizione in caso di morte della madre, o di abbandono della figlia o del figlio da parte della madre, o di affidamento della figlia o del figlio solo al padre, risultante da un provvedimento formale.

Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, deve essere dato **preavviso** al datore di lavoro di almeno 15 giorni.

Mentre finora il congedo doveva essere utilizzato entro il 1° anno di vita della figlia o del figlio, ora la durata è molto più lunga: fino agli **8 anni.**

Questo significa, ad esempio, che il padre, che con la vecchia disciplina non poteva chiedere l'astensione facoltativa, può ora utilizzare il congedo parentale (fino a 10 mesi, se *single) o* che, in caso la madre abbia già goduto dei 6 mesi di astensione facoltativa, può utilizzare, se la figlia o il figlio non ha ancora 8 anni, la parte supplementare di mesi (al massimo 5 mesi) prevista da questa legge.

L'età di riferimento della figlia o del figlio è diversa nel caso di adozione - affidamento.

Per quanto riguarda la copertura economica, vale quanto previsto per la madre lavoratrice.

QUADRO RIEPILOGATIVO

DESCRIZIONE	***MADRE***	***PADRE***	***GENITORI***	***UNICO GENITORE***
Durata permessi di astensione facoltativa	**6 mesi (anche frazionati)**	**7 mesi (anche frazionati)**	**11 mesi complessivi**	**10 mesi (anche frazionati)**
Periodo utile (età del figlio)	**Entro l'8° anno di età**	**Entro l'8° anno di età**	**Entro l'8° anno di età**	**Entro l'8° anno di età**
Periodi astensione retribuita entro il 3° anno di età	**6 mesi**	**6 mesi**	**6 mesi totali**	**6 mesi**
Retribuzione 1° mese di astensione facoltativa	**100%**	**100%**		**100%**
Retribuzione restanti primi 5 mesi di astensione facoltativa	**30%**	**30%**		**30%**

Retribuzione dopo il 3° anno e fino all'8° anno di età	**30%** **solo nel caso si ha un reddito annuo inferiore a € 12.426,66 (£ 24.061.375)**	**30%** **solo nel caso si ha un reddito annuo inferiore a € 12.426,66 (£ 24.061.375)**		**30%** **solo nel caso si ha un reddito annuo inferiore a € 12.426,66 (£ 24.061.375)**
Effetti dell'astensione facoltativa	**I primi 30 gg. di astensione con retribuzione intera sono validi a tutti gli effetti; i successivi periodi sono validi ai fini dell'anzianità di servizio ad eccezione delle ferie e 13° mensilità.**	**I primi 30 gg. di astensione con retribuzione intera sono validi a tutti gli effetti; i successivi periodi sono validi ai fini dell'anzianità di servizio ad eccezione delle ferie e 13° mensilità.**		**I primi 30 gg. di astensione con retribuzione intera sono validi a tutti gli effetti; i successivi periodi sono validi ai fini dell'anzianità di servizio ad eccezione delle ferie e 13° mensilità.**

ASTENSIONE PER MALATTIA DEL FIGLIO

(Fonti: artt. 7 e 15 L. 1204/71. Art. 3 legge n.53/2000)

MALATTIA DEL BAMBINO/A

Se la figlia o il figlio che si ammala ha meno di 3 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, per la durata della malattia, e comunque fino al raggiungimento del terzo anno di vita.

Retribuzione Nei primi tre anni di vita del bambino, la retribuzione è pari al 100% nei primi 30 giorni per ogni anno di età del bambino; successivamente è prevista la contribuzione figurativa (ex art. 2 comma 2 del D.Lgs 546/96).

Se la figlia o il figlio che si ammala ha un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.

Successivamente al terzo anno di vita del bambino, non spetta alcuna retribuzione con contribuzione figurativa.

Se entrambi i genitori sono lavoratori subordinati, il congedo deve essere utilizzato alternativamente.

Chi sceglie di astenersi dal lavoro deve presentare al suo datore di lavoro una autocertificazione da cui risulti che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

La malattia della figlia o del figlio deve risultare da certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La legge prevede questa sola condizione. Sono, quindi, da escludere controlli e obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità, che sono stabilite solo per la malattia della lavoratrice e del lavoratore. E' quanto esplicitamente affermato nella circolare della Funzione Pubblica n. 14/2000.

Se la malattia della bambina o del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte.

QUADRO RIEPILOGATIVO

DESCRIZIONE	***MADRE***	***PADRE***	***GENITORI***	***UNICO GENITORE***
Assenza per malattia fino al 3° anno di età	**Durata senza limiti (in alternativa al coniuge), dietro presentazione del certificato medico**	**Durata senza limiti (in alternativa al coniuge), dietro presentazione del certificato medico**	**Durata senza limiti, dietro presentazione del certificato medico**	**Durata senza limiti, dietro presentazione del certificato medico**
Retribuzione del 1° mese (per ogni anno di età) di assenza per accudire il figlio ammalato fino al 3° anno di età	**100%**	**100%**		**100%**
Retribuzione del restante periodo dopo il 1° mese di assenza per assistenza al figlio ammalato fino al 3° anno di età	**0%**	**0%**		**0%**
Assenza per malattia del bambino dal 3° all'8° anno di età	**5 giorni per anno (in alternativa al coniuge)**	**5 giorni per anno (in alternativa al coniuge)**	**10 giorni per anno complessivi**	**5 giorni per anno**
Retribuzione assenza malattia bambino fra il 3° e l'8° anno di età	**0%**	**0%**		**0%**
Effetti dell'assenza per malattia del figlio fino a 8 anni di età	**I primi 30 gg. di astensione con retribuzione intera sono validi a tutti gli effetti; i successivi periodi sono validi ai fini dell'anzianità di servizio ad eccezione delle ferie e 13° mensilità.**	**I primi 30 gg. di astensione con retribuzione intera sono validi a tutti gli effetti; i successivi periodi sono validi ai fini dell'anzianità di servizio ad eccezione delle ferie e 13° mensilità.**		**I primi 30 gg. di astensione con retribuzione intera sono validi a tutti gli effetti; i successivi periodi sono validi ai fini dell'anzianità di servizio ad eccezione delle ferie e 13° mensilità.**
Documentazione da presentare	**Dichiarazione congiunta dei genitori (o almeno due dichiarazioni di ciascuno), attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro per lo stesso motivo.**			