

CONGEDO DI MATERNITÀ/CONGEDO DI PATERNITÀ		
Legge 53/2000 (Art. 3 “Congedi dei genitori”) D. Lgs. 151/2001	Contratto intercompartmentale 2001-2004 Alto Adige	
Definizione	<p>Congedo di maternità: astensione obbligatoria dal lavoro della madre lavoratrice.</p> <p>Congedo di paternità: astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità.</p>	
A chi spetta	<p>Alle lavoratrici madri.</p> <p><u>In alternativa</u> ai padri lavoratori subordinati in caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre o in casi di affidamento esclusivo al padre.</p> <p>Alle lavoratrici che hanno adottato o ottenuto in affidamento un bambino di età inferiore ai 6 anni oppure in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale anche per bambini maggiori di 6 anni, fino alla maggiore età.</p> <p><u>In alternativa</u>, qualora non richiesto dalla madre, è riconosciuto al padre se lavoratore subordinato.</p>	
Durata	<p>In caso di nascita: 2 mesi antecedenti la data presunta del parto + 3 mesi successivi <i>oppure</i> 1 mese antecedente la data presunta del parto + 4 mesi successivi (con certificazione SSN).</p> <p>In caso di parto prematuro, è possibile recuperare dopo la nascita il periodo non fruito.</p>	
	<p>In caso di adozione/affidamento: 3 mesi successivi all’effettivo ingresso in famiglia per i bambini di età inferiore ai 6 anni.</p>	Nessuna modifica
	<p>In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale: 3 mesi successivi all’effettivo ingresso in famiglia anche per i bambini maggiori di 6 anni, fino alla maggiore età.</p>	
Trattamento economico	80% della retribuzione 100% dei contributi	100% della retribuzione 100% dei contributi
Diritto al rientro:	Diritto a rientrate nella stessa sede di lavoro (o altra purché nello stesso comune) con le stesse mansioni (o equivalenti) e di restarvi fino al compimento del primo anno di età del bambino/a; diritto esteso anche al padre lavoratore, nel caso di fruizione del congedo di paternità per la durata dello stesso e fino al compimento del primo anno di vita del bambino/a.	

CONGEDO PARENTALE

Legge 53/2000 (Art. 3 "Congedi dei genitori")
D. Lgs. 151/2001

Contratto intercompartmentale 2001-2004 Ato Adige

Definizione	Diritto per entrambi i genitori di astenersi dal lavoro facoltativamente entro i primi 8 anni di vita del bambino/a.
A chi spetta	<p>A entrambi i genitori naturali fino agli 8 anni del bambino/a</p> <ul style="list-style-type: none">- anche quando l'altro genitore non ne ha diritto- anche contemporaneamente (per il padre anche contemporaneamente al congedo di maternità della madre) <p>A entrambi i genitori adottivi o affidatari fino ai 12 anni del bambino/a.</p> <p>In caso di parto plurimo il congedo spetta per ciascun figlio/a.</p>

Durata e fruibilità

Il congedo parentale **non può complessivamente eccedere il limite di 10 mesi** (entro l'ottavo anno del bambino/a) così ripartiti:

- alla **madre lavoratrice** un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi**;
- al **padre lavoratore** un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi**;
- qualora vi sia **un solo genitore** un periodo continuativo o frazionato non superiore a **10 mesi**.

Se il padre lavoratore usufruisce di un periodo di astensione non inferiore ai 3 mesi il periodo massimo dell'astensione cui ha diritto viene **umentato di 1 mese** (raggiungendo 7 mesi).

In caso di **adozione o affidamento**:

- di un bambino di 0-6 anni: congedo fruito negli stessi termini dei genitori naturali
- di un bambino/a di 6-12 anni: diritto di assentarsi nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare

Il congedo parentale **non può complessivamente eccedere il limite di 11 mesi** (entro l'ottavo anno del bambino/a):

- alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo non superiore di tre mesi;
- al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore di tre mesi,
- alla madre o al padre, a loro discrezione, per un ulteriore periodo di complessivamente non superiore a cinque mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a undici mesi;
- in caso di parto plurimo i relativi genitori, se sono dipendenti del medesimo ente, possono fruire del congedo parentale spettante per ogni bambino oltre il primo solo alternativamente;
- il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Frazionabilità del congedo parentale e preavviso:

- il congedo parentale può essere fruito in non più di sei soluzioni, se fruito da entrambi i genitori, ossia in non più di cinque soluzioni se fruito da un solo genitore;
- ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente o della dipendente;
- ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo in casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare per iscritto l'amministrazione di appartenenza con un preavviso non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto supera un mese.

Interruzione del congedo parentale in caso di malattia:

- in caso di malattia del genitore il congedo è interrotto, su apposita richiesta, se la malattia, debitamente documentata, ha una durata di almeno otto giorni consecutivi e verrà fruito in una fase successiva.
-

	<p>In caso di figli con grave handicap il congedo parentale è esteso fino a 3 anni senza limitazione di mesi con il 30% della retribuzione, o in alternativa è possibile usufruire di un permesso giornaliero retribuito di 2 ore.</p> <p>L'astensione dei genitori può essere contemporanea.</p> <p>Preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno 15 giorni.</p>	
	<p><u>Casi:</u></p> <p>madre: lavoratrice autonoma ⇒ limite max: 3 mesi (entro 1° anno di vita del bambino/a)</p> <p>padre: lavoratore dipendente ⇒ limite max: 6 mesi +1</p> <p>padre: lavoratore autonomo ⇒ no congedo</p> <p>madre: lavoratrice dipendente ⇒ limite max: 6 mesi</p>	<p><u>Casi:</u></p> <p>madre: lavoratrice autonoma ⇒ limite max: 3 mesi (entro 1° anno di vita del bambino/a)</p> <p>padre: lavoratore dipendente ⇒ limite max: 8 mesi</p> <p>padre: lavoratore autonomo ⇒ no congedo</p> <p>madre: lavoratrice dipendente ⇒ limite max: 8 mesi</p>
Trattamento economico	<p>30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo di 6 mesi, entro il 3° anno di vita del bambino/a.</p> <p>Indennità del 30% per i mesi successivi solo in presenza di soglie minime di reddito.</p>	<p>30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di otto mesi;</p> <p>Indennità del 20% per i mesi successivi.</p> <p>Qualora vi sia un solo genitore spetta il trenta per cento della retribuzione per tutto il periodo di congedo parentale.</p> <p>In caso di parto plurimo spetta per i figli oltre il primo il trenta per cento della retribuzione.</p>
	<p>I periodi di congedo parentale valgono per la maturazione dell'anzianità di servizio, ma non per la maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. Sono coperti da contribuzione figurativa, integrabile volontariamente. Può essere richiesto l'anticipo del TFR.</p>	
Diritto al rientro:	<p>Diritto a rientrate nella stessa sede di lavoro (o altra purché nello stesso comune) con le stesse mansioni (o equivalenti) e di restarvi fino al compimento del primo anno di età del bambino/a; diritto esteso anche al padre lavoratore, nel caso di fruizione del congedo parentale la durata dello stesso e fino al compimento del primo anno di vita del bambino/a.</p>	

RIPOSI GIORNALIERI	
	Legge 53/2000 (Art. 3 "Congedi dei genitori") D. Lgs. 151/2001
	Contratto Intercompartmentale 2001-2004 Alto Adige
Definizione	Diritto di assentarsi dal lavoro per il 1° anno di vita del bambino/a.
A chi spetta	<p>Alla madre: 1 o 2 ore al giorno a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o superiore/uguale alle 6 ore. Da utilizzare entro il primo anno di vita del bambino/a, o in caso di adozione/affidamento entro il primo anno dell'ingresso nel nucleo familiare.</p> <p>Spettano al padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in alternativa alla madre, se è lavoratrice dipendente e non se ne avvale - se la madre non è lavoratrice dipendente - se i figli sono affidati solo al padre - in caso di grave infermità o decesso della madre <p>Non spettano al padre se la madre non svolge attività lavorativa (ad eccezione dei casi in cui sia gravemente ammalata) o se la madre è in congedo o in aspettativa.</p> <p>In casi di parto plurimo: raddoppio dei permessi, che in questo caso possono essere ripartiti tra i genitori e utilizzati dal padre anche se la madre è in congedo.</p>
Trattamento economico	Permessi retribuiti.

RIPOSI GIORNALIERI INTERCOMPARTO.

Si applica la legge statale.

Se nella famiglia sono presenti due figli di età inferiore a dieci anni e la madre non è lavoratrice dipendente o autonoma, è riconosciuto al padre un riposo giornaliero retribuito di un'ora per ogni figlio oltre il secondo, da fruire entro il primo anno di vita del relativo figlio. Il parto plurimo non comporta un aumento di tale riposo.

CONGEDI PER MALATTIE DEL FIGLIO/A

Legge 53/2000 (Art. 3 "Congedi dei genitori")
D. Lgs. 151/2001

Contratto intercomparto Alto-Adige 2001-2004

Definizione	Astensione dal lavoro in casi d malattia del bambino/a fino agli 8 anni di età.	
A chi spetta	Ad entrambi i genitori, alternativamente (anche se l'altro genitore non ne ha diritto). ALTO ADIGE. IN CASO DI GRAVE MALATTIA È CONSENTITA LA FRUIZIONE CONTEMPORANEA DEL CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO. (Occorre presentare un'autocertificazione al datore di lavoro per attestare che l'altro genitore non utilizza contemporaneamente il congedo per lo stesso motivo). ALTO ADIGE: IL CONGEDO STRAORDINARIO SPETTA AL GENITORE RICHIEDENTE ANCHE QUALORA L#ALTRO GENITORE NON NE ABBIA DIRITTO:	
Durata	<p>Fino a 3 anni di età: astensione dal lavoro senza limiti di tempo (fino a 6 anni in caso di adozione/affidamento).</p> <p>Dai 3 agli 8 anni di età: 5 giorni di astensione dal lavoro per ciascun genitore (dai 6 agli 8 anni in caso di adozione o affidamento).</p>	Per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori di complessivamente 60 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia.
Trattamento economico	Permessi non retribuiti. Fino ai 3 anni è prevista la copertura previdenziale.	Dal primo all'ottavo anno di vita del bambino congedo straordinario retribuito.

ULTERIORI NORME A TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ DEL CONTRATTO INTERCOMPARTIMENTALE 2001-2004 ALTOADIGE:

Aspettativa per il personale con prole.

Il personale con prole convivente può richiedere la collocazione in aspettativa senza retribuzione per una durata massima di due anni per ogni figlio, da usufruire entro l'ottavo anno di vita del bambino ed in non più di due soluzioni.

In caso di fruizione su due periodi, tra un periodo e quello successivo deve intercorrere un periodo di prestazione lavorativa effettiva di sei mesi.

In caso di parto plurimo l'aspettativa per ogni figlio oltre al primo è al massimo di un anno.

Per il personale insegnante ed equiparato la fruizione della aspettativa va armonizzata con le decorrenze dei rispettivi anni scolastici.

In caso di sopravvenuto congedo di maternità, il periodo rimanente dell'aspettativa può essere fruito, su domanda, entro l'ottavo anno di vita del bambino.

Durante l'aspettativa i contributi pensionistici sono a carico della amministrazione, inclusa la quota di pertinenza del personale medesimo.

L'aspettativa non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, delle ferie e del trattamento di fine rapporto; è invece utilmente computata ai fini del trattamento di quiescenza.

In alternativa all'aspettativa il personale può optare per un rapporto di lavoro a tempo parziale, non inferiore al cinquanta per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno. In tal caso la parte residua degli oneri pensionistici, contributivi, sono a carico dell'amministrazione.

In caso di adozione o affidamento preadottivo, l'aspettativa va fruita entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, e comunque entro il quindicesimo anno di vita del minore.

Il congedo parentale e l'aspettativa per prole possono essere cumulati, non superando complessivamente per i genitori e per ogni figlio il limite massimo di trentun mesi.

Permesso per motivi educativi.

In alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettativa per il personale con prole, un genitore può chiedere un permesso per motivi educativi nella misura di 24 mesi, osservando per la richiesta un preavviso di trenta giorni.

La fruizione avviene in una unica soluzione, immediatamente dopo il congedo per maternità o paternità. Il padre può fruire del permesso per motivi educativi già dalla nascita del figlio.

Per il personale insegnante ed equiparato le decorrenze vanno armonizzate con le decorrenze dei rispettivi anni scolastici.

La retribuzione durante il permesso per motivi educativi ammonta al trenta per cento, senza incidenza su ferie e tredicesima mensilità.

Per la progressione giuridica ed economica di carriera, il permesso è utile interamente per un figlio e nella misura di otto mesi per un ulteriore figlio.

Valgono le stesse condizioni per l'affido o l'adozione.

In caso di sopravvenuto congedo di maternità o paternità, il periodo rimanente del permesso deve essere fruito, pena la decadenza dello stesso immediatamente dopo il periodo di astensione per maternità o paternità, senza la ripresa lavorativa.

In caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a dodici mesi, da fruire senza assunzione del servizio.

L'interruzione del permesso è consentita a fronte di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi, che consentono comunque il rientro al lavoro.

L'interruzione con le suddette modalità annulla il diritto della fruizione del rimanente periodo.

Durante i primi otto mesi il permesso è interrotto per malattia, se la stessa è di almeno otto giorni consecutivi di durata. Il periodo di malattia è aggiungibile al permesso.

Il permesso per motivi educativi vale solamente per il personale a tempo indeterminato.