

Mini guida congedi parentali

Astensione obbligatoria

La lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro e il datore di lavoro ha il divieto di adibirla ad attività lavorative, per un periodo di durata di **5 mesi**, così generalmente suddivisi:

- nei **due mesi** che precedono la data presunta del parto (a cui si aggiunge eventualmente il periodo tra la data presunta e quella effettiva);
- nei **tre mesi** successivi al parto.

In caso di parto prematuro, i giorni di astensione che precedono la data del parto (e non goduti) si aggiungono al periodo ad esso successivo.

L'interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica) verificatasi entro il 180° giorno di gestazione, è considerata a tutti gli effetti come malattia, dopo il 180° giorno di gestazione, invece, è considerata, a tutti gli effetti, come parto e pertanto dà diritto all'astensione obbligatoria successiva al parto e relativo trattamento.

Possibilità di posticipare l'inizio dell'astensione obbligatoria

Fermo restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria (5 mesi) la lavoratrice può decidere di posticipare il suddetto periodo, rimanendo a casa, così, dal mese precedente la data presunta del parto fino ai quattro mesi successivi, presentando richiesta al datore di lavoro e all'Inps (accompagnata da certificazione medica che attesti che tale scelta non arreca pregiudizio alla salute della futura madre e del nascituro).

L'astensione obbligatoria può, anche, essere anticipata, previo accertamento medico:

- 1) su istanza della lavoratrice per gravi complicazioni della gravidanza.;
- 2) a seguito di richiesta/obbligo del datore di lavoro o per iniziativa dell'Ispettorato del Lavoro attivata quando le condizioni di lavoro o ambientali possano pregiudicare la salute della donna e del nascituro e sia impossibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Il trattamento economico

L'indennità corrisposta dall'Inps è pari all'80% della retribuzione media giornaliera (il metodo di calcolo è lo stesso del trattamento di malattia) percepita nell'ultimo cedolino paga. La banca ha l'obbligo di anticipare detta cifra al lavoratore e, se il CCNL di categoria lo prevede (è il caso del CCNL dei bancari), deve integrare la parte mancante di stipendio non pagata dall'Inps.

L'indennità viene riconosciuta anche nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato per scadenza naturale del termine del contratto a tempo determinato o per licenziamento per cessazione di attività, oppure se la lavoratrice percepisce il trattamento di disoccupazione e **non siano decorsi più di 60 giorni**.

Il congedo di paternità

Il diritto all'astensione obbligatoria si estende al padre lavoratore che ne usufruisce, in alternativa alla madre, per tutta la durata spettante a quest'ultima o per la parte residua che le sarebbe spettata, soltanto nei seguenti casi: morte o grave malattia della madre, abbandono del bambino da parte della madre, affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

L'astensione facoltativa (Congedo Parentale)

Oltre il periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità o paternità) il genitore (uno qualsiasi dei due) ha la facoltà di assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo, che in alcuni casi viene retribuito in misura sostanzialmente ridotta, mentre in altri si configura come assenza non retribuita. Il diritto all'astensione spetta a ciascun genitore anche contemporaneamente ed il padre può goderne durante l'astensione obbligatoria della madre.

Il **periodo massimo** di astensione facoltativa usufruibile, in totale, dai genitori è di 10 mesi. Alla **madre** compete un periodo, continuativo o frazionato, non superiore ai sei mesi ed al **papà** compete

un periodo, continuativo o frazionato non superiore ai sei mesi, che, però, può arrivare a sette nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi; in tale caso il periodo massimo totale di astensione facoltativa utilizzabile dai genitori è di 11 mesi (invece che 10).

Nel caso, invece, in cui fosse presente **un solo genitore**, ad questo compete un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

I **genitori adottivi o affidatari** hanno diritto di assentarsi nei primi 3 anni dall'ingresso nella famiglia del minore di età compresa tra i 6 e i 12 anni.

Permessi per visite mediche

Le lavoratrici in stato di gravidanza hanno diritto a permessi retribuiti dal datore di lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche, nel caso in cui queste debbano essere svolti durante l'orario di lavoro.

Permessi per riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del figlio la lavoratrice madre ha diritto a riposi giornalieri retribuiti (per allattamento), con la possibilità di lasciare il luogo di lavoro. Le ore di permesso costituiscono a tutti gli effetti servizio prestato.

I riposi giornalieri sono pari a due ore, anche cumulabili, quando l'orario giornaliero sia pari o superiore alle sei ore, un'ora se l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.

Il diritto ai riposi è riconosciuto anche al padre lavoratore nel caso in cui il figlio sia affidato a lui soltanto, oppure in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga per scelta o perché appartenente a categoria non avente diritto (lavoratrice domestica e a domicilio) nonché in caso di morte o grave infermità della madre. Le predette ore di assenza vengono totalmente indennizzate dall'Inps al datore di lavoro.

Malattia del bambino

Tutti e due i genitori, in alternativa tra loro e indipendentemente dal fatto che l'altro abbia diritto, possono fruire di permessi, per le malattie di ciascun figlio.

Essi (uno dei due) possono assentarsi dal lavoro:

- per tutta la durata della malattia (senza limiti), fino al compimento dei tre anni di vita;
- nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per figli di età compresa tra i tre e gli otto anni.

Per poter godere dei permessi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato comprovante la malattia del figlio.

Al lavoratore che usufruisce di tali congedi spettano, per legge, la contribuzione figurativa, e non la retribuzione.

Nel CCNL del settore Credito non è presente alcuna norma di miglior favore; va verificato però nei CIA l'eventuale presenza disposizioni migliorative di quanto previsto dalla legge.