

ESSERE MAMMA ED ESSERE PAPÀ IN ARPA PIEMONTE istruzioni per l'uso

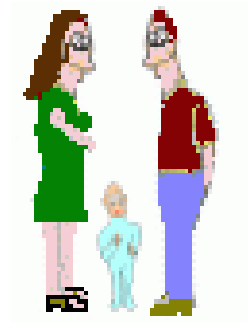


Carissimi colleghe e colleghi,

il Comitato Pari Opportunità è impegnato a promuovere azioni positive.....

Al fine di promuovere la protezione dell'ambiente abbiamo ritenuto non stampare l'opuscolo ma di inviarlo attraverso il sistema di posta elettronica e la pubblicazione sul nostro sito

Bona Griselli





Esami prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere effettuate durante l'orario di lavoro. Ai fini della fruizione dei permessi è necessario che la dipendente abbia già presentato il certificato dal quale risulti lo stato di gravidanza.

Sicurezza e salute in gravidanza

La lavoratrice gestante non può essere adibita durante la gravidanza e nei successivi 7 mesi dopo il parto a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, nonché al sollevamento ed al trasporto di pesi. A tal fine la lavoratrice deve trasmettere il certificato attestante lo stato di gravidanza al Servizio Prevenzione e Protezione.

La lavoratrice a seguito di accertamenti ispettivi può chiedere il congedo di maternità anticipato per periodi stabiliti dall'Ispettorato del lavoro quando vi siano gravi complicazioni della gestazione o preesistenti patologie che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza. L'interdizione anticipata può essere disposta per uno o più periodi, fino all'inizio del congedo di maternità.



Interruzione di gravidanza



Se l'interruzione si verifica entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione l'aborto è equiparato alla malattia e come tale consente alla lavoratrice di assentarsi dal lavoro solo il tempo necessario per il recupero delle condizioni fisiche indispensabili per la ripresa dell'attività lavorativa.

Nel caso in cui l'interruzione avvenga dopo il 180° giorno la lavoratrice usufruisce di tre mesi del congedo maternità post-partum.

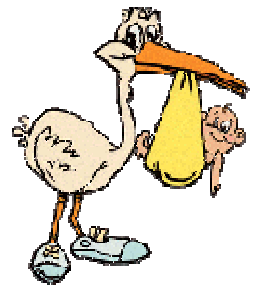
Congedo di maternità

La lavoratrice gestante ha il diritto di astenersi dal lavoro:

- nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi;
- nel mese precedente la data presunta del parto, a condizione che non sia pregiudicata la salute della futura mamma e del nascituro, e nei 4 mesi successivi.

Per esercitare l'opzione della flessibilità del congedo di maternità, prima della scadenza del settimo mese di gravidanza, la lavoratrice deve presentare:

- certificato del medico specialista del SSN o con esso convenzionato, contenente la data presunta del parto ed attestante l'insussistenza di pregiudizi alla salute della gestante e del nascituro;
- certificato del medico competente dell'Arpa Piemonte attestante una valutazione circa la compatibilità delle mansioni a proseguire l'attività lavorativa.



Parto prematuro

In caso di degenza dei nati prematuri in una struttura ospedaliera, pubblica o privata, la mamma lavoratrice ha diritto alla sospensione temporanea del congedo di maternità e rientrare al lavoro; potrà in seguito chiedere di usufruire del restante periodo di congedo non ancora goduto, a partire dalla data effettiva di rientro in casa del bebè. Durante il periodo di degenza del neonato la mamma usufruisce dei periodi di riposo giornalieri.



Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha il diritto di astenersi dal lavoro, al posto della madre, nei seguenti casi:

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



Riposi giornalieri per le mamme

La lavoratrice madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, ai seguenti riposi giornalieri:

- 2 ore al giorno fruite separatamente o cumulate, se l'orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore quotidiane;
- 1 ora al giorno se l'orario di lavoro quotidiano è inferiore alle sei ore





Riposi giornalieri per i papà

I riposi giornalieri possono essere usufruiti anche dai neopapà, con le medesime modalità previste per le mamme, nei seguenti casi:

- affidamento esclusivo dei figli;
- morte o grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga o non ne abbia diritto o non sia lavoratrice dipendente

Il diritto ai riposi non è riconosciuto quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa e durante i periodi in cui la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale.

Parto plurimo

In caso di parto plurimo, il congedo di maternità ha la stessa durata del congedo previsto per il parto singolo. I riposi giornalieri sono invece raddoppiati e vengono conteggiati sulla base dell'orario di lavoro.

Le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre lavoratore, mentre la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale.



Congedi parentali



Per garantire l'attività di cura e la presenza materna e paterna durante la fase più delicata della crescita dei figli, i genitori, ultimato il periodo di congedo di maternità o di paternità, hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, fino agli otto anni di vita del bambino o bambina, usufruendo dei congedi detti parentali.

Relativamente alla durata del congedo la norma prevede un limite massimo complessivo riferito alla coppia dei genitori pari a 10 mesi, così da poter ampliare il periodo di assistenza al figlio nei primi mesi di vita.

Nell'ambito di tale limite ciascun genitore può usufruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi.

Al fine di incentivare la fruizione del congedo da parte del padre lavoratore per una più equa distribuzione dei compiti familiari fra i due genitori, la normativa prevede un "bonus" di un mese di astensione per il padre, nel caso in cui usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi. In tal caso, il limite individuale per il padre stesso viene elevato a 7 mesi ed il limite di coppia ad 11 mesi.



Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni). Come previsto ex art. 17, comma 2, lettere c) ed e) del CCNL 20.09.2001, nei periodi di congedo parentale si computano anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano al loro interno.

In caso di fruizione frazionata occorre che vi sia la ripresa dell'attività lavorativa fra un periodo e l'altro.

Congedi in caso di malattia dei figli



Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente fra loro, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio dietro presentazione del certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Se il bambino ha meno di 3 anni le assenze possono essere illimitate, mentre oltre i tre anni e fino agli otto è fissato un limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe su richiesta del genitore il decorso delle ferie in godimento.

Diventare genitori adottivi o affidatari

Avere un figlio o una figlia adottivi o l'affidamento di essi significa aprire nella propria famiglia uno spazio non solo fisico, ma soprattutto mentale per l'accoglienza di un bambino o di una bambina. L'inserimento nella nuova famiglia richiede da parte di questa tempo e disponibilità affinché il bambino o la bambina possano integrarsi pienamente nel nuovo nucleo familiare.

Per tali ragioni la normativa in vigore garantisce ai genitori adottivi o affidatari gli stessi diritti dei genitori naturali in materia di congedi di maternità, paternità e parentali, di riposi giornalieri e di congedi per malattia dei figli.



Adozioni internazionali, nazionali e affidamento non adottivo

II congedo di maternità, in via ordinaria, può essere fruito nei primi 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia, dalle lavoratrici madri o in alternativa dal padre. La durata del congedo di maternità è pari a 5 mesi. Nel caso di adozioni internazionali il congedo può essere fruito, anche in modo frazionato, prima dell'ingresso del minore in famiglia, nel periodo di permanenza all'estero richiesto per incontrare il minore e per gli adempimenti legati alla procedura di adozione.

Durante il periodo di permanenza all'estero, la lavoratrice o il lavoratore in alternativa e/o ad integrazione al congedo di maternità (non fruito o fruito solo in parte), possono chiedere un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo di maternità può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il diritto al congedo di maternità in caso di adozione e/o affidamento è riconosciuto indipendentemente dall'età del minore.

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione nazionale o internazionale e di affidamento.

Può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.





Diventare genitori quando si è lavoratori atipici
Le lavoratrici iscritte alle gestione separata presso l'INPS hanno diritto di astenersi dall'attività lavorativa alle medesime condizioni previste per le lavoratrici dipendenti.

Essere genitori di figli con disabilità grave

I genitori, naturali, adottivi e affidatari, di bambini portatori di handicap per i quali è stata accertata la situazione di gravità, oltre all'astensione obbligatoria, possono godere dei seguenti benefici:

- prolungamento dell'astensione facoltativa dal lavoro fino al compimento del terzo anno di età del minore;
- permesso giornaliero di 2 ore, in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa e sempre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, permesso che si riduce di 1 ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I genitori di figli disabili possono usufruire, inoltre, di un congedo retribuito di due anni. Il periodo di congedo può essere fruito in modo frazionato o continuativo. Il beneficio si applica in caso di handicap grave e in assenza di ricovero a tempo pieno presso un istituto specializzato.

