



Istruzione Operativa di Unità Operativa		IU 201110 05 Rev.6 del 04/08/2022 Pagina 1 di 29
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO UNICO		
UOC GESTIONE RISORSE UMANE, PERSONALE UNIVERSITARIO		
IN CONVENZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITÀ		
Maternità e Paternità - Istruzioni per l'applicazione delle politiche aziendali a sostegno		

Premessa

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona, si impegna a garantire la più ampia salvaguardia della salute della madre e del nascituro attraverso l'adozione di politiche di salvaguardia dei diritti connessi alla maternità e alla paternità; non ch  nelle adozioni ed affidi. Al riguardo con l'adozione del presente regolamento intende diffondere in modo capillare la normativa nazionale e contrattuale al fine di rendere possibile a tutti l'esercizio dei diritti garantiti dalla legge e dai contratti. Il presente regolamento si applica ai dipendenti a tempo determinato ed indeterminato.

Normativa di riferimento

- Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e della paternità (d. lgs. n. 151 del 26.03.2001) e s.m.i.
- CCNLL vigenti in materia
- Circolari varie in materia



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
1	Comunicazione dello stato di gravidanza	La dipendente ha il dovere di comunicare prima possibile lo stato di gravidanza al proprio superiore gerarchico compilando la modulistica predisposta dall'AOU. Tale comunicazione è essenziale affinché l'Azienda adotti tutte le misure idonee che rendano la prestazione lavorativa della donna compatibile con il suo stato di gravidanza e puerperio, provvedendo alla modifica temporanea della condizione o dell'orario di lavoro.	Personale afferente al Servizio Professioni Sanitarie: è fatto obbligo per la comunicazione di utilizzare il modulo on line " <i>Comunicazione stato di gravidanza</i> " disponibile su Bandi e Istanze. <u>Eventuali comunicazioni cartacee non saranno prese in considerazione.</u> Per tutto il rimanente personale: MU 13 Comunicazione stato gravidanza + Certificato medico attestante data presunta parto OPPURE indicazione del numero di protocollo del certificato medico nel MU 13	
2	Permessi retribuiti per controlli 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 questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. I permessi retribuiti sono a numero illimitato, e possono essere riconosciuti fino al giorno precedente alla data di inizio del congedo obbligatorio di maternità. Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro richiesta di permesso retribuito di norma con almeno 10 giorni di anticipo, compilando l'apposito modulo e consegnando entro 3 giorni la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (ovvero autocertificazione di avvenuta fruizione del permesso). Le ore di permesso devono essere quelle necessarie all'effettuazione della prestazione nel suo complesso.	MU 14 Richiesta permessi controlli prenatali - Sezione A richiesta permesso MU 14 Richiesta permessi controlli prenatali - Sezione B autocertificazione fruizione permesso OVVERO Certificazione	Cod .504 023



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
3	Interruzione della gravidanza	In caso di aborto spontaneo, o terapeutico, la lavoratrice deve presentare, entro 15 giorni, il certificato medico attestante la settimana di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto. Nel caso di interruzione della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato aborto e dal giorno dell'evento l'assenza è imputata a malattia. Tale periodo di malattia non è computabile ai fini del periodo di comporto. Si considera inizio della gestazione il 300° giorno precedente la data presunta del parto. Se l'interruzione della gravidanza si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato, a tutti gli effetti, parto, ne consegue che la lavoratrice ha diritto al congedo di maternità per i tre mesi successivi al parto, con il riconoscimento del trattamento economico previsto per il congedo di maternità. In questo caso o nel caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.	MU15 Comunicazione interruzione gravidanza + Certificato medico OPPURE indicazione del numero di protocollo del certificato medico nel MU 13 (o nel modulo on line per il personale afferente al Servizio Professioni Sanitarie) Per ripresa lavoro anche: -Certificato medico specialista del SSN o con esso convenzionato, -Certificato medico competente	Inserimento diretto della data nella sezione "maternità del programma di gestione".
4	Anticipazione periodo di astensione	L'art. 7 del d. lgs. n. 151/2001 e s.m.i. prevede che una serie di attività rischiose siano vietate durante il periodo di gravidanza e fino al compimento dei sette mesi di età del figlio (anche adottivi o in affido). Dall'inizio della gestazione e fino a sette mesi dopo il parto la donna che presti un'attività rischiosa, in quanto le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, su iniziativa del datore di lavoro dovrà essere spostata ad altre mansioni, dandone comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro. In caso di mancanza di mansioni equivalenti, la lavoratrice potrà essere temporaneamente assegnata anche a mansioni inferiori a quelle abituali, conservando però la retribuzione. Se ciò non è possibile la Direzione Territoriale del Lavoro, su istanza del datore di lavoro, della lavoratrice o d'ufficio dispone l'interdizione al lavoro di	La comunicazione arriva direttamente da ASL e DTL Personale afferente al Servizio Professioni Sanitarie: è fatto obbligo per la comunicazione di utilizzare il modulo on line "<i>Comunicazione stato di gravidanza</i>" disponibile su Bandi e Istanze. <u>Eventuali comunicazioni cartacee non saranno prese in considerazione.</u>	



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		quest'ultima. L'interdizione dal lavoro può altresì verificarsi nel caso di gravi complicanze o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza e la procedura è effettuata interamente alla ASL (distretto sanitario). La DTL rilascerà invece l'autorizzazione se l'astensione anticipata è legata a condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della lavoratrice e del bambino. In considerazione dei tempi di trasmissione delle comunicazioni tra enti e degli obblighi a cui comunque la lavoratrice è tenuta ad adempiere, la stessa dovrà compilare ed inviare il modulo MU 13 (o compilare il modulo on line se dipendente afferente al Servizio Professioni Sanitarie) e anticipare all'Azienda il documento della DTL o della ALS attestante l'inizio dello stato di gravidanza a rischio.	Per tutto il rimanente personale: MU 13 Comunicazione stato gravidanza	
5	Congedo di paternità obbligatorio	Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Il congedo e' riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui al punto 6).	MU 58 Richiesta congedo di paternità obbligatorio	In attesa di definizione



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		La richiesta di fruizione deve essere presentata con almeno 5 giorni di preavviso .		
6	Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) Congedo di paternità alternativo	Soggetti aventi diritto: • lavoratrici madri, con attività lavorativa in atto; • lavoratrici madri, entro 60 giorni dalla cessazione di un rapporto di lavoro anche a tempo determinato; • il padre (congedo di paternità- alternativo): ha diritto a 3 mesi di congedo (o al periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice anche autonoma) dopo il parto solo in caso di grave infermità o morte della madre od abbandono del bambino da parte della madre stessa od affidamento esclusivo al padre. Può essere richiesto anche nei casi in cui la madre sia soggetta a provvedimento di restrizione della libertà personale. <u>Per avvalersi di tale diritto il padre lavoratore è tenuto a documentare le suddette condizioni; che in caso di morte o di abbandono sono invece autocertificabili ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000.</u> Per affidamento ed adozioni vedere successivo punto 18). La legge vigente in materia prevede un periodo durante il quale la lavoratrice è obbligatoriamente tenuta ad assentarsi dallo svolgimento dell'attività lavorativa. E' vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto dagli articoli 16 e 20 del d. lgs. 151/2001; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto dagli articoli 16 e 20 del d. lgs. 151/2001; d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in	Nel caso la lavoratrice comunichi lo stato di gravidanza (secondo le modalità previste al punto 1) senza richiedere la flessibilità del congedo di maternità (presentando il MU 16 Richiesta flessibilità congedo maternità o congedo per adozione/affido) essa verrà posta d'ufficio in congedo obbligatorio a partire dai due mesi antecedenti la data presunta del parto. MU 17 Richiesta congedo paternità alternativo + copia del provvedimento di affidamento esclusivo o certificato medico grave infermità della madre nei casi previsti Una volta nato il/la bambino/a: Personale afferente al Servizio Professioni Sanitarie: è fatto obbligo utilizzare il modulo on line "<i>Dichiarazione nascita figlio</i>" disponibile su Bandi e Istanze per la comunicazione. <u>Eventuali comunicazioni cartacee non saranno prese in considerazione.</u>	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi. In particolare è vietato adibire le donne al lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto (più l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e i 3 mesi successivi al parto (salvo diversa volontà della lavoratrice, caso per il quale si rimanda al punto 7) della presente istruzione), ovvero durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Il periodo di congedo prima del parto va determinato senza includere la data presunta del parto che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il giorno iniziale per il calcolo a ritroso del periodo di congedo stesso. Come precisato al punto 3, in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.	Per tutto il rimanente personale: MU 19 Dichiarazione nascita figlio	
7	Flessibilità	Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi, la lavoratrice può optare per una distribuzione flessibile del periodo di astensione dal lavoro, posticipando il congedo fino alla data presunta del parto per poi usufruirne nel periodo successivo. La dipendente che desidera posticipare l'inizio del congedo di maternità deve: 1) presentare richiesta di fruizione della flessibilità del congedo di	MU 16 Richiesta flessibilità congedo maternità o congedo per adozione/affido + Certificato medico specialista del SSN o con esso convenzionato +	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		maternità ai sensi dell'art. 20 del d. lgs. 151/2001, astenendosi dal servizio a partire dal mese precedente la data presunta del parto. Tale domanda deve essere presentata prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza e deve essere corredata da <u>due certificazioni rilasciate nel corso del settimo mese di gravidanza</u> da: - un ginecologo del SSN o con esso convenzionato contenente la data presunta del parto, che attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro; - il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro nel quali si attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro; 2) presentare richiesta di fruizione del congedo di maternità interamente dopo la data presunta del parto ai sensi dell'art. 16 comma 1.1 del d. lgs. 151/2001, astenendosi dal servizio a partire dal giorno della data presunta del parto. Tale domanda deve essere presentata prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza e deve essere corredata da <u>due certificazioni rilasciate nel corso del settimo mese di gravidanza</u> da: - un ginecologo del SSN o con esso convenzionato contenente la data presunta del parto, che attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro; - il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro nel quali si attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro; 3) una volta fruito della flessibilità del congedo di maternità di cui al primo punto, presentare richiesta di fruizione del congedo di maternità interamente dopo la data presunta del parto ai sensi dell'art. 16 comma 1.1 del d. lgs. 151/2001, astenendosi dal servizio a partire dal giorno della data presunta del parto. Tale domanda deve essere presentata prima dell'inizio del nono mese di gravidanza e <u>deve essere corredata da due certificazioni rilasciate nel corso dell'ottavo mese di gravidanza</u> da:	Certificato medico competente	



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		- un ginecologo del SSN o con esso convenzionato contenente la data presunta del parto, che attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro; - il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro nel quali si attesti che l'esercizio di tale opzione non è di pregiudizio alla salute della lavoratrice stessa e del nascituro. Il Responsabile della lavoratrice, al fine di permettere la valutazione del medico competente deve produrre un documento in cui sia specificata l'attività lavorativa svolta. Il posticipo del congedo di maternità può essere interrotto su istanza della lavoratrice o per malattia (anche se già accordato, si interrompe con l'insorgere di un periodo di malattia in quanto ogni malattia intervenuta in quel periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro).		
8	Parto Prematuro	I giorni di congedo non fruiti prima della nascita andranno a sommarsi a quelli che spettano dopo il parto, anche se la somma dei periodi eccede il limite complessivo dei 5 mesi. Ad esempio se il parto avviene con 50 giorni di anticipo rispetto alla data presunta, al periodo di congedo di 3 mesi dalla data del parto si aggiungono i 50 giorni di anticipo. Nell'ipotesi di parto prematuro al ricorrere di uno dei citati casi di impossibilità di assistenza da parte della madre, il padre lavoratore può usufruire del periodo di congedo obbligatorio non ancora utilizzato dalla madre lavoratrice al momento del parto, ivi compresa la parte residua del congedo ante – partum.	Personale afferente al Servizio Professioni Sanitarie: è fatto obbligo utilizzare il modulo on line “Dichiarazione nascita figlio” disponibile su Bandi e Istanze per la comunicazione. <u>Eventuali comunicazioni cartacee non saranno prese in considerazione.</u> Per tutto il rimanente personale: MU 19 Dichiarazione nascita MU 17 Richiesta congedo paternità alternativo + copia del provvedimento di affidamento esclusivo o certificato	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
			medico grave infermità della madre nei casi previsti	
9	Parto posticipato	Qualora il parto avvenga in data posticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione goduti in eccedenza non rientrano nel conteggio dei cinque mesi di cui sopra. Vale a dire che il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto è da considerarsi congedo di maternità ante-partum e non riduce il periodo post-partum. Il congedo di maternità è unico; in caso di parto plurimo non è previsto, cioè, il diritto ad ulteriori periodi di congedo.	Personale afferente al Servizio Professioni Sanitarie: è fatto obbligo utilizzare il modulo on line “<i>Dichiarazione nascita figlio</i>” disponibile su Bandi e Istanze per la comunicazione. <u>Eventuali comunicazioni cartacee non saranno prese in considerazione.</u> Per tutto il rimanente personale: MU 19 Dichiarazione nascita MU 17 Richiesta congedo paternità alternativo + copia del provvedimento di affidamento esclusivo o certificato medico grave infermità della madre nei casi previsti	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso
	Esempi	Parto fortemente prematuro (ovvero prima dei due mesi ante parto): dpp 20 settembre ed effettiva 30 giugno • L'astensione ante-parto avrebbe dovuto iniziare il 20 luglio • Durata del congedo di maternità: dal 30 giugno al 20 dicembre (data parto + tre mesi post parto (30 giugno – 30 settembre) + 62 giorni relativi ai due mesi ante parto + 19 giorni che intercorrono tra la data effettiva parto e l'inizio dei due mesi ante parto). Il criterio di calcolo non cambia se la lavoratrice alla data del parto si trova in interdizione anticipata.		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		Parto prematuro: dpp 25 giugno ed effettiva 20 giugno • L'astensione ante-parto sarà dal 25 aprile al 19 giugno • L'astensione post-parto sarà dal 20 giugno al 25 settembre; Coincidenza tra data presunta e data effettiva parto: 25 giugno • L'astensione ante-parto sarà dal 25 aprile al 24 giugno; • L'astensione post-parto sarà dal 26 giugno al 25 settembre; Parto posticipato: dpp 25 giugno ed effettiva 29 giugno • L'astensione ante-parto sarà dal 25 aprile al 28 giugno • L'astensione post-parto sarà dal 30 giugno al 29 settembre. Ulteriori disposizioni Durante il periodo di congedo è corrisposta l'intera retribuzione fissa mensile e garantita l'intera copertura previdenziale; nonché eventuali forme di incentivazioni. Il periodo di congedo, inoltre, è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. Il congedo per maternità non può essere interrotto da ferie o assenze, permessi ed aspettative a vario titolo. Il congedo obbligatorio di maternità non può considerarsi servizio attivo ai fini del computo del periodo di prova. Quest'ultimo esige un'effettiva prestazione lavorativa e pertanto rimane sospeso per tutta la durata del congedo. Il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza, al compimento del 7° mese interrompe un'eventuale aspettativa in corso.		
10	Degenza figlio (sospensione del	Qualora il figlio necessiti di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la lavoratrice madre, può rientrare in servizio	MU 28 Richiesta differimento congedo maternità/paternità per	



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
	congedo obbligatorio)	chiedendo di fruire del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante – parto non ancora fruito in caso di parto prematuro, a decorrere dalla data di rientro a casa del bambino. La durata del congedo di maternità è data dai cinque mesi ordinari al netto dell'eventuale periodo di ricovero ospedaliero del bambino. <u>In tale circostanza la lavoratrice deve presentare il certificato medico attestante la sua idoneità al servizio oltre al certificato medico comprovante il ricovero del bambino.</u> <u>La lavoratrice può usufruire dei riposi giornalieri, essendo il minore già nato, non sono invece fruibili i congedi parentali e quelli per malattia del figlio da parte della madre perché lo stesso legislatore ne ha condizionato l'utilizzo al periodo successivo al congedo di maternità. Trovano altresì applicazione tutte le disposizioni contrattuali sui diritti ed obblighi dei dipendenti (es. ferie, permessi a vario titolo, ecc.).</u> Nel caso ricorra una delle situazioni previste dall'art. 28 del d. lgs. n. 151/2001 (decesso, grave infermità della madre, abbandono del neonato, ecc.) anche il lavoratore padre ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare.	ricovero bambino – sezione A + Certificato medico specialista del SSN o con esso convenzionato + Certificato medico competente + Certificato medico ricovero bambino MU 28 Richiesta differimento congedo maternità/paternità per ricovero bambino – sezione B + Certificato dimissioni bambino Per il padre: MU 17 Richiesta congedo paternità alternativo + MU 28 Richiesta differimento congedo maternità/paternità per ricovero bambino – sezione A	
11	Riposi giornalieri	I riposi giornalieri (ex allattamento) possono essere utilizzati dalla madre entro il primo anno di età del bambino nella misura massima di due ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è almeno di 6 ore e di una se l'orario stesso è inferiore a 6 ore. I periodi di riposo in questione comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. I periodi di riposo di cui sopra sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi: a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;	MU 20 Richiesta riposi giornalieri	Cod. 503 009



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga. In ogni caso il padre non può fruire dei riposi laddove la madre non si avvalga dei riposi medesimi in quanto sia assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (quali aspettative, pause lavorative previste nei part-time verticali) ovvero sia assente a fronte di congedo di maternità o parentale; c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente. O meglio nei casi in cui sia disoccupata, inoccupata o libera professionista ovvero lavoratrice autonoma. Si rileva, altresì che secondo la più recente sentenza del Consiglio di Stato (Sez. 3°, 10/09/2014 R.G. n. 3752) il diritto al riposo giornaliero del padre si applica anche nei casi in cui la madre sia casalinga. d) in caso di morte o di grave infermità della madre. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e non moltiplicati per il numero di bambini nati. Le ore di riposo – due o una a seconda che l'orario giornaliero sia, rispettivamente, pari ad almeno 6 ore o a meno di 6 ore – possono essere utilizzate anche dal padre nel presupposto che la madre non ne usufruisca o viceversa. Trattamento economico I riposi giornalieri sono retribuiti per intero e sono computati ai fini dell'anzianità di servizio. La fruizione dei riposi in oggetto non può concorrere per nessun motivo alla formazione di credito orario aggiuntivo. La distribuzione dei riposi giornalieri, nell'ambito dell'orario di lavoro, deve essere concordata tra il lavoratore ed il proprio Responsabile. Il riposo per allattamento non è la riduzione dell'orario di lavoro ma la possibilità di godere di un permesso di massimo due ore (1 ora per orario inferiore alle 6 ore); conseguentemente il godimento di questo diritto non può comportare un credito orario se non per una prestazione lavorativa resa		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		dopo il godimento del permesso stesso. Le ore non possono essere cumulate ed usufruite in un altro giorno.		
12	Congedo parentale (ex astensione facoltativa)	Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, a ciascun genitore compete il diritto di astenersi dal lavoro in congedo parentale (ex astensione facoltativa) secondo le seguenti modalità: 1. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi o 180 giorni se frazionato; 2. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi o 180 giorni se frazionato; 3. qualora vi sia un genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi. Si precisa che lo status di “genitore solo” sussiste in caso di morte dell’altro genitore, abbandono del figlio da parte dell’altro genitore, affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, ovvero non riconoscimento del figlio da parte di un genitore. E’ altresì assimilabile al “genitore solo” il caso in cui uno dei due genitori versi in regime di restrizione della libertà personale. Oltre ai suddetti limiti individuali (sei mesi per la madre – sei mesi per il padre), si prevede anche <u>un limite massimo complessivo riferito alla coppia di genitori pari a dieci mesi.</u> E’ altresì previsto un ulteriore mese di astensione per il padre, nel caso in cui questi usufruisca di un periodo di congedo parentale – continuativo o frazionato – non inferiore a tre mesi. In questo caso, il limite individuale per il padre stesso, viene elevato a 7 mesi (anziché 6 mesi) ed il limite complessivo di coppia a 11 mesi (anziché 10 mesi). Esempio: se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale, la madre potrà fruire di un periodo di congedo parentale non superiore a 4 mesi). Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l’altro genitore non sia titolare dello stesso diritto (perché ad esempio, non lavora o	MU 22 Richiesta congedo parentale	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA			MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA														
		è libero professionista). In sintesi: <table><tr><th>Situazione</th><th>Periodo di congedo fruibile</th><th>Retribuzione</th></tr><tr><td>Si astiene dal lavoro solo la madre</td><td>Massimo 6 mesi per ogni figlio fino al 12° anno</td><td rowspan="2">Spetta l'indennità di congedo parentale per tutto il periodo di astensione</td></tr><tr><td>Si astiene dal lavoro solo il padre</td><td>Massimo 6 mesi per ogni figlio (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) fino al 12° anno</td></tr><tr><td>Si astengono dal lavoro entrambi i genitori</td><td>Massimo 10 mesi per ogni figlio (elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) fino al 12° anno</td><td>Spetta l'indennità di congedo parentale per i primi 9 mesi. Gli ulteriori periodi sono indennizzabili solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.</td></tr><tr><td>Si astiene dal lavoro il genitore solo</td><td>Massimo 11 mesi per ogni figlio fino al 12° anno</td><td></td></tr></table>			Situazione	Periodo di congedo fruibile	Retribuzione	Si astiene dal lavoro solo la madre	Massimo 6 mesi per ogni figlio fino al 12° anno	Spetta l'indennità di congedo parentale per tutto il periodo di astensione	Si astiene dal lavoro solo il padre	Massimo 6 mesi per ogni figlio (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) fino al 12° anno	Si astengono dal lavoro entrambi i genitori	Massimo 10 mesi per ogni figlio (elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) fino al 12° anno	Spetta l'indennità di congedo parentale per i primi 9 mesi . Gli ulteriori periodi sono indennizzabili solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.	Si astiene dal lavoro il genitore solo	Massimo 11 mesi per ogni figlio fino al 12° anno			
Situazione	Periodo di congedo fruibile	Retribuzione																		
Si astiene dal lavoro solo la madre	Massimo 6 mesi per ogni figlio fino al 12° anno	Spetta l'indennità di congedo parentale per tutto il periodo di astensione																		
Si astiene dal lavoro solo il padre	Massimo 6 mesi per ogni figlio (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) fino al 12° anno																			
Si astengono dal lavoro entrambi i genitori	Massimo 10 mesi per ogni figlio (elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) fino al 12° anno	Spetta l'indennità di congedo parentale per i primi 9 mesi . Gli ulteriori periodi sono indennizzabili solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.																		
Si astiene dal lavoro il genitore solo	Massimo 11 mesi per ogni figlio fino al 12° anno																			
		Modalità di fruizione: Il congedo parentale può essere fruito in modo continuativo o frazionato. Al riguardo si precisa che:																		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		• in caso di fruizione continuativa, i periodi di congedo ricomprendono anche i giorni festivi (o non lavorativi) che ricadano all'interno degli stessi; • in caso di fruizione frazionata, i periodi di congedo ricomprendono anche i giorni festivi (o non lavorativi), laddove detti periodi non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore. In merito alla frazionabilità del congedo parentale – frazionabilità che può anche essere a giorni – si precisa che tra un periodo e l'altro di fruizione del congedo parentale è necessaria, affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi e non lavorativi, l'effettiva ripresa del lavoro: tale circostanza non è rinvenibile né nel caso di domanda di fruizione del congedo dal lunedì al venerdì senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, né nel caso in cui tra un periodo e l'altro di congedo si intervalli un periodo di ferie. Quanto detto non significa, comunque, che immediatamente dopo un periodo di congedo non possano essere ammessi periodi di ferie o di fruizione di altri congedi o permessi. Significa, invece, che due differenti frazioni di congedo parentale intervallate da un periodo feriale o altro tipo di congedo, devono comprendere, ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo parentale, anche i giorni festivi ed i sabati cadenti subito prima o subito dopo le ferie. In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del Testo unico n. 151/2001 (in sintesi, per ciascun figlio, fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori). Per quanto attiene, invece il beneficio di maggior favore previsto dalla normativa contrattuale, cioè il mantenimento del 100% della retribuzione per i primi trenta giorni – l'ARAN in una nota del comparto sanità del 23/03/2004 rileva che, in presenza di parti plurimi, tale beneficio compete una sola volta, cumulativamente per entrambi i genitori. Invece la retribuzione al 30% dei successivi mesi di congedo parentale spetta per ogni		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA												
		figlio. Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nella stessa giornata in cui viene fruito il congedo parentale a ore non sarà riconosciuto orario straordinario. Al solo personale del Comparto potrà invece essere riconosciuto il fine servizio se effettuato. E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al d. lgs. 151/2001: <table><tr><td></td><td>Congedo parentale ad ore</td></tr><tr><td>Parentale ad ore per altro figlio</td><td>NON compatibile</td></tr><tr><td>Riposi per allattamento, anche per altro figlio</td><td>NON compatibile</td></tr><tr><td>Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio</td><td>NON compatibile</td></tr><tr><td>Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33 comma 3 l.104/92)</td><td>compatibile</td></tr><tr><td>Permessi fruiti dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33 comma 6 l.104/92)</td><td>compatibile</td></tr></table> In luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante può essere richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale purchè con una riduzione non superiore al 50%.		Congedo parentale ad ore	Parentale ad ore per altro figlio	NON compatibile	Riposi per allattamento, anche per altro figlio	NON compatibile	Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio	NON compatibile	Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33 comma 3 l.104/92)	compatibile	Permessi fruiti dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33 comma 6 l.104/92)	compatibile		
	Congedo parentale ad ore															
Parentale ad ore per altro figlio	NON compatibile															
Riposi per allattamento, anche per altro figlio	NON compatibile															
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio	NON compatibile															
Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33 comma 3 l.104/92)	compatibile															
Permessi fruiti dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33 comma 6 l.104/92)	compatibile															



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		Modalità e termini di presentazione della domanda: Ai fini della fruizione, anche frazionata del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, almeno <u>5 giorni</u> prima della data di decorrenza del periodo di astensione nel caso di fruizione a giornata e <u>2 giorni</u> prima nel caso di fruizione oraria. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. Trattamento normativo ed economico: I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti: - alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; - al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; - entrambi i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi. Il periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori è quindi di 9 mesi. Per i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, spetta l'intera retribuzione fissa mensile – quale già individuata per il congedo di maternità. Si tratta, per il lavoratore di un trattamento di maggior favore introdotto dai CCCCNNLL rispetto al trattamento economico previsto dal d. lgs. n. 151/2001: si sottolinea ancora una volta che, in caso di fruizione del periodo di congedo parentale da parte di entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti al 100% non può, comunque superare i trenta giorni complessivi;		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		Per il periodo rimanente spetta il 30% della retribuzione. Per i periodi oltre i 9 mesi ed entro il dodicesimo anno di vita del bambino spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione soltanto se il reddito individuale dell'interessato è inferiore al 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie e riposi, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio. Il congedo può essere richiesto dai genitori anche contemporaneamente ed il padre può avvalersi di tale diritto anche durante il congedo di maternità della madre. I periodi di congedo non utilizzati da uno dei due genitori non possono essere utilizzati dall'altro. Il congedo parentale del padre è compatibile con la fruizione da parte della madre dei riposi giornalieri, ma non viceversa. Interruzione del congedo parentale La malattia del genitore insorta durante il congedo parentale, ne interrompe – a domanda dell'interessato e dietro presentazione di idonea certificazione medica – la fruizione. Il congedo parentale può essere fruito, per il periodo restante già autorizzato, dopo la malattia. Si rileva altresì, che, ai fini del calcolo del periodo massimo di congedo parentale – durante il quale si siano verificati periodi di malattia – vanno tenute presenti le indicazioni sopra fornite per i casi in cui frazioni di congedo siano intervallate da ferie. Pertanto, a titolo esemplificativo, se la malattia è iniziata il lunedì immediatamente successivo al venerdì del congedo parentale, ed è terminata il venerdì immediatamente precedente il lunedì in cui è ripreso il congedo, le domeniche ed i sabati cadenti subito prima e subito dopo la malattia, devono essere conteggiati come giorni di	MU 23 Dichiarazione di responsabilità reddito presunto MU 21 Richiesta interruzione congedo parentale +MU 24 Richiesta congedo malattia figlio e suoi allegati nel caso di richiesta per tale motivazione	



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		congedo parentale. Anche la malattia del bambino insorta durante il congedo parentale ne interrompe – a domanda dell'interessato e dietro presentazione di idonea certificazione medica – la fruizione.		
13	Figli disabili (L. 104/1992) anche adottivi e affidatari	Tipologia degli istituti: • prolungamento del congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino (o 12 anni dall'ingresso nel nucleo familiare nei casi di adozione/affidamento, purché minore); • in alternativa, il beneficiario può usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al terzo anno di vita del bambino (art. 33, commi 1 e 2 della Legge n. 104/1992, artt. 33 e 42 del d. lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni); • in alternativa il beneficiario può usufruire dei 3 giorni di permesso mensile previsti dal comma 3, art. 33 della L. 104/92. Prolungamento del congedo parentale – Durata e modalità di fruizione Hanno diritto al prolungamento del congedo parentale i genitori, in alternativa tra loro, compresi gli adottivi o affidatari di minori con handicap in situazione di gravità. Il congedo può essere usufruito in caso di ricovero a tempo pieno del minore presso istituti specializzati se risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare. Il prolungamento del congedo parentale, è previsto fino al dodicesimo anno di vita del bambino, è fruibile in maniera continuativa o frazionata per <u>un periodo massimo non superiore a tre anni comprensivo dei periodi di congedo parentale</u>. Il suddetto prolungamento decorre dalla conclusione del periodo di congedo parentale <u>teoricamente</u> fruibile. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (es.	MU B 01 Domanda di permessi Legge 104/92 MU 31 Richiesta prolungamento congedo parentale	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		casalinga, libero professionista, etc.). Permessi orari – Durata e modalità di fruizione Tali permessi (alternativi al prolungamento del congedo parentale), regolamentati dalla l. 104/1992 art 33 comma 2, possono essere usufruiti, dalla lavoratrice madre o, in alternativa, dal lavoratore padre, anche adottivi/affidatari, <u>entro il compimento del terzo anno di vita del bambino riconosciuto portatore di handicap dall'apposita Commissione presso INPS.</u> La fruizione decorre dal giorno successivo al compimento dell'anno del bambino, poiché per i primi 12 mesi di vita del figlio <u>possono essere usufruiti solo i riposi per allattamento.</u> È' possibile la fruizione da parte di un genitore sia dei permessi orari ex legge n. 104/1992 per un figlio portatore di handicap inferiore a 3 anni, che dei permessi orari (cd. Riposi per allattamento) per un altro figlio. Si tratta, infatti, in questo caso di due soggetti (figli) diversi per i quali è prevista per legge la possibilità di fruire di due tipi diversi di permesso. Tale criterio trova applicazione anche nel caso di dipendente portatore di handicap (che fruisce dei permessi orari) ed è genitore di bambino per il quale spettano i permessi per allattamento. Si ricorda, altresì, che la durata dei suddetti permessi è rapportata alla durata dell'orario di lavoro giornaliero (2 ore per orario pari o superiore a 6 ore, 1 ora in caso contrario). I permessi non fruiti non danno diritto al godimento degli stessi in un momento successivo. Spetta intera retribuzione. Permessi mensili – Durata e modalità di fruizione A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità (ai sensi della L. 104/1992) ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile	MU B 01 domanda di permessi Legge 104/92 MU 20 Richiesta riposi giornalieri MU 05 permessi retribuiti a giornata intera	Cod. 503 012



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. La fruizione di tali permessi è alternativa <u>ai due precedenti istituti</u>. I permessi possono essere fruiti, in via alternativa, da entrambi i genitori e competono al genitore lavoratore anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto, ad esempio perché non svolge attività lavorativa dipendente. L'alternatività si intende riferita solo al numero complessivo dei giorni di riposo fruibili nel mese, consentendo quindi ai genitori di effettuare assenze contestuali dal lavoro. Resta inteso che il numero massimo dei giorni è sempre complessivamente di tre. I giorni di permesso non fruiti in un mese non possono essere cumulati con quelli spettanti nel mese successivo. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale: • nel part-time verticale il numero dei giorni di permesso nel mese va ridotto proporzionalmente; • nel part-time orizzontale la fruizione a giorni non dà luogo a riduzione. Cumulabilità della tipologia dei permessi Trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese. Pertanto nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso mensili, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art. 42, comma 5 del d. lgs. n. 151/2001. Questo vale anche nel caso di fruizione alternativa da parte di altri familiari.		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		Alla luce del vigente disposto normativa, pertanto: • i genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire in alternativa, dei tre giorni di permesso mensile ovvero delle due ore di riposo giornaliero ovvero del prolungamento del congedo parentale; • i genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino ai dodici anni di vita, possono beneficiare, il alternativa, dei tre giorni di permesso mensile ovvero del prolungamento del congedo parentale; • i genitori, anche adottivi, con figli oltre i dodici anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.		
		Riepilogo benefici genitori, anche adottivi, di figli portatori di handicap grave riconosciuti ai sensi della l. 104/92 La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre anche adottivi o affidatari di figli portatori di handicap grave possono fruire di uno dei seguenti istituti, in alternativa tra loro. 1. fino ai 12 anni del figlio: prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo all'indennità pari al 30% della retribuzione; 2. fino ai 3 anni del figlio: due ore di permesso giornaliero retribuito; 3. tre giorni di permesso mensile retribuito riconosciuto ad entrambi i genitori (<u>anche in modo alternativo</u> fino ai 18 anni del figlio, in modo esclusivo all'uno o all'altro genitore oltre i 18 anni). Si precisa che, trattandosi di istituti finalizzati all'assistenza del minore in situazione di disabilità grave, la fruizione degli stessi <u>deve intendersi alternativa e non cumulativa</u> nell'arco del mese. Conseguentemente, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33 comma 3 della legge 104/92, gli stessi non potranno beneficiare per il medesimo figlio delle ore di permesso giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		L'art. 24 della Legge n. 183/2010 ha ammesso alla fruizione dei tre giorni di permesso mensile anche i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave. In questo caso occorre solo una dichiarazione da parte dei genitori del minore portatore di handicap grave che non fruiranno dei permessi, non è necessario, invece, che i genitori siano deceduti o mancanti, abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti.		
14	Congedo per malattia dei figli inferiore a otto anni	Ad entrambi i genitori anche adottivi o affidatari, è riconosciuto il diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio fino a tre anni di età senza limiti temporali. La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe, a richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Retribuzione e contribuzione Durante le malattie che dovessero verificarsi nei primi tre anni di vita del bambino spettano complessivamente ai genitori per ciascun anno, trenta giorni di assenza retribuita; in presenza di parti gemellari trenta giorni per ciascun figlio. Ulteriori assenze allo stesso titolo, eccedenti il suddetto limite, sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio. Anche se per tali assenze non è corrisposta la retribuzione, resta valido il diritto alla contribuzione figurativa fino al 3° anno di vita del bambino, utile ai fini della pensione e non per la liquidazione. Lo stesso trattamento economico e normativo è previsto per il personale a tempo determinato. Successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età, in caso di malattia del bambino, ciascun genitore ha diritto, per ciascun figlio, a cinque giorni lavorativi all'anno di permesso senza assegni ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio, con diritto alla	MU 24 Richiesta congedo malattia figlio + certificato medico specialista SSN o con esso convenzionato se non già inviato on-line	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		contribuzione figurativa sia per la pensione che per la liquidazione. <u>Per il personale a tempo determinato tale diritto è subordinato alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà circa il congedo già utilizzato allo stesso titolo nell'anno di riferimento.</u> Tutte le assenze per malattia del figlio sono computate nell'anzianità di servizio e, ad eccezione dei periodi nei quali è corrisposta l'intera retribuzione, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità. Ai fini della fruizione di tali congedi la lavoratrice o il lavoratore, previa comunicazione telefonica al proprio responsabile, sono tenuti a presentare, una specifica richiesta corredata dal certificato medico rilasciato da un pediatra del SSN o con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione, rilasciata ai sensi degli artt. 47 e 76 del DPR n. 445/2000 e s.m.i., attestante che l'altro genitore, se anch'esso lavoratore dipendente, non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo oppure dichiarare la diversa situazione lavorativa del coniuge. Per il personale a tempo determinato il diritto ai congedi sopra descritti è subordinato alla mancata fruizione del congedo medesimo durante l'anno di riferimento presso altro datore di lavoro, da documentarsi per mezzo di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi degli artt. 47 e 76 del DPR n. 445/2000.		
15	Divieto di lavoro notturno	L'art. 53 del d. lgs. n. 151/2001 dispone che <u>è vietato</u> adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Si rileva che nella citata fascia oraria (dalle ore 24 alle ore 6) non è, altresì, possibile inserire la lavoratrice in turni di pronta disponibilità. Si tratta, per il datore di lavoro, di un divieto assoluto che, in quanto tale, non può essere superato nemmeno con il consenso della lavoratrice.	Richiesta in carta libera del dipendente	



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		L'art. 53 citato dispone, inoltre, che <u>non sono obbligati</u> a prestare lavoro notturno: 1. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa. In questo caso il lavoratore/la lavoratrice che si avvale della facoltà di non prestare lavoro notturno deve presentare dichiarazione sostitutiva di atto notorio comprovante che l'altro genitore non si avvale, contestualmente, della medesima facoltà e conseguentemente – a fronte della tipologia di attività lavorativa svolta – non può essere impiegato in lavoro notturno. Si precisa che il diritto del padre è solo alternativo, il che significa che egli può esercitarlo solo qualora la madre sia titolare dello stesso diritto e rinunci ad esercitarlo: il diritto infatti è esercitabile dal padre solo se la madre è tenuta a lavorare di notte; 2. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; 3. la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa. Nei casi sopracitati non sussiste, in capo al datore di lavoro, un vero e proprio divieto, in quanto le persone sopra menzionate possono – previo loro assenso – essere adibite a lavoro notturno.		
16	Divieto di licenziamento e dimissioni	Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III del testo unico sulla maternità (congedo obbligatorio), nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. L'obbligo sussiste anche se il datore di lavoro non è ancora a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice. Il divieto di licenziamento non è assoluto, in quanto è possibile licenziare una lavoratrice o un lavoratore rientrante nei periodi sopra menzionati, ma solo per giusta causa, per scadenza del contratto, per		



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		cessazione dell'attività aziendale o per esito negativo del periodo di prova. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. In caso di contratto a termine, qualora la fine del rapporto di lavoro avvenga dal momento del concepimento all'anno di vita del bambino è corrisposta l'indennità di maternità. La richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidato dall'Ispettorato del Lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro, Nel caso di dimissioni sopracitate la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso. In caso di fruizione del congedo di paternità il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.		
17	Part.time verticale e calcolo primi 30 giorni congedo parentale e malattia del figlio	I primi trenta giorni di congedo parentale interamente retribuiti o per permesso per malattia del figlio, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti all'interno del periodo richiesto. In caso di <u>fruizione frazionata</u>, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'effettivo rientro in servizio.		
18	Congedo di maternità/paternità in caso di adozione o di affido	Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici/lavoratori, nei seguenti casi: • adozione o affidamento preadottivo <i>nazionale</i> - il congedo di maternità	MU 25 Dichiarazione adozione-affido figlio e suoi allegati MU 16 Richiesta flessibilità congedo	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		deve essere fruito nei cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia. I 5 mesi del congedo spettano per intero anche qualora l'adottato raggiunga la maggiore età durante la fruizione del congedo da parte del genitore adottivo e inoltre per analogia con le madri biologiche il giorno di ingresso in famiglia va aggiunto ai 5 mesi spettanti; • Adozione o affidamento preadottivo <i>internazionale</i> - il congedo di maternità può essere usufruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato od affidato. Fermo restando la durata complessiva del congedo, questo può essere utilizzato, anche solo in parte, prima dell'ingresso del minore in Italia durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per permettere l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura di adozione. Anche in questo caso il genitore adottivo ha diritto all'astensione dal lavoro a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione ed il diritto spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui il minore raggiunga la maggiore età durante la fruizione del congedo e, inoltre, al congedo di maternità successivo all'ingresso in Italia va aggiunto il giorno dell'ingresso in Italia del minore. Ad ogni buon conto, per l'adozione internazionale, la lavoratrice e il lavoratore durante la permanenza all'estero possono fruire anche di periodo non retribuito. L'ente autorizzato certificherà la durata del periodo di permanenza all'estero. In caso di affidamento non preadottivo di minore, il congedo deve essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi. Entro i predetti 5 mesi il congedo in esame è fruito in modo continuativo o frazionato. Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento ed è riconosciuto, pertanto, anche per i minori che all'atto dell'affidamento abbiano superato i 6 anni di età. Il congedo di maternità per adozioni nazionale/internazionale e affidamento preadottivo spetta anche al padre lavoratore alle stesse condizioni previste per la madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, in alternativa alla madre lavoratrice che vi rinuncia anche solo parzialmente. Il padre lavoratore potrà usufruire dei congedi anche in caso di decesso o infermità della madre e nei casi di abbandono o affidamento	maternità o congedo per adozione/affido MU 17 Richiesta congedo paternità alternativo + copia del provvedimento di affidamento esclusivo o certificato medico grave infermità della madre nei casi previsti	gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		esclusivo. Documentazione richiesta: Certificazione del Tribunale dei minori competente che attesti la trascrizione del provvedimento di adozione/affidamento ovvero autocertificazione dell'interessato Nel caso di adozione internazionale, in aggiunta, va prodotta la certificazione dell'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione che riporti la durata del periodo di permanenza all'estero		
19	Congedo parentale in caso di adozione o di affido	Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia. I limiti, sia individuali che complessivi nonché tutte le disposizioni e le modalità previste per l'utilizzo del congedo parentale sono uguali a quelli dei genitori naturali, specificatamente descritte al punto 13).	MU 22 Richiesta congedo parentale	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso
20	Malattia del bambino in caso di adozione o di affido	Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le malattie di ciascun figlio di età non superiore a 6 anni per un massimo di complessivo di 30 giorni per ciascun anno. Ulteriori periodi di astensione dal lavoro non sono retribuiti, ma sono computati ai fini dell'anzianità di servizio. Ciascun genitore, alternativamente ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio dai 6 anni e fino al compimento dell'ottavo anno di età. Tali assenze nello stesso periodo sono senza assegni ma sono computate nell'anzianità di servizio. Per quanto riguarda le modalità e le condizioni per l'esercizio dei suddetti diritti si richiama quanto già detto in precedenza per le medesime	MU 24 Richiesta congedo malattia figlio + certificato medico specialista SSN o con esso convenzionato se non già inviato on-line	Inserimento diretto dalla sezione maternità del programma di gestione : il codice viene generato dal programma stesso



N	TIPOLOGIA	MODALITA' DI FRUIZIONE E DURATA	MODULISTICA E ALLEGATI RICHIESTI	COD. ASSENZA
		assenze dei genitori naturali. Vedasi art. 9. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, per n. 5 giorni lavorativi all'anno non retribuiti. Per la parte previdenziale vedasi punto 14)		
21	Riposi giornalieri in caso di adozione o affido	Il diritto ai riposi di cui all'art. 10 del presente Regolamento è esteso anche ai genitori adottivi o affidatari entro il primo anno di ingresso del bambino nella famiglia. In caso di adozione o affidamento di bambini, anche non gemelli, entrati in famiglia anche in date diverse, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali, entro il primo anno di ingresso del bambino in famiglia.	MU 20 Richiesta riposi giornalieri	Cod. 503 009