

Nuove Norme sui Permessi di Maternità e Paternità

Legge 8 marzo 2000, n. 53

"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

ASTENSIONE OBBLIGATORIA:

Assenza dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto.

Soggetti fruitori: Madre lavoratrice: qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto si aggiungono al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, fatto sempre salvo il limite dei cinque mesi; in tale ipotesi la lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la data del parto.

L'interessata, su certificazione rilasciata in tal senso, può astenersi dalle prestazioni lavorative a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Si precisa che il certificato in esame deve essere rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro che attestino come tale variazione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Padre lavoratore: può usufruire di tale astensione, nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, nei casi di impossibilità della madre oggettiva (decesso, grave infermità) o soggettiva (affidamento esclusivo del bimbo al padre, casi di abbandono). In queste ipotesi le assenze dal servizio sono giustificate se il dipendente presenta agli Uffici del Personale idonea certificazione attestante le predette condizioni (nel caso di abbandono l'interessato è tenuto a rilasciare dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà).

Genitori adottivi o affidatari: l'istituto in parola si applica anche nei loro confronti.

Regime giuridico ed economico:

Il periodo di astensione obbligatoria viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti e, pertanto, il diritto alle ferie e alla tredicesima rimane inalterato.

Durante tale periodo e fino ad un anno dopo la nascita del figlio, la lavoratrice o il lavoratore non possono essere licenziati, tranne che per giusta causa. La loro domanda di dimissioni, se presentata durante il primo anno di vita del bambino, ha necessità, per

essere operativa, di convalida del servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

E' poi riconosciuto al dipendente il diritto al rientro nella medesima unità operativa a cui era assegnato, sempre fatte salve rinunce in tal senso, e il diritto ad essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o a quelle equivalenti.

Ai dipendenti in ruolo che usufruiscono del periodo di astensione viene corrisposta l'intera retribuzione; per quelli a tempo determinato viene esteso lo stesso trattamento in vigenza del contratto.

Se il rapporto di lavoro cessa durante tale periodo all'interessato verrà corrisposta l'ottanta % della retribuzione fino al completamento dell'astensione. Per quelli in part-time verrà versata la retribuzione per l'importo rapportato alle ore di servizio di cui al contratto di lavoro stipulato con l'Azienda.

Nessuna variazione è stata apportata al regime previsto per le assenze dal lavoro causate da complicità della gestazione (cosiddette gravidanze a rischio) per cui si richiama la normativa preesistente alla legge 53/2000.

ASTENSIONE FACOLTATIVA:

Ciascun genitore, nei primi otto anni di vita del bambino, ha diritto di assentarsi dal servizio. Tali assenze non possono superare tra entrambi i genitori il tetto dei dieci mesi. Soggetti fruitori:

Madre lavoratrice: la dipendente, a seguito dell'astensione obbligatoria, può prolungare l'assenza dal servizio, in modo continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a sei mesi.

Padre lavoratore: può assentarsi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Se l'interessato si avvale, poi, del diritto di assentarsi per un periodo non inferiore ai tre mesi, il limite dei sei mesi è elevato a sette mesi e, di conseguenza, il tetto massimo delle astensioni complessive dei genitori è spostato da dieci mesi a undici mesi.

Unico Genitore: l'assenza della prestazione lavorativa può essere protratta per un periodo non superiore a dieci mesi con le modalità di cui sopra. Genitori adottivi o affidatari: l'istituto in esame si applica nei loro confronti con le modalità indicate nell'art.3, comma quinto, legge 53/2000 ed, in particolare, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi da parte dei genitori può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Regime giuridico e economico: I periodi di sospensione del rapporto di lavoro di cui sopra vengono computati nell'anzianità di servizio, ma con esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima.

E' fatto salvo il diritto alla conservazione del posto di lavoro, al subentro nella stessa unità produttiva, salva rinuncia, e alle mansioni.

Il trattamento economico applicato al periodo di astensione facoltativa è così articolato: fino al terzo anno di vita del bambino viene corrisposto un'assegno, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, nella seguente misura: per i primi trenta giorni il dipendente ha diritto a percepire l'intera retribuzione (permessi retribuiti art.21 CCNL 94/97), per i restanti godrà di un assegno pari al 30% della retribuzione stessa.

Questi periodi sono coperti, ai fini previdenziali, da contribuzione figurativa e cioè sarà l'Inpdap che sarà tenuto all'accreditamento dei relativi contributi. Fuori dai casi indicati al numero 1), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bimbo e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, l'interessato potrà percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione solo laddove il suo reddito sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo a carico dell'Inps.

Allo stato attuale, nel comparto Sanità, la possibilità di percepire questa indennità è limitata ai soli dipendenti con rapporto di lavoro part-time, in quanto gli altri dipendenti sono titolari di redditi superiori al limite di cui sopra e, pertanto, tali assenze non sono coperte da retribuzione.

I periodi in esame sono, comunque, coperti da contribuzione figurativa. In questo caso i contributi vengono accreditati per una parte della retribuzione (che verrà calcolata attribuendo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale), sempre fatta salva la facoltà del lavoratore di completare il versamento contributivo con la rendita vitalizia o con la prosecuzione volontaria.

Per le spese sostenute nel periodo in esame, il dipendente può chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto seguendo i criteri che verranno fissati nell'apposito decreto, di prossima pubblicazione, il quale disciplinerà il trattamento di fine rapporto per il personale delle Pubbliche Amministrazioni.

Modalità di fruizione dell'astensione facoltativa: l'interessato per fruire del beneficio in parola deve presentare relativa domanda all'Ufficio del Personale con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto alla data d'inizio dell'astensione dal lavoro.

In detta istanza dovrà essere autocertificata la durata del periodo di cui ha goduto l'altro genitore, specificando le generalità del datore di lavoro di quest'ultimo e l'indirizzo della sede dell'Azienda.

CONGEDI PER MALATTIA DEL BAMBINO:

Entrambi i genitori, alternativamente, possono assentarsi dal lavoro per malattie del bambino fino all'età di otto anni. Malattie del bimbo fino all'età di tre anni il dipendente può assentarsi dal servizio senza limiti temporali con l'onere di allegare alla domanda il certificato medico attestante la malattia.

Tale astensione, in virtù dell'art.25, secondo comma, CCNL 94/97 verrà retribuita, limitatamente a 30 giorni, per il secondo e terzo anno di vita del bambino. A tali assenze verrà applicato il regime previsto per i permessi retribuiti (il periodo è computato nell'anzianità di servizio, senza riduzione del periodo feriale).

Fuori da questa ipotesi, l'astensione dalla prestazione lavorativa non dà diritto alla retribuzione e, di conseguenza, si applica il seguente regime: il periodo di assenza verrà computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima e, ai fini previdenziali, sarà coperto da contribuzione figurativa.

Malattie del bimbo dai tre agli otto anni il dipendente può assentarsi nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno senza retribuzione. Questi periodi sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione per gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima, e sono coperti da contribuzione figurativa con le modalità indicate al numero due della presente circolare.

Nella domanda di congedo dovrà essere rilasciata dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti come l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

E' riconosciuta causa di interruzione del periodo feriale la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero.

PERIODI DI RIPOSO DURANTE L'ORARIO DI SERVIZIO:

durante il primo anno di vita del bambino, in costanza di rapporto di lavoro, vengono riconosciute alle lavoratrici madri nonché ai padri lavoratori due ore giornaliere di riposo.

In questo ultimo caso il padre sarà tenuto a certificare che i figli gli siano stati affidati in esclusiva, che la madre non sia lavoratrice dipendente, oppure che la stessa sia dipendente ma non intenda avvalersi di tale beneficio.

I periodi di riposo di cui sopra sono considerate ore lavorative e, pertanto, sono retribuite. Ai fini previdenziali, sono coperte da retribuzione figurativa.

In caso di parto plurimo i periodi di cui sopra si raddoppiano e anche il padre può utilizzare le ore in più.

I periodi in esame subiscono variazioni temporali in riferimento ai dipendenti in part-time sulla base degli orari di cui ai contratti di lavoro stipulati con l'Azienda.