

GUIDA PER MAMME E PAPÀ

TERZA EDIZIONE

INTRODUZIONE

La guida è stata pensata come “manuale pratico” contenente una sintesi degli istituti che il nostro ordinamento prevede a sostegno della maternità e della paternità, per genitori naturali e adottivi o affidatari.

Per ogni istituto è presente:

- una breve descrizione
- le istruzioni pratiche per la richiesta (in cornice di colore **viola**) e il codice per il programma IRIS (in colore **rosso**)
- le informazioni per i genitori adottivi e affidatari (in cornice di colore **verde**)

Sono anche state inserite alcune tabelle riepilogative (in colore **grigio**).

Per ulteriori informazioni, è possibile contattare l'Ufficio Stato giuridico del Dipartimento personale e organizzazione.

INDICE

Tutele per la madre lavoratrice	4
Riferimenti normativi e contrattuali	6
Permessi e congedi per mamma e papà	7
Controlli prenatali	8
Congedo di maternità	9
Congedo di paternità	14
Congedo parentale	15
Congedo per malattia del figlio	20
Riposi giornalieri (ex permesso per allattamento)	22
Permessi e congedi per l'assistenza a figli disabili	24
Prolungamento del congedo parentale	25
Permessi di tre giorni mensili o di due ore al giorno	26
Congedo straordinario per l'assistenza a parenti portatori di handicap grave	27
Permessi e congedi per eventi e cause particolari	29
Per conciliare genitorialità e lavoro	30
Sostegni economici per le famiglie	31

TUTELE PER LA MADRE LAVORATRICE

La gravidanza è un periodo molto delicato per ogni donna. Per questo motivo, l'Amministrazione ha l'obbligo di porre maggiore attenzione alla tutela della lavoratrice madre.

Sorveglianza sanitaria

Per evitare rischi per la salute, la lavoratrice comunica al suo dirigente lo stato di gravidanza, in modo che possano essere attivati tutti gli strumenti di tutela nei suoi confronti previsti dalla normativa in vigore.

Se lo desidera e la condizione fisica lo permette, la futura mamma può chiedere di lavorare fino alla fine dell'ottavo mese di gravidanza oppure fino alla data del parto. L'Amministrazione programmerà per questo una visita dal medico competente.

Condizioni di lavoro insalubri

L'Amministrazione ha l'obbligo di assegnare temporaneamente ad altre mansioni la lavoratrice in gravidanza o madre di un/a figlio/a di età inferiore a 7 mesi, se le condizioni di lavoro e/o ambientali sono pericolose per la sua salute in quanto è adibita ad un lavoro pericoloso, faticoso o insalubre. E' altresì vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi.

Qualora non fosse possibile, la stessa può richiedere un provvedimento di interdizione dal lavoro al S.C. prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro dell'Azienda USL.

Lavoro notturno

La lavoratrice in stato di gravidanza o madre di un/a figlio/a che non ha ancora compiuto un anno non può svolgere lavoro notturno (dalle 24 alle 6).

L'Amministrazione non può inoltre obbligare la madre o, in alternativa, il padre convivente a svolgere lavoro notturno se il/la figlio/a ha meno di tre anni. Stessa condizione per la madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia e, comunque, non oltre il 12° anno di età o in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

Non può essere obbligato/a, inoltre, a svolgere lavoro notturno il genitore unico affidatario di un/a figlio/a convivente con meno di 12 anni o il/la dipendente con a carico una persona disabile ai sensi della legge 104/92.

Divieto di discriminazione

È vietata ogni forma di discriminazione fondata sul sesso (anche attuata attraverso riferimenti allo stato di famiglia o di gravidanza) nell'accesso al lavoro e negli ambiti dell'orientamento, della formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, della retribuzione, della classificazione professionale, dell'attribuzione di qualifiche e mansioni, e della progressione di carriera.

Chi dovesse accorgersi o subire una discriminazione, può rivolgersi al Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comparto unico regionale. I contatti sono presenti nella specifica pagina web del sito della Regione autonoma Valle d'Aosta.

Divieto di licenziamento e dimissioni volontarie

La lavoratrice in stato di gravidanza o madre di un/a figlio/a di età inferiore ad un anno non può essere licenziata, così come il padre che fruisce di congedi parentali.

Per garantire tale diritto, le eventuali 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, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal Servizio ispettivo della Direzione regionale del lavoro, in quanto potrebbero mascherare un licenziamento.

Diritto al mantenimento del posto di lavoro

La lavoratrice madre ha diritto a rientrare nella unità produttiva in cui lavorava prima della gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, fino al compimento di un anno di vita del/la proprio/a figlio/a e con le stesse mansioni (o equivalenti). La medesima tutela è applicata al padre al rientro dal congedo di paternità.

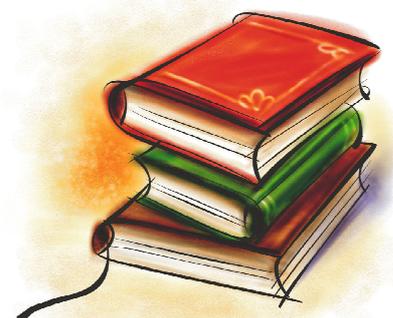
Tale tutela si estende anche agli altri casi di congedo, permessi, riposo disciplinati dalla normativa sulla genitorialità.

ADOZIONE O AFFIDAMENTO

Tutti i diritti fin qui elencati sono validi anche per i genitori adottivi o affidatari durante il primo anno di ingresso del/la bambino/a in famiglia

RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

- ⇒ Legge 5 febbraio 1992, n. 104: "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"
- ⇒ 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"
- ⇒ Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"
- ⇒ Testo di accordo delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta 13.12.2010, artt. 63-67
- ⇒ Testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta 5.10.2011, art. 039
- ⇒ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81: "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- ⇒ Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183



PERMESSI E CONGEDI PER MAMMA E PAPA'

Principali permessi	Durata e disciplina	Trattamento economico
Controlli prenatali	Numero illimitato di ore	Retribuzione al 100%
Astensione anticipata	Per il periodo prescritto dal provvedimento della S.C. prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro dell'Azienda USL	Retribuzione al 100%
Congedo di maternità	2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto	Retribuzione al 100%
Congedo maternità flessibile	1 mese prima e 4 mesi dopo il parto o 5 mesi dalla data del parto	Retribuzione al 100%
Parto prematuro	Se prima del congedo di maternità, i giorni non goduti prima dalla data del parto vengono aggiunti al congedo di maternità dopo il parto, anche se la somma dei mesi supera i 5. Se durante il congedo di maternità, si sommano 3 mesi alla data presunta del parto	Retribuzione al 100%
Congedo di paternità	Per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino. Tale disposizione si applica anche in caso di madre lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 del dlsg. 151/2001	Retribuzione al 100%
Congedo parentale	<u>Madre:</u> massimo 6 mesi <u>Padre:</u> massimo 6 mesi (7 se fruisce di almeno 3 mesi, consecutivi o frazionati) <u>2 genitori:</u> massimo 10 mesi (11 mesi se il padre ne fruisce almeno 3 mesi consecutivi o frazionati) <u>Genitore unico:</u> massimo 10 mesi	<u>Fino al 6° anno di vita del bambino:</u> <ul style="list-style-type: none"> • retribuzione al 100% per i primi 30 giorni complessivi • retribuzione al 30% per i successivi 5 mesi complessivi • nessuna retribuzione per l'ulteriore periodo, salvo casi particolari (v. pag. 15) <u>Dal 6° fino al 12° anno di vita del bambino</u> <ul style="list-style-type: none"> • nessuna retribuzione, salvo casi particolari (v. pag.15)
Riposi giornalieri	2 ore al giorno (1 ora se orario giornaliero inferiore a 6 ore) fino al compimento di 1 anno di vita del bambino (compreso il giorno del compleanno) Fruizione alternativa tra i genitori	Retribuzione al 100%
Congedo per malattia figlio	Senza limiti entro il 3° anno di vita del bambino 5 giorni lavorativi all'anno dal 3° fino all' 8° anno di vita del bambino (compreso il giorno del compleanno) Fruizione alternativa tra i genitori	<u>Fino al 3° anno di vita del bambino:</u> <ul style="list-style-type: none"> • retribuzione al 100% per un periodo massimo di 30 giorni complessivi per ogni anno di vita del bambino • nessuna retribuzione per i successivi periodi <u>Dal 3° fino all' 8° anno di vita del bambino:</u> <ul style="list-style-type: none"> • nessuna retribuzione

Controlli prenatali

La futura mamma ha diritto ad assentarsi durante l'orario di lavoro per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, per un numero illimitato di ore.

Nel certificato medico attestante data e orario di visita è necessario indicare che la visita è legata alla gravidanza.

Non è ricompreso in tali permessi il corso pre-parto.

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura anzianità di servizio
- ◆ Retribuzione: 100%

ISTRUZIONI PER L'USO

- 1.** Richiedere in IRIS le ore di controllo prenatale con il **codice PPREN**
- 2.** Consegnare il certificato medico al proprio referente

Congedo di maternità

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo di 5 mesi, normalmente 2 mesi precedenti alla data presunta del parto (attestata dal medico ginecologo) e 3 mesi successivi al parto.

Può anche optare per la maternità flessibile, assentandosi un mese prima della data presunta del parto e 4 mesi successivi al parto oppure dall'evento del parto e per i 5 mesi successivi allo stesso.

E' possibile interrompere il congedo di maternità nel caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla presentazione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Se il parto si verifica prima della data presunta, i giorni di congedo non fruiti prima della nascita vanno sommati a quelli che spettano dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi.

Se il parto è successivo alla data presunta, il congedo si prolunga per tutti i giorni di ritardo.

ESEMPI

- * **Parto prima del congedo di maternità: sono riconosciuti i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi**

<i>Es1</i>	<i>data presunta del parto</i>	<i>24.05.2012</i>
	<i>congedo di maternità</i>	<i>24.03.2012-24.08.2012</i>
	<i>parto</i>	<i>20.03.2012</i>
	<i>congedo di maternità effettivo</i>	<i>20.03.2012- 24.08.2012</i>

- * **Parto prima della data presunta: è compreso l'ulteriore periodo non fruito prima del parto**

<i>Es2</i>	<i>data presunta del parto</i>	<i>24.05.2012</i>
	<i>congedo di maternità</i>	<i>24.03.2012-24.08.2012</i>
	<i>parto</i>	<i>10.05.2012</i>
	<i>congedo di maternità effettivo</i>	<i>24.03.2012-24.08.2012</i>

- * **Parto ritardato: è considerato congedo per maternità anche il periodo tra data presunta e data effettiva**

<i>Es3</i>	<i>data presunta del parto</i>	<i>24.05.2012</i>
	<i>congedo di maternità</i>	<i>24.03.2012-24.08.2012</i>
	<i>parto</i>	<i>30.05.2012</i>
	<i>congedo di maternità effettivo</i>	<i>24.03.2012-30.08.2012</i>

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie per l'intero periodo
- ◆ Periodo utile ai fini della tredicesima mensilità
- ◆ Retribuzione: 100%
Spetta il trattamento economico intero anche nel periodo non lavorativo del dipendente in part-time verticale

ISTRUZIONI PER L'USO:

CONGEDO DI MATERNITA'

1. Compilare la domanda online entro la fine del 7° mese di gravidanza, allegando il certificato del medico ginecologo, indicante la data presunta del parto
2. Il periodo di congedo sarà caricato in IRIS dall'Ufficio competente con il **codice GAOGP**. Se il parto è successivo alla data presunta, il periodo in IRIS sarà modificato di conseguenza.
3. Inviare entro i 30 giorni successivi al parto il certificato di nascita del/la figlio/a oppure una dichiarazione sostitutiva, presente nello sportello del dipendente.

CONGEDO DI MATERNITA' FLESSIBILE

1. Compilare la domanda online entro la fine del 7° mese di gravidanza, allegando:
 - certificato del medico ginecologo, indicante la data presunta del parto e l'assenza di rischi per la salute della gestante e del bambino per la continuazione dell'attività lavorativa
 - certificato del medico competente per la sorveglianza nei luoghi di lavoro. Se la gestante non è soggetta a sorveglianza, occorre allegare la dichiarazione del Coordinatore che lo attesti
1. Il periodo di congedo sarà caricato in IRIS dall'Ufficio competente con il **codice GAOGP**. Se il parto è successivo alla data presunta, il periodo in IRIS sarà modificato di conseguenza.
2. Inviare entro i 30 giorni successivi al parto il certificato di nascita del figlio oppure una dichiarazione sostitutiva oppure compilare l'apposita dichiarazione nella modulistica online dello sportello del dipendente.

CASI PARTICOLARI

PARTO PREMATURO

In caso di parto prematuro e degenza del/la figlio/a per un periodo presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre può richiedere di rientrare al lavoro e di poter usufruire del restante periodo di congedo di maternità dalla data di rientro a casa del/la figlio/a.

ISTRUZIONI PER L'USO

Inoltrare la richiesta scritta, predisposta in carta libera, all'Ufficio competente allegando:

- certificato sullo stato di salute della madre attestato dal medico ginecologo (e, se soggetta a sorveglianza sanitaria, dal medico competente) che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa
- certificato di ricovero del/la figlio/a

Il periodo in IRIS sarà modificato dall'Ufficio competente

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per termine contratto o dimissioni, alla madre spetta un'indennità di maternità pari al 100% della retribuzione per tutta la durata del congedo.

Le gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o disoccupate, possono ricevere l'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione. In queste ipotesi, il periodo non è utile ai fini dell'anzianità giuridica.

ISTRUZIONI PER L'USO

Inoltrare la domanda all'ultimo datore di lavoro

PARTO GEMELLARE

In caso di parto gemellare, il periodo di congedo per maternità resta invariato.

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

⇒ Se si verifica l'interruzione della gravidanza prima del 180° giorno dalla data del concepimento (data presunta del parto - 300 + 180), l'evento è considerato aborto

La dipendente è assente per malattia fino alla data indicata sul certificato medico

ISTRUZIONI PER L'USO

Presentare un certificato medico di avvenuta interruzione della gravidanza e di malattia. L'Ufficio competente provvederà al caricamento del periodo di malattia in IRIS

⇒ Se si verifica l'interruzione della gravidanza dal 180° giorno dalla data di concepimento compreso, l'evento è considerato parto

La dipendente, a fronte di un certificato di avvenuta interruzione della gravidanza, si può assentare in congedo per maternità per i cinque mesi successivi alla data dell'evento

ISTRUZIONI PER L'USO

1. Presentare un certificato medico di avvenuta interruzione della gravidanza
2. Il periodo di congedo sarà caricato in IRIS dall'Ufficio competente con **codice GAOGP**

⇒ In caso di interruzione di gravidanza oltre il 180° giorno o di morte del/la bambino/a alla nascita o durante il congedo di maternità, la dipendente può rientrare al lavoro in qualsiasi momento, previo preavviso di almeno dieci giorni.

ISTRUZIONI PER L'USO

1. Inviare richiesta cartacea su carta libera
2. Presentare un certificato del medico specialista e del medico addetto alla sicurezza sui luoghi di lavoro attestante l'idoneità della dipendente a lavorare

INTERDIZIONE DAL LAVORO

La lavoratrice può essere collocata in astensione anticipata in caso di:

- gravi complicanze della gestazione
- condizioni lavorative pregiudizievoli per la salute della lavoratrice e del bambino

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie per l'intero periodo
- ◆ Periodo utile ai fini della tredicesima mensilità
- ◆ Retribuzione: 100%

ISTRUZIONI PER L'USO:

Il provvedimento di interdizione è predisposto, su richiesta della dipendente:

- dall'Asl se l'interdizione è correlata dalle gravi complicanze della gravidanza
- dalla Direzione regionale del lavoro se deriva da condizioni lavorative pregiudizievoli

ADOZIONE

Il congedo di maternità dura 5 mesi oltre al giorno di ingresso in famiglia del/la bambino/a e può essere usato, in alternativa, dal lavoratore padre.

Età del/la bambino/a: fino a 18 anni

Quando usufruirne:

- se adozione nazionale, entro 5 mesi dall'ingresso del/la bambino/a in famiglia
- se adozione internazionale, entro 5 mesi dall'ingresso del/la bambino/a in Italia oppure durante il periodo di permanenza all'estero per la definizione della pratica di adozione
- E' possibile usufruire di un congedo non retribuito per la permanenza all'estero in alternativa al congedo di maternità

AFFIDAMENTO

Il congedo di maternità dura 3 mesi.

Età del/la bambino/a: fino a 18 anni

Quando usufruirne: entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del/la bambino/a

Congedo di paternità

Il padre può fruire del congedo paternità solo se in condizione di genitore unico, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, nei seguenti casi:

- mancanza o impossibilità della mamma (morte, abbandono, grave infermità)
- affidamento esclusivo del/la bambino/a

La stessa tutela si applica anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 del d.lgs. 151/2001.

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie per l'intero periodo
- ◆ Periodo utile ai fini della tredicesima mensilità
- ◆ Retribuzione: 100%

ISTRUZIONI PER L'USO

1. Compilare la domanda online allegando la documentazione attestante le condizioni necessarie per la fruizione del congedo
2. Il periodo di congedo sarà caricato in IRIS dall'Ufficio competente con il **codice GAOGP**

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Vedi pagina 13.

Congedo parentale

Per ogni bambino/a, nei suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un massimo di 6 mesi in modo continuativo o frazionato, anche contemporaneamente all'altro genitore. Il limite per il padre è elevato a 7 mesi qualora egli fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale (consecutivi o frazionati)

I periodi di congedo parentale non possono superare complessivamente i 10 mesi; tale limite è elevato a 11 mesi qualora il padre fruisca di almeno 3 mesi di congedo

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie per il periodo a trattamento economico intero
- ◆ Retribuzione: 100% per i primi 30 giorni fruiti cumulativamente da madre e padre se usufruiti nei primi 6 anni di vita del bambino
30% dal 31° giorno a 6 mesi complessivi entro 6 anni di vita del/la figlio/a
Nessuna retribuzione per il periodo seguente

Se il reddito individuale del/la richiedente risulta inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione, è prevista un'indennità pari al 30% per tutto l'ulteriore periodo, fino all'ottavo anno di vita del bambino

E' ridotta in proporzione la tredicesima mensilità

ISTRUZIONI PER L'USO

1. Compilare la domanda online con 5 giorni di preavviso (o 2 giorni in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del preavviso)
2. Indicare i propri periodi eventualmente fruiti alla data della richiesta presso altri datori di lavoro
3. Indicare i periodi fruiti dall'altro genitore che lavora presso un soggetto diverso dall'Amministrazione regionale, eventualmente allegando un file riepilogativo
4. Il periodo di congedo sarà caricato in IRIS dall'Ufficio competente

CONGEDO PARENTALE

MODALITÀ DI FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

A mesi: il/la dipendente richiede in una sola volta o a mesi interi tutto il periodo spettante

MESE = dal giorno X al giorno precedente (X-1) del mese successivo.

Es1: dal 4 gennaio al 3 febbraio = 1 mese

Es2: dal 4 gennaio al 3 marzo = 2 mesi

A giornate: si sommano le singole giornate richieste e 30 giorni corrispondono ad un mese

Es3: il 4, 9, 12 gennaio = 3 giorni

Mista: in caso di fruizione in parte a mese ed in parte a giornate, si sommano le giornate eccedenti il mese intero (30 giorni = 1 mese)

Es4: dal 4 gennaio al 18 febbraio e il 20 febbraio = 1 mese e 16 giorni

CONTEGGIO DELLE GIORNATE NON LAVORATIVE

In caso di frazionamento del congedo parentale, sono computati i giorni di riposo, non lavorativi e le festività, solamente se ricompresi in un periodo di congedo parentale.

*Es5: dal 23 al 24 dicembre e rientro il 27 dicembre
congedo parentale dal 23 al 24 dicembre*

*Es6: dal 23 al 24 dicembre e il 27 dicembre
congedo parentale dal 23 al 27 dicembre*

FERIE: non è possibile alternare congedo parentale e ferie se non c'è un effettivo rientro in servizio

*Es1: dal 4 gennaio a gio 2 febbraio = congedo parentale
da ven 3 febbraio a mer 8 febbraio = ferie
da gio 9 febbraio a ven 10 febbraio = congedo parentale
il 13 febbraio = rientro in servizio*

Tutto il periodo dal 4 gennaio al 12 febbraio è considerato congedo parentale (1 mese e 9 giorni)

MALATTIA FIGLIO/A O GENITORE: a richiesta può interrompere il congedo parentale

*Es2: dal 4 gennaio a ven 3 febbraio = congedo parentale
da lun 6 febbraio a ven 10 febbraio = malattia del/la figlio/a
da lun 13 febbraio a ven 17 febbraio = congedo parentale
il 20 febbraio = rientro in servizio*

Tutto il periodo dal 4 gennaio al 19 febbraio è considerato congedo parentale, tranne 5 giorni di malattia del figlio dal 6 al 10 febbraio

FRUIZIONE A ORE

Condizioni di fruizione:

- in misura pari alla metà dell'orario giornaliero
- esclusa la cumulabilità con permessi o riposi di cui al decreto legislativo 151/2001 (es: allattamento)
- Preavviso di 2 giorni

Per quanto riguarda il conteggio delle giornate non lavorative e festive, la fruizione oraria del congedo parentale segue le stesse regole della fruizione a giornate.

N.B. la fruizione a ore non è consentita per il personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico (Vigili del fuoco e Corpo forestale della Valle d'Aosta)

CASI PARTICOLARI

PARTO GEMELLARE

La spettanza è la stessa per ogni figlio e il conteggio del congedo parentale è effettuato distintamente.

DIPENDENTE PART-TIME

In caso di part-time ORIZZONTALE non ci sono differenze nella fruizione e nei conteggi dei giorni

In caso di part-time VERTICALE:

- SETTIMANALE: la spettanza è riproporzionata in base alle giornate lavorate
- ANNUALE: la spettanza è riproporzionata in base alla percentuale del rapporto di lavoro

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

La disciplina e la durata del periodo è la stessa prevista per i genitori naturali

Il congedo è fruito, qualunque sia l'età del/la minore (non superiore comunque ai 18 anni), entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del/la bambino/a

L'indennità è prevista per i periodi di congedo utilizzati nei primi 6 anni dall'ingresso del/la bambino/a in famiglia, nella misura illustrata a pagina 15

RIEPILOGO CONGEDO PARENTALE

Mamma	Papà	Totale	Retribuzione
6 mesi	4 mesi + 1	11 mesi	<p>100% Primi 30 giorni se fruiti nei 6 anni di vita del bambino</p> <p>30% dal 31° giorno al 6° complessivo (se fruiti entro il 6° anno di vita)</p> <p>Senza retribuzione dal 6° mese in poi e oltre il 6° anno di età (salvo casi particolari legati al reddito)</p>
5 mesi	5 mesi +1	11 mesi	
4 mesi	6 mesi +1	11 mesi	

Congedo per malattia del figlio

Il padre e la madre hanno diritto di assentarsi dal lavoro, alternativamente, durante le malattie di ciascun/a figlio/a fino ai 3 anni di età per periodi illimitati

Nel caso di figli di età compresa tra 3 e 8 anni, i genitori hanno diritto ad un massimo di 5 giorni lavorativi ciascuno per ogni anno di vita del/la bambino/a

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie per il periodo retribuito
- ◆ Retribuzione:
 - ◇ 100% per i primi 30 giorni per ogni anno del/la figlio/a, fruiti da entrambi i genitori nei primi tre anni di vita del/la bambino/a
 - ◇ Senza retribuzione per gli ulteriori periodi richiesti nei primi tre anni di vita del/la bambino/a e per i 5 giorni lavorativi spettanti per figli tra i 3 e gli 8 anni
 - ◇ E' ridotta, in proporzione, la tredicesima mensilità

ISTRUZIONI PER L'USO

1. Compilare la domanda online, allegando idonea certificazione medica
2. Il periodo di congedo sarà caricato in IRIS dall'Ufficio competente

ELEMENTI ESSENZIALI DEL CERTIFICATO

- ◆ Il medico/specialista deve attestare che il/la figlio/a è ammalato per il periodo nel quale il/la dipendente è assente per tale istituto
- ◆ Non serve che sia specificato il nome del genitore
- ◆ Non sono accettati certificati con decorrenza precedente di oltre 1 giorno rispetto a quello di emissione o privi di data e di sottoscrizione del medico
- ◆ Sono accettati certificati che attestano la malattia attuale e la necessità di assentarsi per giorni successivi

CONTEGGIO DELLE GIORNATE

In caso di fruizione continuativa senza rientro in servizio del congedo per malattia del figlio, sono conteggiati anche i giorni non lavorativi e festivi ricompresi nel periodo richiesto, anche se in presenza di diversi eventi morbosi.

Es1: da lun 13.02 a ven 17.02 e rientro lun 20.02 = 5 giorni

Es2: da lun 13.02 a mar 21.02 e rientro mer 22.02 = 9 giorni

Es3: richiesta 1 da lun 13.02 a ven 17.02

richiesta 2 da lun 20.02 a gio 23.02 =11 giorni

La malattia del figlio che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta, il decorso delle ferie.

Il ricovero ospedaliero del/la bambino/a può essere anche considerato un grave/particolare motivo

Non sono previste visite fiscali ai bambini

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Spettanza del congedo per malattia del figlio:

- Fino al compimento del 6° anno del/la bambino/a **periodi illimitati (primi 30 giorni al 100%, ulteriori a zero)**
- Dal 6° all'8° anno di vita del/la bambino/a **5 giorni lavorativi non retribuiti per ciascun genitore**
- Se all'atto dell'adozione il/la bambino/a ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni **5 giorni lavorativi per ciascun genitore nei tre anni successivi all'ingresso in famiglia del/la figlio/a**

Riposi giornalieri **(ex permesso per allattamento)**

Durante il primo anno di vita del/la bambino/a (compreso il giorno del 1° compleanno), la madre può richiedere dei riposi giornalieri (ex permessi per allattamento). Si tratta di:

- 2 periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili nell'arco della giornata, se l'orario è di almeno 6 ore
- 1 periodo di un'ora se l'orario è inferiore a 6 ore
- I periodi di riposo sono pari a due mezz'ore, se il/la figlio/a fruisce di un asilo nido aziendale o di altra struttura adeguata istituita dal datore di lavoro nelle immediate vicinanze

Il padre lavoratore dipendente può usufruirne se:

- Il/la figlio/a è affidato/a solo al padre
- la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale, purché non sia assente per congedo di maternità o parentale
- la madre è lavoratrice autonoma
- la madre è deceduta o affetta da grave infermità

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie
- ◆ Periodo utile ai fini della tredicesima mensilità
- ◆ Non c'è riduzione del trattamento economico

ISTRUZIONI PER L'USO:

1. Compilare il modulo online e consegnarlo al proprio referente
2. Il referente inserisce il periodo di allattamento in IRIS per le giornate lavorate
(**codice PALLA**)

CASI PARTICOLARI

PARTO GEMELLARE

In caso di parto gemellare

- le ore di permesso giornaliero sono raddoppiate
- le ore aggiuntive possono essere fruite dal padre anche congiuntamente alla madre

COMPATIBILITÀ E CUMULABILITÀ DEL RIPOSO CON ALTRI ISTITUTI DI ASSENZA

- Cumulo con le ferie: **SI** è possibile nella stessa giornata, a condizione che tra le ferie e il riposo ci sia un rientro in servizio di almeno 2 ore
- Cumulo con permesso breve: **SI** è possibile nella stessa giornata
- Recupero permesso breve: **SI** è possibile effettuarlo nel giorno in cui si fruisce dei riposi giornalieri

In caso di assenza per l'intera giornata a qualsiasi titolo, il/la dipendente non può fruire del permesso per allattamento

ADOZIONE e AFFIDAMENTO

Nel caso di adozione o di affidamento, entro il primo anno dall'ingresso del/la bambino/a in famiglia valgono le stesse regole sopra descritte

PERMESSI E CONGEDI PER L'ASSISTENZA A FIGLI DISABILI

I genitori con figli disabili portatori di handicap grave hanno la possibilità di fruire di permessi e congedi previsti dalla legge 104/92 e dal decreto legislativo 151/2001.

Si tratta di

- Prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni del/la bambino/a
- Permessi giornalieri o mensili
- Congedo straordinario

Per ottenere l'attestazione di handicap grave utile alla fruizione dei permessi, è necessario un accertamento sanitario: la richiesta va presentata alla seguente struttura

ASSESSORATO REGIONALE SANITA', SALUTE E POLITICHE SOCIALI

Struttura organizzativa invalidità civile e tutele

Loc. Croix-Noire, Rue Croix-Noire, 44

11020 SAINT CHRISTOPHE (AO)

Entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, la commissione medica che avrà effettuato l'accertamento sanitario si pronuncerà in merito. Il termine scende a 15 giorni in caso di patologie oncologiche.

Prolungamento del congedo parentale

Il congedo parentale può essere prolungato per un periodo massimo **complessivo tra entrambi i genitori non superiore a 3 anni**, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, da godere entro i 12 anni di vita del/la figlio/a, a condizione che il/la bambino/a non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo ordinario di congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Tale permesso non può cumularsi con i permessi giornalieri o orari (v. p. 26).

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Riduce il periodo di ferie
- ◆ Riduce in proporzione la tredicesima mensilità
- ◆ Retribuzione: 30%.

ISTRUZIONI PER L'USO

1. Compilare il modulo online, con i relativi allegati
2. Il periodo di congedo sarà caricato in IRIS dall'Ufficio competente

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

La disciplina e la durata del periodo è la stessa prevista per i genitori naturali

Il congedo è fruibile, qualunque sia l'età del/la minore (non superiore comunque ai 18 anni), entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del/la bambino/a

L'indennità è prevista per i periodi di congedo utilizzati nei primi 6 anni dall'ingresso del/la bambino/a in famiglia

Permessi di tre giorni mensili o di due ore al giorno

I genitori di un/a figlio/a portatore di handicap grave possono fruire di permessi retribuiti per tre giorni al mese (o 18 ore mensili) o, in alternativa, per due ore al giorno, per assistere il/la figlio/a.

Modalità di fruizione

I genitori non possono fruire di questi permessi contemporaneamente.

I permessi giornalieri possono essere richiesti se il/la bambino/a disabile ha meno di 3 anni per:

- 3 giorni al mese, o 18 ore mensili
- 2 ore al giorno, se l'orario è di almeno 6 ore
- 1 ora al giorno se l'orario è inferiore a 6 ore

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura l'anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie
- ◆ Retribuzione: 100%

ISTRUZIONI PER L'USO:

1. Compilare il modulo online, con i relativi allegati
2. Dopo l'autorizzazione, in caso di fruizione del permesso **di 3 giorni o di 18 ore**, richiedere il periodo di permesso in IRIS con il **codice L104G**
In caso di fruizione del permesso **pari a 2 ore al giorno** deve essere compilato il piano di fruizione, il referente provvederà all'inserimento dei permessi giornalieri con il **codice L104H**

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

La disciplina vale anche per i genitori adottivi o affidatari

**Congedo straordinario per l'assistenza a parenti portatori di
handicap grave**

I genitori di un/a figlio/a portatore di handicap grave hanno la possibilità di fruire di un congedo della durata massima di 2 anni nella vita lavorativa del/la dipendente.

Se usato alternativamente da entrambi i genitori, il congedo non può superare complessivamente i 2 anni.

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Non matura l'anzianità di servizio, ma è utile al trattamento di quiescenza
- ◆ Non maturano le ferie
- ◆ Retribuzione: è prevista un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione

ISTRUZIONI PER L'USO

- ◆ Compilare il modulo online, con i relativi allegati
- ◆ L'ufficio competente, al termine dell'istruttoria, inserisce il periodo di congedo in IRIS

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

La disciplina vale anche per i genitori adottivi o affidatari

PERMESSI IN CASO DI FIGLIO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE

SINTESI

Genitori con bambini fino a 3 anni	Genitori con bambini da 3 a 12 anni	Genitori con bambini oltre gli 12 anni
3 giorni o 18 ore di permesso mensile	3 giorni o 18 ore di permesso mensile	3 giorni o 18 ore di permesso mensile
2 ore di riposo giornaliero	prolungamento congedo parentale	
prolungamento congedo parentale		

PERMESSI E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Permesso retribuito per particolari o gravi motivi personali

I permessi retribuiti possono essere utilizzati anche per motivi legati alla genitorialità.

Costituiscono, ad esempio, un particolare motivo:

- la nascita del figlio = il padre, anche se a tempo determinato, può chiedere fino a 21 ore di permesso (3 giorni per il dirigente). Il giorno della nascita deve essere incluso nel periodo richiesto
- l'inserimento all'asilo nido/garderie/tate familiari
- L'accompagnamento dei figli a visite mediche

Può costituire grave motivo il ricovero ospedaliero del/la figlio/a o l'assistenza a figli affetti da gravi patologie, se attestata dal medico

Spettanza

- Particolari motivi personali o familiari = 21 ore all'anno (3 giorni per i dirigenti)
- Gravi motivi personali o familiari = 42 ore all'anno (6 giorni per i dirigenti)

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

- ◆ Matura anzianità di servizio
- ◆ Maturano le ferie
- ◆ Retribuzione: 100%

ISTRUZIONI PER L'USO

- ◆ Compilare il modulo cartaceo, con i relativi allegati
- ◆ Il referente inserirà il periodo di congedo in IRIS con il **codice PPORE PGORE (PPAMO e PGRMO per i dirigenti)**

PER CONCILIARE GENITORIALITA' E LAVORO

Per aiutare i genitori a conciliare la vita personale e familiare con l'attività lavorativa, l'Amministrazione mette a disposizione alcuni strumenti e servizi.

Ulteriori informazioni sono reperibili nel sito dell'Amministrazione regionale.

Asilo nido aziendale

I dipendenti regionali a tempo indeterminato e a tempo pieno con figli di età compresa tra i nove mesi e i tre anni possono presentare la domanda per l'inserimento del/la bambino/a all'asilo nido aziendale.

L'asilo si trova in loc. Pont Suaz, 16/A – CHARVENSOD – AO – ed è aperto dalle ore 7,30 alle ore 17,30. Il titolare del servizio è l'Unités des Communes Mont-Emilius ed accoglie i bambini sulla base di graduatorie periodiche.

Il costo mensile è determinato sulla base dell'indicatore regionale della situazione economica equivalente ISEE, dei genitori (anche non conviventi) secondo quanto definito nella normativa regionale.

Telelavoro

Il contratto di telelavoro permette di lavorare a casa o in sedi più vicine al domicilio del/la dipendente, mantenendo lo stesso trattamento economico e normativo, per quanto compatibile. Le eventuali spese sostenute sono rimborsate dall'Amministrazione. Un'attenzione particolare è data alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.

Per accedere al telelavoro bisogna rispondere al bando pubblicato dal Dipartimento Personale e organizzazione o concordare con il proprio dirigente la possibilità di richiedere questo tipo di contratto.

Lavoro agile

Rappresenta una variazione per una parte del totale dei giorni lavorativi e del luogo di adempimento della prestazione lavorativa. La distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata avviene a discrezione del dipendente in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'ente.

Part-time

Lo strumento più utilizzato per conciliare la vita familiare e quella lavorativa è l'utilizzo del part-time. Molti genitori, dopo la nascita di figli, decidono di tornare al lavoro a tempo parziale e concordano con il dirigente un orario che li aiuti a svolgere il doppio ruolo di lavoratori e genitori. La domanda di part-time può essere presentata al Dipartimento Personale e organizzazione, di norma entro la fine dei mesi di aprile e di ottobre, in base alle scadenze previste dalle comunicazioni periodiche.

Sono esclusi dalla possibilità di richiedere part-time alcuni profili professionali e posizioni ed è prevista una percentuale massima di unità di personale per ciascuna struttura dirigenziale e per ciascuna posizione. In caso di eccedenza di richieste, essere genitori di figli minori costituisce un motivo di precedenza.

Iniziative estive (e in altri periodi di chiusura delle scuole)

Nel portale "Benessere sociale in Valle d'Aosta" (www.sociale.vda.it) sono inserite le informazioni relative alle iniziative organizzate nel periodo estivo e/o di chiusura delle scuole sul territorio regionale dai diversi enti/cooperative/soggetti privati per bambini e ragazzi a supporto dei genitori che lavorano.

SOSTEGNI ECONOMICI PER LE FAMIGLIE

Le famiglie con figli possono beneficiare, in relazione al reddito, di due interventi di sostegno:

Assegno nucleo familiare

Ha diritto all'assegno al nucleo familiare il/la dipendente con un/a figlio/a minore (o maggiorenne disabile) e con almeno il 70% del reddito della sua famiglia derivante da lavoro dipendente.

La domanda deve essere presentata on line ogni anno alla scadenza del periodo di riferimento (dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo). L'importo dell'assegno varia a seconda del reddito e della composizione del nucleo familiare, è aggiornato ogni anno in base alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo e non è soggetto ad alcuna ritenuta fiscale e assistenziale.

Detrazioni d'imposta

Il dipendente con un/a figlio/a e/o un coniuge ha diritto ad una detrazione d'imposta a condizione che:

- Il coniuge abbia un reddito proprio per un ammontare complessivo annuo non superiore a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili;
- Il figlio di età superiore a 24 anni (cioè, dai 25 anni in poi) abbia un reddito proprio per un ammontare complessivo annuo non superiore a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili;
- Il figlio di età non superiore 24 anni abbia un reddito proprio per un ammontare complessivo annuo non superiore a € 4.000,00 al lordo degli oneri deducibili.

La domanda va presentata on line ogni volta che si verifica l'evento che dà diritto alla detrazione (es. nascita figlio) o si modifica la situazione familiare.

Di norma le detrazioni per i figli sono al 50% per ogni genitore, tranne in caso di genitore unico, di genitore affidatario (in caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, in mancanza di accordo tra i genitori) o per scelta dal genitore con reddito superiore.

