

contratto	Contratti Collettivi Intercompartimentali 2005-2008 e 2016-2018		
	1° alternativa: (entro i primi 12 anni di vita del/la bambina/o)		2° alternativa:
denominazione	Congedo parentale (art. 42, 43, 44, 45, 51)	Aspettativa non retribuita o alternativamente lavoro a tempo parziale (art. 50, 51, 53, 38)	Permesso per motivi educativi (art. 52, 53, 38)
durata	<ul style="list-style-type: none"> - 3 mesi la madre 3 mesi il padre + altri 5 mesi per uno dei genitori <i>totale mass. 11 mesi</i> - in caso di un genitore solo: 11 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - al massimo 24 mesi entro 12° anno di vita del bambino - in caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a 12 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - 24 mesi immediatamente dopo il congedo di maternità o paternità - in caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a 12 mesi
	il congedo parentale e l'aspettativa per prole non possono superare complessivamente per ogni figlio il limite massimo di 31 mesi e non possono essere combinati con il Permesso per motivi educativi		
frazionabilità	<ul style="list-style-type: none"> - in casi di 2 genitori: al massimo 7 soluzioni - in caso di 1 genitore: al massimo. 6 soluzioni 	<ul style="list-style-type: none"> - può essere fruito al massimo in 2 soluzioni 	nessuna possibilità
trattamento economico	<ul style="list-style-type: none"> - per 8 mesi al 30% - 9-11. mesi al 20% - in caso di un unico genitore, in caso di minori con handicap ed in caso di parto plurimo al 30% per tutto il periodo 	aspettativa non retribuita o alternativamente lavoro a a tempo parziale (min. 50%) - possibile eventuale conversione di una soluzione nell'altra forma che non è da intendersi come soluzione nuova	24 mesi al 30%
interruzioni	malattia del genitore di almeno 8 giorni consecutivi	<ul style="list-style-type: none"> - in caso di sopravvenuto congedo di maternità o paternità - l'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti. Tale interruzione comporta la perdita del diritto della fruizione del restante periodo dell'aspettativa - in caso di patologie gravi che limitano la possibilità di assistenza ai minori, con decorrenza dal 3° mese dall'accertamento della patologia 	<ul style="list-style-type: none"> - in caso di sopravvenuto congedo di maternità ovvero paternità. Il relativo periodo rimanente deve essere fruito, a pena di decadenza, subito dopo il congedo di maternità o paternità. - durante i primi 8 mesi il permesso è interrotto se il genitore si ammala per almeno 8 giorni consecutivi - in caso di patologie gravi che limitano la possibilità di assistenza ai minori, con decorrenza dal 3° mese dall'accertamento della patologia
ha diritto	tutto il personale	<ul style="list-style-type: none"> - personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato - anche il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, se in possesso di un'anzianità di servizio di almeno 3 anni e dell'idoneità conseguita in una procedura concorsuale per il relativo impiego - anche il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, con un'anzianità di lavoro di almeno 4 anni nell'ente e che non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale 	<ul style="list-style-type: none"> - personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato - anche il personale con contratto di lavoro a tempo determinato se in possesso di un'anzianità di servizio di almeno 3 anni, che abbia conseguito l'idoneità in una procedura concorsuale - anche il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, con un'anzianità di lavoro di almeno 4 anni nell'ente e che non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale
versamento degli oneri di pensione a carico dell'amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> - i primi 6 mesi al 100% - dal 7. mese in poi al 30% 	100%	<ul style="list-style-type: none"> - i primi 6 mesi al 100% - dal 7. mese in poi al 30%
conteggio per la progressione giuridica ed economica di carriera	si	no	<ul style="list-style-type: none"> - nella misura intera per un figlio - per ogni altro figlio nella misura di 8 mesi
conteggio per le ferie e la tredicesima	no	no	no
preavviso	<ul style="list-style-type: none"> - 15 giorni prima se meno di un mese - 30 giorni prima se oltre un mese 	min. 30 giorni (aumentabile nel contratto di comparto fino ad un massimo di 60 giorni)	30 giorni

MATERNITÀ OBBLIGATORIA „CONGEDO DI MATERNITÀ“ E „CONGEDO DI PATERNITÀ“

art. 39, 40 e 41 del Contratto collettivo intercompartimentale 2005-2008:

- ⇒ „congedo di maternità“ totale 5 mesi: 2 mesi prima della data di nascita presunta 3 mesi dopo il parto o 1 mese prima della data di nascita presunta e 4 mesi dopo il parto
 - ⇒ „congedi di paternità“: l’astensione dal lavoro da parte del padre, fruito in alternativa al congedo di maternità (in caso di morte o malattia grave della madre, abbandono del bimbo o affidamento del bambino esclusivo al padre)
- Solo per il settore privato e soltanto per gli anni 2015 e 2016 è previsto il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo.

RIPOSI GIORNALIERI (RETRIBUITE):

- ⇒ *L. nr. 53 dd. 08.03.2000:* alla madre lavorativa spettano due permessi giornalieri di un’ora ciascuna, riunibili anche in un unico permesso di due ore, durante il primo anno di vita del bambino. Se l’orario di lavoro è inferiore alle sei ore giornaliere il permesso è uno solo. In caso di parto plurimo i permessi sono raddoppiati e usufruibili anche dal padre. Il padre lo può usufruire anche qualora diventi l’unico affidatario del bambino o se la madre non ne usufruisce.
- ⇒ *art. 46 del Contratto collettivo Intercompartimentale 2005-2008:* se nella famiglia sono presenti due figli di età inferiore a 10 anni e la madre non è lavoratrice dipendente o autonoma, è riconosciuto al padre un riposo giornalieri retribuito di un’ora per ogni figlio oltre il secondo, da fruire entro il primo anno di vita del relativo figlio. Il parto plurimo non comporta un aumento di tale riposo..

CONGEDO STRAORDINARIO PER MALATTIA, VISITE MEDICHE, TERAPIE ED ESAMI DIAGNOSTICI DEL FIGLIO:

art. 47 del Contratto collettivo Intercompartimentale 2005-2008: per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino al 12° anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori di complessivamente 60 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia. I genitori possono fruire contemporaneamente del predetto congedo straordinario in caso di grave malattia del figlio e nell’ambito del contingente complessivo. Il congedo straordinario spetta al genitore richiedente anche qualora l’altro genitore non ne abbia diritto.

Detto congedo straordinario può essere usufruito anche per accompagnare i figli a visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (attestazione dal medico o dalla struttura).

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MOTIVI FAMILIARI

art 29 e 38 del Contratto collettivo Intercompartimentale 2005-2008:

Sia dopo il „Permesso per motivi educativi“ che anche dopo “L’aspettativa per personale con prole” il personale **può** essere collocato in aspettativa non retribuita per motivi familiari per non più di 3 anni. Tale aspettativa non è utile per la progressione giuridica ed economica e per il trattamento di quiescenza e di previdenza

NORMATIVA PER GENITORI CON FIGLI DI HANDICAP:

1. Congedi per l’assistenza di figli con handicap (legge 5 febbraio 1992, n. 104, articolo 33 e modifiche):

- ⇒ Fino al compimento del 3° anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità i genitori possono usufruire del congedo parentale prolungato o in alternativa di 2 ore di riposo giornalieri. Gli oneri previdenziali di pensione vengono coperti figurativamente
- ⇒ Successivamente al raggiungimento del 3° anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la madre o in alternativa il padre, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, utilizzabili anche continuativamente
- ⇒ Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto di tali permessi a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l’assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

2. Aspettativa per genitori con figli di handicap (legge 8.3.2000, nr. 53, articolo 4-bis e modifiche)

La lavoratrice madre, o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di soggetto con handicap in situazione di gravità (o dopo la loro scomparsa uno dei fratelli o delle sorelle comunque conviventi) ha diritto a fruire di un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all’ultima retribuzione ed il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L’indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo massimo di euro 41.233,26 (nell’anno 2007) annue per il congedo di durata annuale. Tale congedo fruito alternativamente da entrambi i coniugi non può superare la durata complessivamente di 2 anni.