

**“ASSENZE PER MATERNITA”**

<b>TIPO DI ASSENZA</b>	<b>DURATA</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
<b>Permessi per effettuare esami e controlli prenatali</b> Art.14 D.Lvo 151/01	Senza alcun limite Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite specialistiche nei casi in cui debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro, per la fruizione occorre presentare apposita istanza e relativa giustificazione	intera
<b>Interdizione dal lavoro per “gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose”</b> Art.17 comma2 lett.a) D.L.vo 151/01	La proposta deve essere documentata dal ginecologo e <u>all'ASL competente (DL 5/12 decreto semplificazioni )</u> che rilascia ricevuta di presentazione da trasmettere alla scuola . Può essere per uno o più periodi secondo la richiesta e fino alla data di inizio della maternità obbligatoria	<u>Intera ruolo e supplenti.</u>  Supplenti dopo la scadenza della nomina Indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini della pensione.
<b>Interdizione dal lavoro “quando le condizioni ambientali sono ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino”</b> Art.17 comma2 lett.c) D.L.vo 151/0	È generalmente concessa alle sole docenti della <u>scuola dell'infanzia</u> può essere disposta d'Ufficio o su domanda dell'interessata e <u>va richiesta all'Ispettorato Provinciale del Lavoro</u> che verifica (d'ufficio o tramite ispettore) che ci sia rischio e che la lavoratrice <u>non possa essere adibita ad altre mansioni</u>	<u>Intera ruolo e supplenti.</u>  Supplenti dopo la scadenza della nomina Indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini della pensione.
<b>Interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica)</b>	<b>Prima del 180° giorno</b> è considerata malattia L'assenza è determinata dal medico curante e come per tutte le malattie sono da rispettare le fasce di reperibilità ed è possibile la visita fiscale.	intera se non superato il tetto di giorni di malattia previsti dal CCNL.
	L'interruzione della gravidanza <b>dopo il 180° giorno</b> è considerata parto a tutti gli effetti spettano tre mesi di congedo per maternità. Inoltre alla scuola documentazione attestante interruzione dopo 180 ° giorno e richiedere congedo per maternità. <u>è in fase di attivazione la trasmissione telematica obbligatoria da parte del medico/struttura)</u>	<u>Intera ruolo e supplenti. A</u> Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03
<b>Congedo per maternità ( astensione obbligatoria)</b>	<u>Due mesi</u> prima della data presunta del parto E' possibile <u>posticipare</u> di un mese il congedo, previa certificazione medica che lo consenta e <u>recuperare</u> il	<u>Intera ruolo e supplenti.</u> Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo

<b><u>prima del parto</u></b>	<p>mese mancante aggiungendolo a quelli previsti dopo il parto. Inoltrare richiesta con certificato medico attestante la data presunta del parto. (<b><u>è in fase di attivazione la trasmissione telematica obbligatoria da parte del medico/struttura</u></b>)</p> <p><b>Per i Supplenti in congedo per maternità che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio</b></p>	<p>servizio indennità 80% indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13<sup>^</sup> Circ.INPS 8/03</p>
<b>Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>dopo il parto</u> )</b>	<p>Tre mesi dopo la data presunta del parto o del parto se avvenuto successivamente. I mesi sono elevati a quattro se si è posticipato il congedo per maternità di un mese (vedi sopra)</p> <p>Inoltrare alla scuola entro 30 giorni certificato nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva</p> <p><b>Per i Supplenti in congedo per maternità (obbligatoria che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio</b></p>	<p><b><u>Intera ruolo e supplenti.</u></b></p> <p>Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13<sup>^</sup> Circ.INPS 8/03</p>
<b>Congedo per paternità (astensione obbligatoria)</b>	<p>Il padre ha diritto al congedo di tre mesi o alla parte residua del coniuge in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del bambino (da documentare)</p>	<p>Intera</p>
<b>Congedo obbligatorio padre lavoratore</b> L.92/12 articolo 4 comma 24 lett. A)	<p>istituito per il padre lavoratore dipendente 1 giorno di congedo obbligatorio da fruirsi entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino <b><u>la normativa NON si applica ai lavoratori pubblici</u></b> fino a che non venga emanata specifica normativa circolare Funzione Pubblica</p>	
<b>Congedo facoltativo del padre (uno o due giorni)</b> L.92/2012	<p>deve essere fruito entro il quinto mese di vita del bambino <b><u>non essendo un diritto autonomo</u></b> ma derivato dal congedo obbligatorio della madre e lei che deve rinunciare espressamente ai giorni (uno o due) durante il suo congedo obbligatorio</p>	
<b>Parto anticipato o prematuro</b>	<p>In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta del parto spetta comunque la differenza di giorni dal parto alla data presunta purché entro il limite di cinque mesi previsto dalla legge.</p> <p>Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza in struttura pubblica o privata la madre può chiedere di rientrare al lavoro (<b><u>previa presentazione di certificato medico che lo consenta</u></b>)</p> <p>Il periodo non fruito prima del parto e quello dopo il parto decorrono dalla data di dimissioni del bambino (da documentare)</p> <p><b>Alla madre rientrata al lavoro spettano comunque i permessi orari per allattamento</b></p>	<p>Ruolo e supplenti coperti da nomina: intera.</p> <p>Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13<sup>^</sup> Circ.INPS 8/03</p> <p>Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini pensione.</p>
<b><u>Nota importante</u></b>		
<p>L'art.24 comma 4 del D.L.vo 151 afferma che "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, <b><u>disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione</u></b>, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione".</p> <p>Al comma successivo si aggiunge:</p> <p>"La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali".</p> <p><b><u>È necessario che la persona eventualmente interessata si rechi presso la CGIL per valutare la fattibilità della richiesta perché diversamente il diritto decade.</u></b></p>		



<p><b>Periodi di riposo entro il 1<sup>o</sup> anno di vita del bambino ( Riduzione di orario per allattamento)</b></p>	<p>Dopo il congedo per maternità obbligatorio, in caso di rientro al lavoro e entro il primo anno di vita del bambino spetta una riduzione oraria per allattamento di :</p> <p>1 ora giornaliera con orario di servizio giornaliero inferiore alle sei ore  2 ore giornaliere per orari giornalieri superiori alle sei ore  La riduzione di due ore può essere cumulata nel giorno, non è possibile cumulare tutte le ore in un giorno la settimana.</p> <p><b>In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati (indipendentemente dal numero di gemelli) e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre</b>  Il lavoratore può usufruire del periodo di riposo se i figli sono affidati al solo padre in alternativa alla madre se sia lavoratrice autonoma</p>	<p>intera</p>
<p><b>Congedo parentale (Astensione facoltativa)</b></p>	<p>La madre e/o il padre hanno diritto a massimo sei mesi : complessivamente non è però possibile superare il tetto massimo di 10 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino.  Se il padre fruisce di almeno tre mesi continuativi il tetto massimo è elevato a 11 mesi.  Spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto entro il limite di sei mesi.  In presenza di un solo genitore spettano 10 mesi  Il periodo può essere frazionato secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La comunicazione deve pervenire 15 gg prima della scadenza del primo periodo</li> <li>- Tra un periodo e l'altro deve esserci rientro in servizio effettivo altrimenti l'eventuale giorno festivo ricadente verrà compreso d'ufficio</li> </ul>	<p>Ruolo e supplenti nei primi 30 gg al 100% restanti al 30%.  Nel periodo retribuito al 30% non si maturano Ferie e 13a mensilità  Sono conteggiati i congedi fruiti <u>da entrambi</u> i genitori.</p> <p>Dopo i <u>tre anni e entro gli otto</u> i primi 30 giorni eventualmente non goduti sono retribuiti solamente entro il limite di reddito pari a 2,5 volte minimale INPS (per il 2013 circa: 16.117 €).</p>
<p><b>VOUCHER PER BABY SITTING L.92/2012</b></p>	<p>La legge ha istituito un contributo in voucher per baby sitting o per asili nido per le lavoratrici del settore <b>PRIVATO o PARASUBORDINATE</b> che rinuncino al congedo parentale facoltativo. Attualmente quindi le lavoratrici pubbliche <b>NON</b> possono utilizzare tale istituto .</p>	
<p><b>Parti gemellari</b></p>	<p><b>Astensione obbligatoria prima e dopo il parto</b>  stessi diritti del parto non gemellare  <b>Riduzione di orario per allattamento</b>  i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre  <b>Astensione facoltativa</b>  La madre e/o il padre hanno diritto a sei mesi per ogni bambino</p>	
<p><b>Congedo parentale ( malattia del bambino )</b></p>	<p>Entro il terzo anno di vita del bambino nessun limite  5 giorni annui per ciascun genitore dopo il 3° anno e entro l'8°  La domanda deve essere inoltrata alla scuola documentata con certificato di malattia del bambino  I giorni <u>non possono</u> essere fruiti congiuntamente dai due genitori pertanto all'atto della richiesta deve essere allegata dichiarazione che l'altro genitore non è in congedo per lo stesso motivo</p>	<p>Intera 30 gg per ogni anno di vita del bambino.  Senza retribuzione oltre.</p>