

Di seguito riassumiamo la legge sui Congedi Parentali disciplinata dalla Legge n.53/2000

Innanzitutto, la nuova legge ha stabilito che:

- a) per "**congedo di maternità**" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- b) per "**congedo di paternità**" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- c) per "**congedo parentale**", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- d) per "**congedo per la malattia del figlio**" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- e) per "**lavoratrice**" o "**lavoratore**", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Divieto di licenziamento: La lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza e fino al compimento di 1 anno di età del bambino. E' obbligatorio tuttavia, per le donne comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato.

Le dimissioni presentate durante il primo anno di vita del bambino devono essere convalidate presso la Direzione Provinciale del lavoro. (Sono escluse da tale norma le colf. Il divieto, inoltre non si applica nei casi di licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, di ultimazione della prestazione a cui era addetta la lavoratrice e di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine).

Controlli pre-natali: 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 debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Congedo Maternità/Paternità (Astensione Obbligatoria)		
Madre	<p>La maternità obbligatoria spetta per un massimo di 5 mesi da usufruire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mesi prima e 3 dopo il parto - oppure 1 mese prima e 4 dopo il parto a condizione che il medico specialista del SSN attesti che non ci siano rischi alla gestante e al nascituro <p>Parto Prematuro: i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto si aggiungono al periodo post-partum</p> <p>Adozione: diritto all'astensione obbligatoria nei primi 3 mesi successivi all'entrata in famiglia del bambino di età non superiore a 6 anni</p>	<p>Retribuzione</p> <p>Indennità economica all'80% della retribuzione</p> <p>Copertura previdenziale 100%</p>
Padre	3 mesi dopo il parto 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 al padre	
Congedo Parentale (Astensione Facoltativa)		
Genitore	Normativa	Trattamento Economico
Madre	6 mesi continuativi o frazionati dopo l'astensione obbligatoria fino a 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione fino al 3° anno di vita del bambino e per un periodo complessivo di 6 mesi
Padre	6 mesi continuativi o frazionati elevabili a 7 nel caso in cui abbia effettuato 3 mesi di astensione dal lavoro, fino a 8 anni di vita del bambino	
<ul style="list-style-type: none"> - Il diritto all'astensione spetta a ciascun genitore; - Il congedo può essere fruito contemporaneamente dai genitori e il padre può goderne durante l'astensione obbligatoria della madre; - Il limite massimo di durata del congedo in caso di un unico genitore è di 10 mesi; - Il limite massimo del congedo in caso di utilizzo da parte di ambedue genitori è di 10 mesi elevabili a 11 mesi; - Possibilità di recuperare i periodi di congedo non utilizzati sino al compimento degli 8 anni di vita del bambino; - I genitori adottivi o affidatari hanno diritto di assentarsi nei primi 3 anni dall'ingresso nella famiglia del minore di età compresa tra i 6 e i 12 anni. 		<p>Per i periodi successivi e fino agli 8 anni di vita del bambino spetta l'indennità del 30% della retribuzione SOLO se il reddito del singolo genitore interessato all'astensione, sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (per il 2006 pari a € 11.117,08)</p> <p>Copertura previdenziale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fino al 3° anno di vita del bambino è del 100% - Fra i 3-8 anni la copertura è ridotta

MALATTIA DEL BAMBINO		
Genitore	Normativa	Trattamento economico
Madre/Padre	Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per malattia del bambino: <ul style="list-style-type: none"> - Fino ai 3 anni di vita: senza limiti temporali - Da 3-8 anni di vita: 5 giorni lavorativi per ciascun genitore 	Retribuzione: nessuna Copertura previdenziale: <ul style="list-style-type: none"> - Fino ai 3 anni 100% - Da 3-8 anni la copertura è ridotta
RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATAMENTO		
Genitore	Normativa	Trattamento economico
Madre	Durante il 1° anno di vita del bambino spettano: <ul style="list-style-type: none"> - 2 ore di riposo giornaliero (un'ora se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore) - In caso di parto plurimo le ore si raddoppiano 	Retribuzione: 100%
Padre	<ul style="list-style-type: none"> - La madre lavoratrice non ne usufruisce - La madre lavoratrice, ma non con qualifica di lavoratrice dipendente - Padre affidatario esclusivo dei figli - In caso di parto plurimo il padre può utilizzare le ore aggiuntive 	
Riposi e permessi per i figli con handicap grave		
	<ul style="list-style-type: none"> - Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito - Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese - 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 ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva 	Trattamento economico: Retribuzione: 100% Copertura previdenziale: Per i 3 giorni mensili spetta la contribuzione figurativa Per i restanti casi è ridotta

Riferimenti normativi: Legge 53/2000
Decreto Legislativo n. 151 del 26/3/01

www.bimbinvacanza.it
Aggiornato al mese di Settembre 2006