

## SCHEMI RIASSUNTIVI CONGEDI E PERMESSI PER MATERNITÀ / PATERNITÀ / ADOZIONE

### CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

Si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice (o del lavoratore, solo in alcuni casi ed in alternativa al congedo di maternità).

- E' pagato al 100% dello stipendio (integrazione prevista dal CCNL nel limite massimo di 5 mesi, integrazione prevista da Protocollo Occupazione e Produttività 2012 per maternità a rischio).
- E' computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi a titolo di esempio non esaustivo: Tredicesima, Premio variabile di risultato, Ferie.

BENEFICIARI	DURATA	CONDIZIONI PER FRUIZIONE
Madre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo flessibilità) e il giorno del parto.</li> <li>• I periodi di interdizione anticipata disposti dall'azienda sanitaria locale (per gravidanza a rischio) oppure dalla Direzione Territoriale del Lavoro (per mansioni incompatibili).</li> <li>• I 3 mesi successivi al parto (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva.</li> <li>• In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai 3 mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 3 mesi di <i>post partum</i> e dei giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta del parto, superi il limite complessivo di 5 mesi.</li> <li>• I periodi di interdizione prorogata disposti dalla Direzione Territoriale del Lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio).</li> </ul> <p>Flessibilità: su scelta della madre può essere 1 mese prima e 4 mesi dopo, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e, nei casi previsti, il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prima dell'inizio del periodo di congedo di Maternità le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità (INPS) il certificato medico indicante la data presunta del parto.</li> <li>• La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva.</li> </ul>
Padre	<p>I 3 mesi dopo il parto solo per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• morte o grave infermità della madre;</li> <li>• abbandono del figlio da parte della madre;</li> <li>• affidamento esclusivo del figlio al padre.</li> </ul> <p><b>ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE</b> (legge 28 giugno 2012 n. 92)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni, fruibili anche disgiuntamente. Tale diritto spetta solo per le nascite, le adozioni e gli affidamenti avvenuti nell'anno 2016. Per gli eventi avvenuti prima di tale data, sussiste l'obbligo di astensione soltanto per 1 giorno.</li> <li>• Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.</li> </ul> <p><b>PERMESSO NASCITA FIGLI PER IL PADRE</b> (Contratto di secondo livello – Accordo 7/10/2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 giorno di permesso retribuito; in caso di parto gemellare tale giornata si intende raddoppiata o triplicata in caso di parto plurigemellare;</li> <li>• 1 ulteriore giorno di permesso retribuito, non soggetto a meccanismi di incremento in caso di parto gemellare o plurigemellare.</li> </ul>	

#### NOTE SUL CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

In caso di **parto gemellare** la durata del congedo di maternità/paternità non varia.

In caso di **ricovero del neonato** in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere, in tutto o in parte, il congedo *post partum*, riprendendo nel frattempo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del periodo di congedo residuo a partire dalla data di dimissioni del bambino.

In caso di **interruzione di gravidanza** che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180° giorno incluso), nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità salvo che la stessa non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa.

In caso di **adozione o affidamento nazionale** di minore il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso. Per le **adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali** il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. In caso di **affidamento non preadottivo** il congedo spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

FISAC/CGIL  
A cura di  
Claudia Stoppato

## CONGEDO PARENTALE

Si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.

- Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino. E' riconosciuto, alle stesse condizioni, anche per i lavoratori dipendenti, genitori adottivi o affidatari (gli anni di età del bambino vengono in questo caso sostituiti con gli anni dall'ingresso in famiglia del minore e comunque non oltre la maggiore età dello stesso).
- E' computato nell'anzianità di servizio (ma non per gli automatismi economici) ed esclusi, a titolo di esempio non esaustivo, gli effetti relativi a: Tredicesima, Premio Variabile di Rendimento, Ferie.

BENEFICIARI	DURATA	CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE	ASPETTI ECONOMICI
Madre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mesi (continuativi, frazionati o ad ore).</li> </ul>	<p>Per usufruirne è necessario presentare telematicamente la domanda all'Inps e, con un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, consegnare copia della stessa al datore di lavoro.</p> <p><b>CONGEDO A ORE - PREVISIONI DI LEGGE</b> La legge 24 dicembre 2012, n. 228 ha introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale.</p> <p><b>CONGEDO A ORE - ACCORDO NAZIONALE ABI (15/12/2015)</b> Il Congedo parentale a ore può essere fruito per periodi minimi di 1 ora giornaliera (e frazioni successive pari a 15 minuti o multipli), la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere.</p> <p><b>CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DEI SERVIZI PER L'INFANZIA</b> La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, ha facoltà di richiedere, al posto del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica sei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.</p>	<p>Per quanto riguarda l'aspetto economico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile.</li> <li>• Dai 6 anni e 1 giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (l'importo minimo pensionistico mensile per il 2016 è pari a 501,89€).</li> <li>• Dagli 8 anni e 1 giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.</li> <li>• Per il periodo 2016 e 2017, in caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre lavoratore dipendente, l'Azienda provvederà ad integrare di 10 punti percentuali la quota retributiva prevista dalla legge per i congedi parentali (vale a dire il 30%), arrivando così al 40% della retribuzione.</li> </ul>
Padre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 mesi (continuativi, frazionati o ad ore), elevabili a 7, dalla nascita del figlio, se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.</li> </ul>		
Coppia lavoratori (massimo disponibile per madre + padre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 mesi complessivi (fruibili anche contemporaneamente), elevabili a 11, se il padre ne utilizza almeno 3.</li> </ul>		

### NOTE

In caso di **parto gemellare o plurigemellare**, ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio, moltiplicati per ogni nato.

Il congedo parentale è riconosciuto, alle stesse condizioni, anche per i lavoratori dipendenti **genitori adottivi o affidatari** (gli anni di età del bambino vengono in questo caso sostituiti con gli anni dall'ingresso in famiglia del minore e comunque non oltre la maggiore età dello stesso).

## CONGEDI DI CURA

TIPOLOGIA	BENEFICIARI	DURATA E CONDIZIONI	ASPETTI PARTICOLARI
Riposi giornalieri retribuiti (cosiddetti permessi per allattamento)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre</li> <li>• Padre solo in caso di:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ affidamento esclusivo al padre;</li> <li>○ morte o grave infermità della madre;</li> <li>○ rinuncia della madre ai riposi;</li> <li>○ madre non lavoratrice dipendente (ma lavoratrice autonoma, libera professionista o casalinga).</li> </ul> </li> </ul>	Fino al 1° anno di vita del figlio <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 ora al giorno, se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore;</li> <li>• 2 ore al giorno, se l'orario di lavoro è almeno pari a 6 ore.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il riposo giornaliero può essere utilizzato solo al termine del congedo per maternità.</li> <li>• Se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale istituito nella medesima unità produttiva in cui presta servizio o nelle immediate vicinanze, il riposo è di un'ora in caso di lavoro pari o superiore alle 6 ore ovvero 30 minuti in caso di orario inferiore alle 6 ore.</li> <li>• In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati fino ad un massimo di 4 ore al giorno.</li> </ul>
Permessi non retribuiti per malattia dei figli	Madre e padre (in via alternativa l'uno all'altra)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se il figlio che si ammala ha meno di 3 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per tutta la durata della malattia (permessi previsti per Legge).</li> <li>• Se il figlio che si ammala ha tra i 3 e gli 8 anni, spettano 5 giorni di permesso non retribuito (previsti per Legge) + ulteriori 5 giorni annui (previsti dal Protocollo Occupazione e Produttività 2012).</li> <li>• Una volta esauriti i permessi previsti dalla Legge e quelli previsti dalla normativa aziendale per la malattia del figlio dai 3 agli 8 anni, il padre può chiedere ulteriori 3 giorni di permesso non retribuito.</li> <li>• Se il figlio che si ammala ha più di 8 anni, il personale ha diritto ai soli 5 giorni non retribuiti previsti dal Protocollo Occupazione e Produttività 2012.</li> </ul>	Il ricovero ospedaliero del figlio consente al genitore di interrompere la fruizione delle ferie, sulla base di apposita richiesta del genitore medesimo che documenta anche l'evento, e di fruire dei permessi non retribuiti per malattia figlio.
Permessi assistenza figli affetti da Disturbi Specifici dell'apprendimento (DSA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre;</li> <li>• Padre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il personale può richiedere permessi retribuiti nel limite di 5 giornate annue per figli affetti da DSA, per assistenza nelle attività scolastiche dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione.</li> <li>• Se questi permessi sono richiesti al di fuori dell'anno scolastico, oppure con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo, non saranno retribuiti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strumento introdotto in via sperimentale per il biennio 2016-2017.</li> </ul>
Aspettativa aziendale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madre;</li> <li>• Padre;</li> <li>• Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Intesa Sanpaolo, i periodi di aspettativa non potranno essere fruiti contemporaneamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In aggiunta a quanto previsto dalla Legge, sia la madre che il padre possono ottenere un periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi, che possono fruire anche in modo frazionato nel limite minimo di 1 giornata lavorativa, fino al compimento del 6° anno di vita del figlio ovvero di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.</li> <li>• In caso di parto gemellare o plurigemellare sarà riconosciuto alla madre e/o al padre un periodo di aspettativa di 3 mesi per ciascun figlio (per il padre con un massimo comunque di 6 mesi).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il periodo di aspettativa esteso anche ai padri è introdotto in via sperimentale per il biennio 2016-2017;</li> <li>• Questo periodo non viene considerato ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. Il lavoratore, tuttavia, ha la possibilità di riscattare il periodo o di versare i contributi volontari.</li> </ul>