

Essere Mamma

Una guida per la mamma e la sua famiglia



A cura di

Working Mothers Italy

1° Edizione marzo 2009

Realizzato da

Working Mothers Italy Onlus

via F. Marconi, 19B

00168 Roma

workingmothers.italy@gmail.com

www.workingmothersitaly.com

Indice	
Presentazione ed introduzione all'opuscolo	5
1. Prima del parto	7
1.1 Esami prenatali	7
1.2 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	7
1.3 Anticipazione del congedo di maternità	9
1.4 Malattia per gravidanza	10
1.5 Interruzione di gravidanza	11
1.6 Congedo di maternità	13
2. Dopo il parto	15
2.1. Congedo di maternità	15
2.2 Congedo di paternità	16
3. Fino al 1° compleanno	19
3.1 Pericolosità del lavoro e dell'ambiente di lavoro	19
3.2 Allattamento e riposi giornalieri per la madre	19
3.3 Allattamento e riposi giornalieri per il padre	20
4. Congedo parentale	22
4.1 Astensione facoltativa per la madre	22
4.2 Astensione facoltativa per il padre	24
4.3 Bambini con handicap	24
4.4 Malattia del bambino	27
5. Disciplina delle adozioni ed affidamenti	29
5.1 I primi tre mesi dall'ingresso in famiglia	29
5.1.a Congedo di maternità	29
5.1.b Congedo di paternità	31
5.2 Dai 3 mesi successivi all'ingresso in famiglia	
all'ottavo compleanno	32
5.2.a Congedo parentale	32
5.2.b Allattamento-Riposi giornalieri per la madre	33
5.2.c Allattamento-Riposi giornalieri per il padre	34
5.2.d Malattia del bambino	35
5.2.e Bambini con handicap	36
6. Contratti di formazione lavoro	38
7. Lavoratrici a progetto e associate in partecipazione	39
7.1 Congedo parentale	39
7.2 Indennità di maternità	39

7.3 L'astensione facoltativa	41
8. Divieto di licenziamento	44
9. Assenze dal lavoro	46
9.1 Chi certifica e controlla le malattie	46
9.2 Certificazione e comunicazione della malattia	46
9.3 Medici abilitati al rilascio del certificato	47
9.4 Controlli	47
9.5 Campo di applicazione	48
9.6 Tipi di controlli	48
9.7 Cause di giustificazione delle assenze	48
9.8 Sanzioni	49
9.9 Discordanze tra medico curante e medico fiscale	50
10. Le vaccinazioni per i nuovi nati	52
11. Conclusioni e riferimenti normativi	54
Allegato 1. - Ticket: esenzioni in gravidanza	55
Allegato 2. - Schemi congedi parentali	62
Allegato 3. - Modulistica	66
A. Richiesta congedo maternità	
B. Richiesta congedo parentale	
C. Richiesta malattia figlio/figlia	

Presentazione WMI

Working Mothers Italy e' un'associazione ONLUS costituita nel 2009 da, noi, un piccolo gruppo di mamme amiche.

Crediamo molto in questo progetto e, compatibilmente con le nostre professioni e vita familiare, ritagliamo faticosamente del tempo da dedicare alle attività in programma autofinanziandoci.

L'associazione è rivolta a tutte le mamme lavoratrici ed aperta alla partecipazione di tutte le persone ed organizzazioni che vorranno sostenere e migliorare la qualità della vita per le mamme e le loro famiglie.

WMI è un'organizzazione indipendente che svolge anche il ruolo di piattaforma web in cui le mamme lavoratrici possono incontrarsi, discutere, confrontarsi e scambiare consigli ed opinioni in www.workingmothersitaly.com .

Ne fanno parte dipendenti di enti pubblici e privati, manager, dirigenti, libere professioniste, imprenditrici, responsabili delle Risorse Umane ed Head Hunter.

WMI ha in programma di sviluppare progetti per raggiungere obiettivi prefissati:

- **nel breve e medio periodo** fornendo assistenza reale e strumenti di supporto per sostenere le mamme che lavorano per la soluzione di piccole grandi criticità quotidiane, sviluppando inoltre progetti rivolti alla formazione, alla facilitazione di incontri e contatti con professionisti nel mondo delle Risorse Umane e del lavoro;
- **nel lungo periodo** facendosi portavoce presso le istituzioni e gli organismi governativi italiani ed europei degli interessi di tutte le mamme lavoratrici

italiane e delle loro famiglie affinché nel nostro Paese i modelli sociali ed organizzativi relativi al mondo del lavoro possano davvero cambiare.

Introduzione

Per tutte voi donne che state iniziando il percorso più bello e particolare della vostra vita che vi lascerà ricordi e sensazioni indimenticabili.

Per percorrere questa esperienza e poi la maternità in modo consapevole, sereno ed informato riguardo una serie di norme che tutelano la donna lavoratrice durante la maternità e garantiscono il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza.

Con questo opuscolo noi mamme lavoratrici di Working Mothers Italy ci rivolgiamo a tutte voi che vivrete l'esperienza della maternità nel nostro paese, con la speranza di poter rispondere ad alcune delle numerose domande che sorgeranno rispetto a tutti quegli adempimenti necessari per la tutela dei vostri diritti e di quelli della vostra famiglia (comprendendo anche quelli dei figli e dei padri, sempre più presenti e partecipi nella gestione familiare).

Da tutte noi di WMI (neo-mamme o "veterane") un sincero augurio di serenità per vivere al meglio ed intensamente un momento così bello ed impegnativo ed un'offerta di sostegno reale dal momento in cui ci vorrete contattare.

A presto!

WMI Team

1. Prima del parto

1.1 Esami prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad assentarsi durante l'orario di lavoro per sottoporsi ad esami prenatali da effettuarsi in tale orario. Per fruire del diritto ad assentarsi dal lavoro per esami prenatali, la lavoratrice deve presentare:

- specifica domanda, indicando data ed ora degli esami con autodichiarazione che non possano essere effettuati al di fuori dell'orario di lavoro;
- documentazione rilasciata dalla struttura alla quale ci si è rivolti e dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Le ore di assenza per esami prenatali vengono retribuite normalmente ed hanno lo stesso trattamento della "malattia dovuta a gravidanza": pertanto restano escluse dalla retribuzione le sole voci relative al salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.

Le ore di assenza per esami prenatali non si cumulano con le assenze per malattia comune.

In allegato 1. troverete gli esami prenatali in esenzione dal ticket sanitario.

1.2 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

La legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- un'anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
- il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi,

faticosi ed insalubri” provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l’astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile

Le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il datore di lavoro, avvalendosi della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza, prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il datore di lavoro deve darne motivata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, in modo da consentire alla lavoratrice di usufruire dell’astensione anticipata dal lavoro. Il datore di lavoro deve garantire inoltre la possibilità per le gestanti e le madri che allattano di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate. Concede anche permessi retribuiti per l’effettuazione di esami prenatali.

Per usufruire delle particolari forme di tutela previste dalla norma, le lavoratrici addette ad attività considerate pericolose devono:

- presentare il certificato medico di gravidanza con l’indicazione della data presunta del parto o, in alternativa, un’autocertificazione che dovrà comunque essere integrata entro cinque giorni da certificato medico;
- notificare il proprio stato di gestazione, non appena accertato, in caso di lavorazioni che comportino l’esposizione alle radiazioni ionizzanti.

Adibire le lavoratrici gestanti ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sul

rapporto di lavoro e non incide in alcun modo sulla retribuzione.

1.3 Anticipazione del congedo di maternità

Normalmente la lavoratrice gestante continua la sua attività fino al settimo mese di gravidanza ma in alcuni casi, espressamente previsti dalla legge, però, la Direzione Provinciale del Lavoro, sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice, può disporre l'astensione anticipata dal lavoro, previ accertamenti sanitari.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a questa forma di tutela in presenza di:

- gravi complicazioni della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro ed ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino, quando non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Per usufruire del diritto al congedo di maternità anticipato le lavoratrici devono presentare:

- specifica domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, allegando il certificato medico di gravidanza attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico n. 151/2001; se la Direzione Provinciale del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta;
- alla propria azienda, la ricevuta della domanda inoltrata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Il congedo di maternità anticipato è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione

di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti. Per tutto il periodo del congedo di maternità anticipato, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio. Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione.

1.4 Malattia per gravidanza

Può accadere che durante il periodo di gestazione la lavoratrice debba assentarsi dal lavoro per patologie direttamente conseguenti al suo stato particolare, che non rientrano nei casi per i quali è prevista l'astensione obbligatoria anticipata disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

In questo caso le lavoratrici devono presentare certificato del medico curante che contenga esplicito riferimento alla patologia conseguente allo stato di gravidanza.

Le assenze per infermità determinate dallo stato di gravidanza non sono computate ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto di lavoro. Alle lavoratrici affette da patologie connesse alla gravidanza viene corrisposta la retribuzione normale, con esclusione delle voci del salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.

1.5 Interruzione di gravidanza

In caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato aborto e pertanto non viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria. Per accertare se l'interruzione di gravidanza sia avvenuta prima o dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza. Le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza, entro quindici giorni dall'aborto il certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto. Le assenze per interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, non si cumulano con precedenti o successivi periodi di malattia. Non sono quindi computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto. Nel caso di interruzione di gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza. Anche queste assenze non sono computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto. Le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, con esclusione delle voci relative al salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.

Se l'interruzione di gravidanza, spontanea o terapeutica, si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità post partum di tre mesi. In questo caso, infatti, l'interruzione di gravidanza viene considerata parto a tutti gli effetti. Per accertare se l'interruzione di gravidanza é avvenuta dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza. Decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza. Anche queste assenze non sono computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto. Le lavoratrici devono presentare in azienda, entro quindici giorni dall'aborto il certificato rilasciato da un medico della A.S.L. attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto. Dato che si tratta di congedo di maternità questo é calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed é considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti. Il periodo di congedo di maternità non é utile ai fini del computo del periodo di prova. Le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione comprese le quote di salario accessorie fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi naturalmente tutti gli emolumenti la cui corresponsione ai sensi delle vigenti disposizioni interne, é sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio. Tale

disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione

1.6 Congedo di maternità

Le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla nascita del bambino;
- nel mese precedente la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino, per scelta della lavoratrice a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro.

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria le lavoratrici devono presentare in azienda:

- certificato medico, rilasciato da un medico appartenente ad una A.S.L. attestante la data presunta del parto; la data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Nel caso in cui la lavoratrice scelga di limitare l'astensione ad un solo mese prima del parto, dovrà presentare inoltre:

- certificato del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- certificato del Medico competente in materia di prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestante le buone condizioni di salute della gestante e del nascituro.

I due certificati devono attestare che la scelta non pregiudica la salute della gestante e del nascituro.

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione

di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Per tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché la tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio. Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione. (In allegato 2 troverete uno schema dei congedi)

2. Dopo il parto

La legge garantisce alla lavoratrice madre il diritto al congedo di maternità nel periodo successivo al parto. Ciò allo scopo di assicurare al tempo stesso la tutela della donna e la protezione del bambino. Le primarie esigenze del bambino, fondamentali per un sano sviluppo psicofisico soprattutto nei suoi primi mesi di vita, devono infatti essere soddisfatte in maniera adeguata.

(In allegato 2 troverete uno schema dei congedi)

2.1 Congedo di maternità

Le lavoratrici devono quindi astenersi obbligatoriamente dal lavoro nei tre mesi successivi al parto oppure, se hanno fruito del congedo di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi. In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha comunque diritto al congedo fino alla data presunta del parto. Potrà recuperare i giorni di congedo non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto. Se il figlio nato prematuro ha necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera, pubblica o privata, la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo di maternità. In questo caso la lavoratrice può chiedere di fruire del restante periodo di congedo obbligatorio post partum e del residuo periodo ante partum non goduto, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del figlio. Durante il periodo di sospensione temporanea del congedo di maternità la lavoratrice può fruire dei riposi giornalieri per allattamento.

Per usufruire del diritto al congedo obbligatorio la lavoratrice deve presentare, entro quindici giorni

dall'evento specifica domanda in azienda, allegando il certificato di nascita del figlio.

Per usufruire del diritto alla sospensione temporanea del congedo obbligatorio la lavoratrice deve presentare specifica domanda in azienda, allegando certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della madre consentono il rientro al lavoro. Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti. Per tutto il periodo del congedo obbligatorio, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni regolamentari, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio. Il diritto all'intera retribuzione spetta anche alla lavoratrice che al momento dell'inizio del congedo obbligatorio è assente dal lavoro ad altro titolo senza diritto, alla retribuzione in tutto o in parte.

2.2 Congedo di paternità

Quando la madre non può prendersi cura del neonato, il diritto al congedo obbligatorio per i primi tre mesi dopo il parto può essere fruito dal padre lavoratore. Questo non solo per assicurare comunque al bambino l'assistenza necessaria al suo sviluppo fisico, ma anche e soprattutto per consentire l'instaurarsi di rapporti affettivi indispensabili alla formazione della sua

personalità. Il diritto al congedo obbligatorio post partum spetta al padre lavoratore, nei casi di:

- morte della madre.
- grave infermità della madre;
- affidamento del bambino al solo padre
- abbandono del bambino da parte della madre.

Tale diritto spetta al padre indipendentemente dalla circostanza che la madre sia lavoratrice dipendente.

Per fruire dell'astensione obbligatoria, il padre lavoratore deve presentare:

- specifica domanda in azienda;
- in caso di grave malattia della madre, certificato rilasciato da un medico appartenente ad una A.S.L. attestante tale stato d'infermità e la conseguente impossibilità per la stessa di accudire il bambino;
- in caso di decesso della madre, il certificato di morte;
- in caso di affidamento al solo padre, copia del provvedimento dell'autorità giudiziaria che ha disposto l'affidamento;
- in caso di abbandono, dichiarazione sostitutiva di atto notorio

L'astensione obbligatoria è calcolata a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerata attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria, i padri lavoratori hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente

connessa all'effettiva presenza in servizio. Tale diritto spetta anche al lavoratore che al momento dell'inizio del congedo di paternità è assente dal lavoro ad altro titolo, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione.

3. Fino al 1° compleanno

3.1 Pericolosità del lavoro e dell'ambiente di lavoro

La madre che riprende l'attività lavorativa al termine del periodo di congedo obbligatorio dal lavoro, non può essere adibita alle lavorazioni che la legge individua come faticose, pericolose ed insalubri, per i periodi che la stessa legge stabilisce. Durante questo periodo le lavoratrici saranno adibite ad altre mansioni. L'ambiente di lavoro, in generale, deve comunque garantire alle lavoratrici che hanno partorito da poco e che allattano, la possibilità di riposarsi in posizione distesa e condizioni appropriate. Per usufruire delle particolari forme di tutela previste dalla norma, le lavoratrici addette a lavorazioni faticose, pericolose ed insalubri devono chiedere al datore di lavoro di essere adibite ad attività diverse da quelle abitualmente svolte. L'adibizione delle lavoratrici madri in allattamento ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sullo stato giuridico del rapporto di lavoro e non incide in alcun modo sulla retribuzione.

3.2 Allattamento e riposi giornalieri per la madre

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre può fruire di due periodi di riposo di un'ora, anche cumulabili nella giornata, con diritto di uscire dal luogo di lavoro, per provvedere alle esigenze del bambino. L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata tra la lavoratrice ed il responsabile dell'ufficio: in mancanza di accordo, sarà determinata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del neonato e dell'attività lavorativa. La determinazione delle ore spettanti alla lavoratrice madre viene fatta comunque in relazione al normale

orario giornaliero in vigore nel contratto di appartenenza. Spetta un solo periodo di riposo di un'ora se l'orario di lavoro giornaliero contrattualmente stabilito è inferiore a sei ore, comprese le ore di allattamento. I riposi non sono cumulabili in giornate diverse. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati. Per fruire dei riposi giornalieri, le lavoratrici devono presentare in azienda specifica domanda, con l'indicazione dell'orario. Le ore di assenza per riposi giornalieri non incidono in alcun modo sul rapporto di lavoro ed agli effetti della retribuzione, le ore di assenza per riposi giornalieri sono considerate ore di lavoro ordinario. Non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto.

3.3 Allattamento e riposi giornalieri alternativi per il padre

Venuto meno lo stretto collegamento fra riposi e allattamento e riconosciuta a tale beneficio la funzione di consentire al genitore di attendere ai compiti connessi all'assistenza del bambino nel primo anno di vita, si è aperta la strada per riconoscere anche al padre lavoratore questo diritto, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente. L'alternatività nella fruizione di questo diritto comporta che uno dei genitori non possa assentarsi quando l'altro fruisca di permessi previsti per far fronte alle stesse necessità. Così il padre lavoratore non potrà chiedere i riposi giornalieri quando la madre lavoratrice fruisca nello stesso periodo dell'astensione facoltativa.

I genitori possono comunque alternarsi, avendo cura di comunicare la propria intenzione in azienda. Se il padre lavora per meno di sei ore e la madre, che rinuncia al

beneficio, lavora per più di sei ore, si riconosce al padre una sola ora di assenza.

Il padre ha comunque diritto ai riposi nei casi di:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- affidamento del bambino al solo padre;
- rinuncia alla fruizione da parte della madre;
- condizione di lavoro autonomo della madre.

In questi casi, tale diritto spetta al padre indipendentemente dalla circostanza che la madre sia lavoratrice dipendente. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche se la madre sta fruendo del congedo di maternità o di quello parentale. Per la rimanente disciplina vale quanto detto per i riposi per la madre. Per fruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare in azienda:

- specifica domanda;
- dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto;
- dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo. Tale dichiarazione deve essere presentata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta rinuncia.

I periodi di riposo giornaliero non incidono in alcun modo sul rapporto di lavoro. Agli effetti della retribuzione, i periodi di riposo giornaliero sono considerati ore di lavoro ordinario. Non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto.

4. Congedo parentale

(In allegato 2 lo schema dei congedi)

4.1 Astensione facoltativa per la madre

Terminato il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice può riprendere la sua normale occupazione. In alcune situazioni risulta necessario il prolungamento della presenza della madre accanto al bambino. In tali casi la legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che, in questo caso, è facoltativa. La Legge consente alla lavoratrice madre di assentarsi dal lavoro per un periodo di sei mesi, anche frazionabile, nei primi otto anni di vita del bambino. Se l'unico genitore è la madre, il diritto di astenersi dal lavoro compete per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a dieci mesi. Il periodo di astensione facoltativa, che comprende anche il sabato e la domenica, non può essere interrotto con assenze ad altro titolo (come per ferie, cure, malattie o simili). Conseguentemente l'insorgenza di uno stato di malattia non comporta alcuna modifica nella durata dell'astensione facoltativa in atto. La lavoratrice può rientrare in servizio prima del termine del periodo richiesto, avendo cura di darne preavviso al dirigente dell'Unità di appartenenza. L'astensione facoltativa non esclude la possibilità di fruire nello stesso anno di permessi retribuiti, quando ne ricorrano le circostanze (ad esempio permesso per matrimonio, partecipazione a concorsi, lutto di famiglia, gravi motivi personali).

Non hanno diritto all'astensione facoltativa le lavoratrici sospese dal lavoro. Per fruire della astensione facoltativa le lavoratrici devono presentare in azienda specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto: la domanda deve essere

presentata con preavviso non inferiore a 15 giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati. Il periodo di astensione facoltativa retribuito interamente (i trenta giorni iniziali) è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie. Il periodo retribuito in misura ridotta (i cinque mesi al 30 %) incide sulle ferie, ma è comunque considerato ai fini dell'anzianità di servizio.

Per i periodi di astensione facoltativa, il trattamento economico sarà

fino al terzo anno di vita del bambino

- retribuzione intera, per i primi trenta giorni, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e di quelli legati all'effettiva presenza. Tale periodo potrà essere goduto in via esclusiva dal padre o dalla madre, oppure frazionato tra il padre e la madre.
- 30% della retribuzione per l'intero restante periodo di cinque mesi, riferito ad entrambi i genitori;
- 30% della retribuzione per i periodi eventualmente eccedenti il semestre, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione.

dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino

- 30% della retribuzione per qualunque periodo residuo, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione;
- assenza di retribuzione.

Gli eventuali periodi fruiti senza diritto a trattamento economico sono coperti da contribuzione figurativa mediante attribuzione di valore retributivo pari al 200% del massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione e riscatto da parte dell'interessato. Per fare fronte alle spese da sostenere durante i periodi di

fruizione del diritto di astensione facoltativa, la legge prevede la possibilità di chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. In tal caso l'anticipazione è corrisposta insieme alla retribuzione precedente alla data di inizio dell'astensione. Questa nuova disposizione non è ancora operativa in ambito INAIL, in attesa dell'emanazione delle relative norme di attuazione.

4.2 Astensione facoltativa per il padre

Il padre può fruire del periodo di 6 mesi di astensione facoltativa anche contemporaneamente alla madre nei primi otto anni di vita del bambino. L'astensione non deve superare comunque i dieci mesi complessivi. Il diritto di astenersi dal lavoro compete anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Se il padre si astiene dal lavoro per più di tre mesi, il limite di astensione complessiva diventa di undici mesi e il limite del padre passa da sei a sette mesi. Se il padre è l'unico genitore, il diritto di astenersi dal lavoro compete per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a dieci mesi. Per fruire dell'astensione facoltativa in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare in azienda specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, da presentare con preavviso non inferiore a quindici giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà. I riflessi economici e sul posto di lavoro per il padre sono i medesimi della lavoratrice madre.

4.3 Bambini con handicap

La legge prevede particolari agevolazioni per i genitori di bambini con handicap valutati come gravi dalle Commissioni mediche per la invalidità civile, costituite presso le singole aziende sanitarie locali con l'integrazione di un esperto e di un operatore sociale. La

minorazione é considerata grave quando, in relazione all'età, riduce l'autonomia personale del bambino tanto da rendere necessario un intervento assistenziale continuativo, permanente e globale. A decorrere dal termine del periodo massimo di congedo parentale spettante, la legge riconosce al genitore che lo richiede il diritto di fruire, alternativamente, dei seguenti permessi:

- prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale, anche per periodi non continuativi, esclusi i casi in cui il bambino é ricoverato presso istituti specializzati;
- due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Detto beneficio può essere goduto anche se il dipendente fruisce della flessibilità, ma effettua comunque una prestazione giornaliera pari alla metà dell'orario di lavoro previsto. Se il dipendente utilizza il part time, il permesso retribuito é limitato ad una sola ora giornaliera.

Dopo che il bambino ha compiuto i tre anni e sempre che non sia ricoverato a tempo pieno, i genitori hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, da fruire alternativamente anche in maniera continuativa. Spetta alternativamente ai genitori l'ulteriore diritto ad un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni, da fruirsi entro sessanta giorni dalla richiesta, qualunque sia l'età del figlio, sempre che la gravità dell'handicap sia stata accertata da almeno cinque anni nelle forme previste dalla legge 104 del 1992. Detto periodo é coperto da contribuzione figurativa e retribuito con indennità INPS corrispondente all'ultima retribuzione, seppure nei limiti

di un tetto massimo. Infine i genitori di bambini con handicap gravi accertati nelle forme previste dalla legge 104 del 1992 hanno diritto di scegliere, nei limiti del possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso. Il genitore interessato deve presentare in azienda specifica domanda:

- verbale di visita della Commissione medica della A.S.L. attestante l'handicap e la situazione di gravità;
- dichiarazione del genitore interessato che, sotto la propria responsabilità, attesta che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Se il padre lavoratore intende fruire dei permessi in alternativa alla madre, deve presentare all'amministrazione anche una specifica dichiarazione di rinuncia da parte della madre o dichiarazione di impossibilità da parte della stessa di utilizzare tale beneficio. Il congedo parentale non è computabile ai fini del superamento del periodo di prova. Il periodo di prolungamento del congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio ma incide sulle ferie. Le assenze per permessi orari e giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie né sull'anzianità di servizio. Fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione dei diritti fra coniugi, se in famiglia è presente un altro figlio di età inferiore agli otto anni, i genitori possono godere contemporaneamente uno del congedo parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili. Nel periodo di prosecuzione del congedo parentale oltre il termine massimo previsto, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30% con effetti sulla tredicesima mensilità. Le assenze per

permessi giornalieri di due ore sono retribuite, ma incidono sulla tredicesima mensilità.

4.4 Malattia del bambino

Se il bambino si ammala, i genitori possono far fronte all'emergenza malattia con il congedo parentale o con i permessi per malattia del bambino. Il congedo parentale che ovviamente può essere fruito anche per malattia e senza necessità di alcuna documentazione probatoria. Per dipendenti di enti autonomi: è retribuito al 100% per i primi 30 giorni ed al 30% per i periodi successivi fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; a prescindere dalla circostanza che abbiano fruito dell'intero periodo di congedo parentale, interamente o parzialmente retribuito, dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo, i genitori potranno alternativamente usufruire di permessi per malattia del bambino, retribuiti al 100% per i primi trenta giorni annui e senza retribuzione per i giorni successivi. Inoltre entrambi i genitori hanno alternativamente il diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età da tre a otto anni, senza retribuzione, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. La malattia che comporta ricovero in ospedale interrompe eventuali ferie in corso. Ciascun genitore ha diritto di astenersi a prescindere dal fatto che l'altro genitore ne abbia o meno diritto.

Il genitore interessato deve presentare in azienda:

- specifica domanda corredata da certificato medico rilasciato da un medico appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;

- dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti che l'altro genitore non fruisce dello stesso congedo nel medesimo periodo.

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino, se retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio, e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Se non retribuiti non sono computabili nell'anzianità di servizio e non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è dovuta la contribuzione figurativa. Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino i permessi per malattia del bambino di cui possono usufruire i genitori sono retribuiti al 100% per i primi trenta giorni e senza retribuzione per i giorni successivi.

Nel caso di dipendenti di aziende private (salvo accordi specifici) i giorni di malattia del bambino vanno documentati con certificato medico del pediatra ASL o privato e non vengono retribuiti. (Riferimento Schema Riassuntivo pg. 65).

5. Disciplina delle adozioni ed affidamenti

5.1 I primi tre mesi dall'ingresso in famiglia

In caso di adozione o di affidamento temporaneo, l'arrivo di un bambino in famiglia richiede il massimo dell'attenzione da parte dei genitori: tempo e disponibilità sono indispensabili per favorire sia il suo inserimento sia l'adattamento alla nuova situazione di tutti i componenti del nucleo familiare. La normativa offre ampia tutela a coloro che decidono di seguire la via dell'adozione e dell'affidamento. I genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti dei genitori naturali in materia di congedo di maternità e congedo di paternità. Ciò in quanto la finalità di tutte le agevolazioni è quella di tutelare l'interesse del minore indipendentemente dal fatto che questi sia figlio generato, adottivo o affidato in preadozione. La legge estende ai lavoratori che hanno adottato bambini, o li hanno ottenuti in affidamento preadottivo, diritti in precedenza riservati solo ai genitori naturali (ad esempio il congedo per maternità o paternità, il congedo parentale, i permessi per malattia del bambino), anche in ipotesi di affidamento temporaneo.

5.1.a Congedo di maternità

La legge Finanziaria per il 2008 ha introdotto importanti novità: in caso di adozione o affidamento preadottivo, il congedo di maternità (diritto di astensione post partum) e la relativa indennità spetta per cinque mesi, anziché tre, dall'ingresso del bambino in famiglia e senza limiti di età del bambino.

Le nuove regole si applicano per le adozioni nazionali e internazionali avvenute dal 1° gennaio 2008 in poi, e anche per quelle avvenute nel 2007, se non sono

decorsi cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia. Il congedo spetta al padre se la madre lavoratrice non ne usufruisce e, nel caso di adozione internazionale, si può richiedere anche per i periodi di permanenza all'estero.

La lavoratrice deve presentare:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti. Il congedo di maternità non è utile ai fini del computo del periodo di prova.

Per tutto il periodo del congedo, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni). Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione.

5.1.b Congedo di paternità

Il congedo obbligatorio in caso di adozione, affidamento preadottivo e affidamento temporaneo ha come fine primario lo sviluppo psico-affettivo del bambino. E' per questo che la legge garantisce ai genitori, entrambi protagonisti della buona riuscita del delicato compito che si sono assunti, le condizioni per una più intensa presenza in famiglia. Il diritto al congedo, riconosciuto in un primo tempo solo alla lavoratrice affidataria, può essere esercitato dal padre, quando la madre non può o non vuole astenersi dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia.

L'interessato deve presentare in azienda:

- specifica domanda;
- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione
- sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968);
- dichiarazione della madre adottiva o affidataria che rinuncia ad esercitare il diritto per il periodo richiesto;
- atto notorio dal quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo.

Il congedo di paternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Per tutto il periodo del congedo, i lavoratori padri hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni). Tale disposizione si applica anche qualora il dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione.

5.2 Dai 3 mesi successivi all'ingresso in famiglia all'ottavo compleanno

5.2.a Congedo parentale

In caso di adozione o affidamento, sia preadottivo sia temporaneo, la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale e di congedi per malattia del bambino, parto plurimo, riposi giornalieri, trattamento economico e contribuzione figurativa, che spettano ai genitori naturali. Questo conferma che la tutela del rapporto fondamentale fra genitore e bambino costituisce un diritto indipendentemente dal fatto che il minore sia figlio naturale, adottato o affidato.

Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, anche in deroga al limite degli otto anni di età previsto per i figli naturali.

Per la disciplina generale del congedo parentale si rinvia a quanto precedentemente esposto per i genitori naturali.

Il genitore adottivo o affidatario che voglia usufruire del periodo di astensione facoltativa deve presentare:

- specifica domanda;
- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

I riflessi sul rapporto di lavoro ed economici sono i medesimi dei genitori naturali, ma spetta il 30% della retribuzione per i primi sei mesi di congedo fino al sesto anno di età del bambino o dopo il compimento dei sei anni, se entro i tre anni successivi dall'ingresso in famiglia.

5.2.b Allattamento - Riposi giornalieri per la madre

Il diritto ai riposi giornalieri all'origine era strettamente collegato al parto e condizionato alla necessità di soddisfare le esigenze dell'allattamento. Attualmente è invece considerato una garanzia per poter soddisfare le esigenze particolari del bambino nel primo anno di vita. Anche le lavoratrici che hanno adottato bambini, o che li hanno ottenuti in affidamento preadottivo o temporaneo, hanno diritto ad usufruire di riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, tenuto conto della identità di esigenze che si presentano quando la famiglia adottiva accoglie un bambino. Per la disciplina e le modalità di fruizione dei riposi giornalieri, si rinvia a quanto precedentemente esposto per la madre naturale.

Per usufruire dei riposi giornalieri le lavoratrici devono presentare in azienda specifica domanda, con l'indicazione dell'orario in cui intendono fruire del riposo.

Riflessi sul rapporto di lavoro e riflessi economici sono i medesimi della madre naturale.

5.2.c Allattamento - Riposi giornalieri per il padre

Anche il padre adottivo o affidatario ha diritto a fruire, in alternativa alla madre, dei riposi giornalieri. Ciò assicura, oltre ad una maggiore tutela delle esigenze del bambino nel suo primo anno di età, anche la massima autonomia possibile alla famiglia che lo ha accolto nelle decisioni e nelle scelte relative alle cure del piccolo che possono richiedere, di volta in volta, la presenza di quello dei genitori che abbia più tempo o disponibilità. La durata, la disciplina e le modalità di fruizione dei riposi giornalieri sono analoghe a quanto esposto precedentemente per il padre naturale.

Per fruire dei riposi giornalieri, il padre lavoratore adottivo o affidatario deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- specifica domanda;
- dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto;
- dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo. Tale dichiarazione va presentata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta rinuncia. La mancata presentazione della dichiarazione del datore di lavoro della madre nei termini previsti, comporta la decadenza del diritto del padre; se il padre si è già assentato dal

lavoro, le assenze già fatte saranno ritenute ingiustificate.

Inoltre, se non sono già stati presentati:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

I riflessi sul rapporto di lavoro ed i riflessi economici sono i medesimi del padre naturale.

5.2.d Malattia del bambino

In caso di adozione o affidamento, la madre o il padre hanno diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni entro gli stessi limiti e con le medesime modalità in cui ne hanno diritto i genitori naturali. Il diritto al congedo per malattia senza limiti di durata, é esteso in caso di adozione o affidamento temporaneo, fino al compimento di sei anni di età del bambino. Se poi al momento dell'ingresso in famiglia, il bambino ha un'età fra i sei e i dodici anni, il congedo é fruibile entro i primi tre anni, nel limite di cinque giorni all'anno.

Alla documentazione normalmente necessaria per potere fruire del diritto devono essere aggiunti, se non sono stati già depositati:

- certificato di nascita del bambino;
- copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto

pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

I periodi di assenza per malattia del bambino, se retribuiti, sono calcolati nell'anzianità di servizio e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Se non retribuiti non sono computabili nell'anzianità di servizio e non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è dovuta la contribuzione figurativa. Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale.

5.2.e Bambini con handicap

In caso di adozione o affidamento di bambini con handicap quando il bambino di età inferiore ai tre anni si ammala, la madre, o in alternativa il padre, ha diritto alle seguenti agevolazioni:

- prolungamento del periodo di congedo parentale anche per periodi non continuativi fino al compimento del terzo anno di età del bambino, esclusi i casi in cui è ricoverato presso istituti specializzati;
- in alternativa al prolungamento del congedo parentale, due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora. Detto periodo può essere goduto anche se il dipendente fruisce della flessibilità, ma effettua comunque una prestazione giornaliera pari alla metà dell'orario di lavoro previsto.

Se il dipendente utilizza il part time orizzontale, il permesso retribuito è limitato ad una sola ora giornaliera. I permessi possono essere fruiti dalla madre lavoratrice, o in alternativa dal padre lavoratore. I lavoratori aventi diritto alla fruizione dei permessi hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso. In questi casi il genitore interessato deve presentare in azienda:

- specifica domanda (per il prolungamento del congedo parentale o per il permesso giornaliero retribuito);
- verbale di visita della Commissione medica della A.S.L. attestante l'handicap e la situazione di gravità;
- dichiarazione del genitore interessato che, sotto la propria responsabilità, attesta che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Se il padre lavoratore intende fruire dei permessi in alternativa alla madre, deve presentare anche dichiarazione di rinuncia o dichiarazione di impossibilità da parte della madre ad utilizzare questo beneficio.

Il congedo parentale non è computabile ai fini del superamento del periodo di prova.

Il periodo di prolungamento del congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio ma incide sulle ferie. Le assenze per permessi orari giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie né sull'anzianità in servizio. Fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione dei diritti fra coniugi, se in famiglia è presente un altro figlio di età inferiore a tre anni, i genitori possono godere contemporaneamente uno del congedo

parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili (permesso giornaliero o prolungamento del congedo parentale).

Nel periodo di prosecuzione del congedo parentale oltre i sei mesi previsti, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30% con effetti sulla tredicesima mensilità. Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite, ma incidono sulla tredicesima mensilità.

6. Contratti di formazione lavoro

Anche le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro hanno diritto ai congedi di maternità e paternità ed al congedo parentale. La fruizione dei benefici di legge consente la proroga del rapporto, in considerazione del fatto che questi eventi costituiscono un impedimento oggettivo alla formazione professionale.

7. Lavoratrici a progetto o associate in partecipazione

7.1 Congedo parentale

La nuova normativa ha esteso, a partire dal 07-11-2007 (compreso) in poi, ad alcune tipologie di lavoratrici parasubordinate iscritte alla Gestione separata (lavoratrici a progetto, associate in partecipazione) con determinati requisiti contributivi, non iscritte ad altra forma di previdenza e non titolari di pensioni, il diritto al congedo di maternità e l'astensione anticipata dal lavoro per motivi di salute, previsti precedentemente solo per le lavoratrici dipendenti.

7.2 Indennità di maternità

La madre lavoratrice collaboratrice a progetto e associata in partecipazione ha diritto ad assentarsi dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi (astensione obbligatoria): durante questo periodo è previsto il pagamento di un'indennità sostitutiva della retribuzione.

Le libere professioniste iscritte alla Gestione separata possono usufruire del congedo per maternità e l'effettiva astensione è requisito indispensabile per usufruire dell'indennità.

Le lavoratrici autonome non hanno l'obbligo di astensione dal lavoro.

Esse potranno inoltre, previa certificazione medica, ritardare di un mese l'assenza dal lavoro prima della nascita, usufruendo della flessibilità e prolungando così a quattro mesi il periodo di congedo dopo il parto.

L'indennità di maternità spetta:

- alle lavoratrici dipendenti (anche alle lavoratrici agricole, alle lavoratrici a domicilio, alle colf e alle badanti);
- alle lavoratrici parasubordinate iscritte alla Gestione separata, che non siano titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali e che versino, dal 1° gennaio 2008, l'aliquota del 24,72%;
- alle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imprenditrici agricole a titolo principale, artigiane e commercianti). Queste categorie non hanno l'obbligo di astensione dal lavoro;
- al padre, lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice in casi particolari (decesso o grave malattia della madre, abbandono ecc.).

La prestazione economica è pagata dall'Inps (per le lavoratrici dipendenti è anticipata dal datore di lavoro) e è pari all'80% della retribuzione media giornaliera o della retribuzione convenzionale in caso di lavoro autonomo.

I contratti collettivi nazionali di lavoro, in genere, garantiscono l'intera retribuzione, impegnando il datore di lavoro a pagare la differenza. L'indennità viene corrisposta alle lavoratrici per il periodo di congedo per maternità o anche per interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Per ottenere l'indennizzo del congedo di maternità:

Le lavoratrici parasubordinate devono presentare domanda all' ufficio Inps di residenza, non più dopo il parto ma prima dell'inizio del congedo di maternità e indicando la data presunta del parto.

Le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, lavoratrici iscritte

alla Gestione separata) devono presentare la domanda, dopo il parto, solo agli uffici Inps piu' vicini alla propria residenza. La domanda può essere anche inviata per posta o presentata tramite i Patronati che, per legge, offrono assistenza gratuita. I moduli sono disponibili presso gli uffici Inps e sul sito dell'Istituto www.inps.it alla sezione moduli.

Ogni domanda per essere presa in esame deve contenere tutte le informazioni e la documentazione ritenute indispensabili e richieste dal modulo stesso, come previsto dall'articolo 1, comma 783 della legge 296/06.

7.3 L'astensione facoltativa

La legge, a partire dal 1° gennaio 2007, ha previsto anche per le lavoratrici e i lavoratori parasubordinati che non siano titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, la possibilità di usufruire di un congedo parentale di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Anche le lavoratrici autonome possono usufruire del congedo parentale, ma solo per tre mesi entro il primo anno di età del bambino e con l'obbligo di astensione dal lavoro. Ai padri lavoratori autonomi non è riconosciuto il diritto al congedo parentale.

L'indennità, pari al 30% dello stipendio o della retribuzione "convenzionale", spetta per un periodo massimo, complessivo tra i genitori, di sei mesi, entro il terzo anno di età del bambino.

In caso di superamento dei sei mesi e dal compimento del terzo anno fino agli otto anni di età del bambino, l'indennità spetta a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente non superi due volte e mezzo l'importo del

trattamento minimo pensionistico in vigore a quella data (per il 2008 il tetto era pari a 14.401,40 euro).

A seconda della tipologia di lavoratore le indennità possono essere pagate o direttamente dall'Inps o anticipate in busta paga dal datore di lavoro, che è poi rimborsato dall'Inps con il conguaglio dei contributi.

La legge prevede forme di tutela anche per le madri, cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno, che non lavorino al momento del parto o dell'ingresso in famiglia del bambino adottato.

L' assegno dello Stato , è previsto per la madre che:

- abbia un rapporto di lavoro in essere e una qualsiasi forma di tutela per la maternità e abbia almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita del bambino (o il suo inserimento in famiglia, nel caso di adozione o affidamento), ma non abbia raggiunto i requisiti per l'indennità di maternità o risulti di importo inferiore all'assegno (in questo caso spetta la differenza).
- si sia dimessa volontariamente dal lavoro durante la gravidanza ed abbia almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita del bambino;
- precedentemente abbia avuto diritto ad una prestazione dell'Inps (ad esempio per malattia o disoccupazione) per aver lavorato almeno tre mesi, purché non sia trascorso un determinato periodo di tempo, diverso a seconda dei casi (mai superiore ai nove mesi).

L' assegno concesso dai Comuni di residenza alle madri il cui reddito familiare non superi il tetto previsto dall'ISE (per il 2008 era di 31.223,51 euro, relativo ad

un nucleo di tre persone). La domanda va presentata al proprio comune di residenza.

Entrambe le prestazioni, non cumulabili fra loro, vanno richieste entro 6 mesi dalla nascita del figlio e vengono pagate dall'Inps tramite assegno bancario spedito al domicilio della madre.

8. Divieto di licenziamento

Per garantire alla lavoratrice la tranquillità psicologica necessaria per il miglior decorso della gestazione e dell'allattamento, le donne lavoratrici gestanti o madri hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge. Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino o, nel malaugurato caso in cui il bambino muoia durante il parto, nei tre mesi successivi. Tale divieto opera fino al termine del periodo di astensione obbligatoria. Nell'ipotesi in cui il bambino cessi di vivere dopo il periodo di astensione obbligatoria e prima del compimento di un anno di età il divieto cessa dieci giorni dopo la sua morte. Per la determinazione del periodo di gravidanza, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto indicata nel certificato medico. Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive e decorre dalla data di effettivo ingresso del bambino in famiglia, indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo. Il divieto di licenziamento non opera nel caso di colpa grave della lavoratrice, né nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine. La lavoratrice può essere licenziata anche in caso di esito negativo del periodo di prova. Va tuttavia tenuto presente che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di una lavoratrice in prova di cui sia noto lo stato di gravidanza, è necessario fornire alla lavoratrice stessa spiegazioni dettagliate sulle ragioni che hanno

prodotto il giudizio negativo. Nei casi in cui il licenziamento è consentito e la risoluzione del rapporto di lavoro si verifichi durante il periodo di astensione obbligatoria o di astensione obbligatoria anticipata la lavoratrice ha ugualmente diritto alla indennità di maternità per l'intero periodo. Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia. In tal modo la legge impedisce che dall'adozione e/o dall'affidamento e dagli impegni connessi alla cura del bambino possano derivare conseguenze negative e discriminatorie e protegge il rapporto tra madre e figlio nel primo periodo dall'ingresso in famiglia. Allo scopo di non vanificare il divieto di licenziamento, la legge stabilisce che, in caso di dimissioni volontarie presentate nel periodo durante il quale vige il divieto, la lavoratrice gestante, madre naturale, madre adottiva o affidataria ha diritto comunque alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia di licenziamento. Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità per tutta la durata del congedo, fino al compimento di un anno di età del bambino. La tutela di entrambi i genitori è inoltre rafforzata dalla previsione della sanzione di nullità per il licenziamento causato comunque dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, familiare o formativo. Per lo stesso motivo è stata espressamente sancita la nullità di un'eventuale richiesta di dimissioni presentata da uno dei genitori durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, salva la convalida da parte del Servizio di

Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro. La lavoratrice o il lavoratore licenziati durante il periodo nel quale opera il divieto, per ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, devono presentare in azienda entro 90 giorni dal licenziamento:

- richiesta di ripristino del rapporto di lavoro;
- certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano .

9. Assenze dal lavoro

Il lavoratore ammalato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e al trattamento economico adeguato per i periodi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro. Per usufruire di questi benefici, il lavoratore deve presentare appositi certificati medici e sottoporsi a controlli pubblici.

9.1 Chi certifica e controlla le malattie

Il controllo dei certificati e degli accertamenti sanitari dei dipendenti pubblici è di competenza delle ASL. Esse hanno anche competenza sugli accertamenti dei lavoratori che operano nel settore privato ma, se il lavoratore è assicurato presso l'INPS per l'indennità economica di malattia, sarà l'istituto previdenziale stesso a provvedere ai controlli.

9.2 Certificazione e comunicazione della malattia

Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare il suo stato di malattia al datore di lavoro nel giorno stesso in cui l'episodio si verifica e durante l'orario di lavoro.

Il lavoratore deve recapitare al datore di lavoro e alla ASL o all'Istituto previdenziale il certificato medico che attesta il suo stato di malattia e giustifica l'assenza dal lavoro. Tale certificato deve essere redatto in due

copie: in una viene indicata sia la diagnosi sia la prognosi ed è inviata all'INPS o alla ASL, l'altra contiene solo la prognosi ed è consegnata al datore di lavoro. Una parte del certificato è compilato dal medico di fiducia, un'altra dal lavoratore che provvederà ad indicare l'indirizzo dell'abitazione dove trascorrerà il periodo di malattia.

I certificati devono essere consegnati o recapitati mediante raccomandata con ricevuta di ritorno entro due giorni dalla data del rilascio e la visita medica tesa ad accertare la malattia deve aver luogo entro il secondo giorno di malattia.

Il lavoratore ha anche l'obbligo di trasmettere il certificato di prosecuzione della malattia che deve essere richiesto il primo o secondo giorno dopo la scadenza del precedente certificato ed inviato entro due giorni al fine di evitare discontinuità nel pagamento dell'indennità di malattia.

9.3 Medici abilitati al rilascio del certificato

Il certificato di malattia è rilasciato dal medico di famiglia o dal suo sostituto. Se necessario, e a seconda dei casi, il lavoratore può chiedere l'intervento del:

- medico della guardia medica, ma successivamente deve rivolgersi al suo medico di fiducia;
- medico di accettazione ospedaliera;
- medico di accettazione nelle case di cura private;
- medico specialista;
- un qualsiasi altro medico di fiducia se il lavoratore si trova al di fuori del comune di residenza.

9.4 Controlli

Il controllo sullo stato di malattia del lavoratore può essere chiesto dal datore di lavoro e dall'INPS, ma

viene eseguito dai medici delle ASL o dai medici dell'istituto previdenziale.

9.5 Campo di applicazione

I controlli possono essere effettuati sui lavoratori del settore pubblico e privato. Sono esclusi i controlli in caso di assenza dal lavoro per infortunio o per malattie professionali o per Tbc; restano in dubbio i controlli sui genitori assenti per malattia dei bambini di età inferiore a tre anni.

9.6 Tipi di controlli

Sono previsti controlli mediante:

- visite a domicilio;
- visite in ambulatorio: sono soggetti a tali visite i lavoratori non trovati in casa o all'indirizzo indicato al momento della visita a domicilio. Ricevuta la comunicazione, il lavoratore è tenuto a presentarsi in ambulatorio, a meno che non abbia ripreso a lavorare o sia impedito per motivi di salute;
- accertamenti preliminari (in via di estinzione).

I controlli possono aver luogo tra le 10 e le 12 o le 17 e le 19 di tutti i giorni, compresi quelli festivi.

9.7 Cause di giustificazione delle assenze

Il lavoratore può giustificare la sua assenza all'atto della visita di controllo entro dieci giorni dalla richiesta della ASL o dell'INPS a fornire i motivi di giustificazione. In questo caso il lavoratore non è sottoposto ad alcuna sanzione.

Il lavoratore è giustificato in caso di giustificato motivo, cioè per forza maggiore, per effettuazione di visite o accertamenti specialistici, inclusa la terapia iniettiva, presso strutture della ASL o da questa autorizzate, per visite mediche dal proprio medico di fiducia sotto

particolari condizioni; per l'esigenza del lavoratore di recarsi in un luogo diverso dal suo domicilio o di rientrare nel luogo del suo domicilio se il suo stato di malattia è insorto altrove per circostanze oggettive o per scopi terapeutici. In quest'ultimo caso l'assenza è giustificata solo se il lavoratore ha tempestivamente comunicato alla struttura pubblica i suoi spostamenti.

Il lavoratore è altresì giustificato nei casi di urgenza , intendendo per tali i casi di assenza per rilascio di certificati d'incapacità al lavoro, rilascio di prescrizioni mediche o richieste di visite specialistiche e accertamenti diagnostici, per prestazioni extra anche senza impegnativa dell'Azienda sanitaria e, infine, per situazioni che richiedono la presenza fisica del lavoratore come ricoveri in ospedale, funerali, infortuni gravi, convocazione ad opera di pubbliche autorità e partecipazione a concorsi pubblici allo scopo di evitare pesanti effetti per il lavoratore stesso o per la sua famiglia.

9.8 Sanzioni

Se il lavoratore è assente ingiustificato alla visita di controllo domiciliare o non si presenta alla visita in ambulatorio o non indica il proprio indirizzo è sottoposto a sanzioni da parte dell'Istituto previdenziale.

L'INPS sospende l'indennità totale, compresa la quota integrativa a carico del datore di lavoro, per i primi dieci giorni di malattia. Se il lavoratore risulta assente ingiustificato alla seconda visita di controllo, l'INPS sospende la metà del trattamento economico. Infine, se il lavoratore risulta assente alla terza visita di controllo, l'INPS sospende l'indennità dalla data della terza assenza.

Il lavoratore che si rifiuta di sottoporsi alla visita di controllo o visita fiscale è punibile con il licenziamento. Ulteriori sanzioni sono previste dai contratti collettivi di lavoro.

9.9 Discordanze tra medico curante e medico fiscale

Può verificarsi che il lavoratore venga trovato a casa al momento della visita di controllo, ma le prognosi del medico curante e del medico fiscale siano diverse. In questa ipotesi, il lavoratore può contestare la prognosi del medico fiscale e farlo annotare sul referto mentre l'Istituto di previdenza o l'Azienda sanitaria comunicano al datore di lavoro, entro 24 ore, il risultato dell'accertamento. Sarà il coordinatore sanitario della ASL o dell'INPS a risolvere definitivamente la controversia tra medico curante e medico fiscale e a darne comunicazione al lavoratore che dovrà riprendere il lavoro o presentare ricorso giudiziario.

Può verificarsi che il lavoratore non venga trovato a casa in occasione della visita di controllo effettuata negli orari di legge. In questa ipotesi il medico fiscale lascia al lavoratore l'avviso affinché si rechi, il giorno successivo non festivo, in ambulatorio e, in caso di mancata presentazione, sarà sospesa l'indennità di malattia, a meno che il lavoratore non abbia ripreso a lavorare. Contemporaneamente il medico fiscale comunica all'Azienda sanitaria o all'Istituto di previdenza l'assenza a casa del lavoratore; a loro volta la ASL o l'INPS comunicano l'assenza al datore di lavoro che ha chiesto la visita di controllo. Mediante raccomandata con ricevuta di ritorno, il lavoratore sarà chiamato a giustificare la sua assenza al momento della visita di controllo anche se la visita in ambulatorio ha confermato lo stato di malattia. Se i motivi di

giustificazione sono considerati insufficienti, vengono applicate le sanzioni previste. Il lavoratore potrà presentare domanda di riesame o rivolgersi al giudice del lavoro.

10. Le vaccinazioni per i nuovi nati

Età del bambino	Vaccinazioni obbligatorie	Vaccinazioni raccomandate	Dose
Nel 3° mese*	Polio (Salk) Tetano - Difterite Epatite B#	Pertosse Hemofilus Influenzae di tipo b	1a dose
Nel 5° mese*	Polio (Salk) Tetano - Difterite Epatite B	Pertosse Hemofilus Influenzae di tipo b	2a dose
Dall'11° al 12° mese*	Polio (Salk) Tetano - Difterite Epatite B	Pertosse Hemofilus Influenzae di tipo b	3a dose
Dal 12° al 15° mese		Morbillo - Rosolia - Parotite Varicella	1a dose
Nel 3° anno	Polio (Salk)		4a dose
Dopo i 5 anni		Tetano - Difterite - Pertosse	1° Richiamo
Nel 12° anno		Morbillo - Rosolia - Parotite	1° Richiamo o 1a dose (non vaccinati prima)
Dagli 11 ai 15 anni		Tetano - Difterite (Adulti)	2° Richiamo
Ogni 10 anni		Tetano - Difterite (Adulti)	Richiami successivi

- * Le vaccinazioni obbligatorie e raccomandate sono somministrabili con un' unica iniezione.
- # Nei bambini nati da madri positive per HBsAg, la vaccinazione va somministrata entro 12-24 ore dalla nascita contemporaneamente alle immunoglobuline specifiche antiepatite B; in questi bambini è prevista una schedula a 4 dosi

Tutti i vaccini obbligatori in Italia sono gratuiti e vengono praticati da S.S.N. presso i servizi di igiene pubblica delle Unità Sanitarie Locali.

Le complicanze, gli effetti collaterali dei vaccini sono comunque e sempre inferiori agli effetti collaterali delle malattie.

Nella quasi totalità dei casi i disturbi che fanno seguito a una vaccinazione sono di piccola entità: febbre, diarrea, inappetenza, prurito.

È estremamente difficile che i neonati presentino controindicazioni all'uso dei vaccini.

Consigliamo comunque le mamme di rivolgersi con fiducia al proprio pediatra per organizzare le vaccinazioni facendo attenzione. L'elenco qui riportato è puramente informativo in quanto dovrà essere il medico curante, sulla scorta dei dati di ogni bambino, ad indicare di volta in volta i vaccini da eseguire anche in relazione allo sviluppo psicofisico del bambino stesso.

11. Conclusioni e riferimenti normativi

Per ogni delucidazione e domanda di chiarimento in merito vi preghiamo di contattarci e vi supporteremo.

Ringraziamo INPS e la Provincia Autonoma di Trento per i riferimenti preziosi pubblicati sui siti web che sono stati illuminanti per la redazione dell'opuscolo.

I riferimenti normativi sui quali ci si è basati per redigere il documento sono:

- Testo Unico n; 151/2001
- Circolare INAIL n; 51/2001
- Circolare INAIL n. 58/2000
- Circolare INAIL n. 45/1995
- Circolare INAIL n. 48/1993
- Circolare INAIL n. 81/1999, punto 5.6
- Circolare INAIL n. 66/1997
- CCNL dell'11/10/1996
- CCNL del 6/7/1995
- D.P.R. n. 1026/1976
- D.P.R. n. 43/1990
- Decreto legislativo n. 645/1996
- Decreto legislativo n. 626/1994
- Legge 53/2000
- Legge n. 1026/1976

Allegato 1. - Ticket: esenzioni in gravidanza

Prestazioni specialistiche per il controllo della gravidanza fisiologica escluse dalla partecipazione al costo come nel Decreto min. del 10/09/1998:

- le visite mediche periodiche ostetrico-ginecologiche;
- alcune analisi, elencate nell' allegato A al Decreto, da eseguire prima del concepimento, per escludere la presenza di fattori che possano incidere negativamente sulla gravidanza. Se la storia clinica o familiare della coppia evidenzia condizioni di rischio per il feto, possono essere eseguite in esenzione tutte le prestazioni necessarie ed appropriate per accertare eventuali difetti genetici, prescritte dal medico specialista;
- gli accertamenti diagnostici per il controllo della gravidanza fisiologica indicati, per ciascun periodo di gravidanza, dall'allegato B al Decreto. In caso di minaccia d'aborto, sono da includere tutte le prestazioni specialistiche necessarie per il monitoraggio dell'evoluzione della gravidanza;
- tutte le prestazioni necessarie ed appropriate per la diagnosi prenatale in gravidanza, nelle specifiche condizioni di rischio per il feto indicate nell' allegato C al Decreto, prescritte dallo specialista;
- tutte le prestazioni necessarie ed appropriate per il trattamento di malattie (preesistenti o insorte durante la gravidanza) che comportino un rischio per la donna o per il feto, prescritte di norma dallo specialista.

All. A - Prestazioni specialistiche per la tutela della maternità responsabile, escluse dalla partecipazione al costo, in funzione preconfezionale¹

1. Prestazioni specialistiche per la donna 89.01

- ANAMNESI E VALUTAZIONE, DEFINITE BREVI: Consulenza ginecologica preconfezionale 90.49.3
- ANTICORPI ANTI ERITROCITI [Test di Coombs indiretto]: in caso di rischio di isoimmunizzazione 91.26.4 - VIRUS ROSOLIA ANTICORPI (Ig G, Ig M) 91.09.4
- TOXOPLASMA ANTICORPI (E.I.A.) (Ig G, Ig M) 90.62.2
- EMOCROMO: Hb, GR, GB, HCT, PLT, IND. DERIV., F. L. 90.74.3
- RESISTENZA OSMOTICA ERITROCITARIA (Test di Simmel): in caso di riduzione dei volume cellulare medio e di alterazioni morfologiche degli eritrociti 90.66.5
- Hb
- EMOGLOBINE ANOMALE (HbS, HbD, HbH, ecc.): in caso di riduzione dei volume cellulare medio e di alterazioni morfologiche degli eritrociti 91.38.5
- ES. CITOLOGICO CERVICO VAGINALE [PAP test]

2. Prestazioni specialistiche per l'uomo 90.62.2

- EMOCROMO: Hb, GR, GB, HCT, PLT, IND. DERIV., F. L.: in caso di donna con fenotipo eterozigote per emoglobinopatie 90.74.3

¹ Nota: Sono riportate le prestazioni come definite dal D.M. 22 luglio 1996 recante "Prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale erogabili nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e relative tariffe" con i relativi codici identificativi e contrassegni. La lettera "H" indica le prestazioni erogabili in ambulatori situati presso istituzioni di ricovero ovvero ambulatori protetti.

- RESISTENZA OSMOTICA ERITROCITARIA (Test di Simmel): in caso di donna con fenotipo eterozigote per emoglobinopatie 90.66.5
- Hb
- EMOGLOBINE ANOMALE (HbS, HbD, HbH, ecc.): in caso di donna con fenotipo eterozigote per emoglobinopatie

3. Prestazioni specialistiche per la coppia 91.22.4

- VIRUS IMMUNODEF. ACQUISITA [HIV 1-2] ANTICORPI H - 90.65.3
- GRUPPO SANGUIGNO ABO e Rh (D) 91.10.5
- TREPONEMA PALLIDUM ANTICORPI (Ricerca quantit. Mediante emoagglutin. Passiva) [TPHA] 91.11.1
- TREPONEMA PALLIDUM ANTICORPI ANTI CARDIOLIPINA (Flocculazione) [VDRL] [RPR]

4. In caso di abortività ripetuta o pregresse patologie della gravidanza con morte perinatale e su prescrizione dello specialista ginecologo o genetista: 89.01

- ANAMNESI E VALUTAZIONE DEFINITE BREVI: Consulenza genetica 88.79.7
- ECOGRAFIA TRANSVAGINALE 68.12.1
- ISTEROSCOPIA Escluso: Biopsia con dilatazione del canale cervicale 68.16.1
- BIOPSIA DEL CORPO UTERINO: Biopsia endoscopica (isteroscopia) dell'endometrio 90.46.5
- ANTICOAGULANTE LUPUS-LIKE (LAC) 90.47.5
- ANTICORPI ANTI CARDIOLIPINA (IgG, IgA, IgM) 90.51.4
- ANTICORPI ANTI MICROSOMI (ABTMS) O ANTI TIREOPERROSSIDASI (ABTPO) 90.54.4
- ANTICORPI ANTI TIREOGLOBULINA (AbTg) 91.31.2

- CARIOTIPO DA METAFASI LINFOCITARIE 1 Tecnica di bandeggio (Risoluzione non inferiore alle 320 bande): alla coppia

Allegato B - Prestazioni specialistiche per il controllo della gravidanza fisiologica, escluse dalla partecipazione al costo

All'inizio della gravidanza, possibilmente entro la 13a settimana, e comunque al primo controllo:90.62.2

- EMOCROMO: Hb, GR, GB, HCT, PLT, IND. DERIV., F. L. H - 90.65.3
- GRUPPO SANGUIGNO AB0 e Rh (D), qualora non eseguito in funzione preconcezionale 90.09.2
- ASPARTATO AMINOTRANSFERASI (AST) (GOT) [S] 90.04.5
- ALANINA AMINOTRANSFERASI (ALT) (GPT) [S/U] 91.26.4
- VIRUS ROSOLIA ANTICORPI: in caso di IgG negative, entro la 17^a settimana 91.09.4
- TOXOPLASMA ANTICORPI (E.I.A.): in caso di IgG negative ripetere ogni 30 -40 gg. fino al parto 91.10.5
- TREPONEMA PALLIDUM ANTICORPI, (Ricerca quantit. mediante emoagglutin. passiva) [TPHA]: qualora non eseguite in funzione preconcezionale esteso al partner 91.11.1
- TREPONEMA PALLIDUM ANTICORPI ANTI CARDIOLIPINA (Flocculazione [VDRL] [RPR]: qualora non eseguito in funzione preconcezionale esteso al partner 91.22.4
- VIRUS IMMUNODEF. ACQUISITA [HIV 1-2] ANTICORPI 90.27.1
- GLUCOSIO [S/P/U/dU/La] 90.44.3

- URINE ESAME CHIMICO FISICO E MICROSCOPICO 88.78
- ECOGRAFIA OSTETRICA 90.49.3
- ANTICORPI ANTI ERITROCITI [Test di Coombs indiretto]: in caso di donne Rh negativo a rischio di immunizzazione il test deve essere ripetuto ogni mese; in caso di incompatibilità ABO, il test deve essere ripetuto alla 34^a-36^a settimana.

Tra la 14a e la 18a settimana

- URINE ESAME CHIMICO FISICO E MICROSCOPICO

Tra la 19a e la 23a settimana

- URINE ESAME CHIMICO FISICO E MICROSCOPICO
- ECOGRAFIA OSTETRICA

Tra la 24a e 27a settimana

- GLUCOSIO (S/P/U/Du/IA)
- URINE ESAME CHIMICO FISICO E MICROSCOPICO

Tra la 28a e 32a settimana

- EMOCROMO Hb, GR, GB, HCT, PLT, IND DERIV, F.L.
- FERRITINA (P/(Sg)Er) IN CASO DI RIDUZIONE DEL VOLUME GLOBULARE MEDIO
- URINE ESAME CHIMICO FISICO E MICROSCOPICO
- ECOGRAFIA OSTETRICA

Tra al 33a e 37a settimana

- VIRUS EPATITE B (HBV) ANTIGENE HBsAg
- VIRUS EPATITE C (HCV) ANTICORPI
- EMOCROMO: Hb, GR, GB HCT PLT, IND. DERIV., F.L.
- ESAME URINE CHIMICO FISICO E MICROSCOPICO
- VIRUS IMMUNODEF. AQUISITA (HIV 1-2) ANTICORPI in caso di rischio anamnestico.

Tra al 38a e la 40a settimana

- URINE ESAME CHIMICO FISICO E MICROSCOPICO

Dalla 41a settimana

- ECOGRAFIA OSTETRICA su specifica richiesta dello specialista.
- CARDIOTOCOGRAFIA: su specifica richiesta dello specialista se necessario monitorare fino al parto.
- In caso di batteriuria significativa ESAME COLTURALE DELL'URINA (URINOCOLTURA) ricerca completa microrganismi e lieviti patogeni. Incluso conta batterica.

Allegato C - Indicazioni alla diagnosi prenatale

Le indicazioni per la diagnosi prenatale rientrano in due grandi categorie:

- presenza di un rischio procreativo prevedibile a priori: età materna avanzata, genitore portatore eterozigote di anomalie cromosomiche strutturali, genitori portatori di mutazioni geniche;
- presenza di un rischio fetale resosi evidente nel corso della gestazione: malformazioni evidenziate dall'esame ecografico, malattie infettive insorte in gravidanza, positività dei test biochimici per anomalie cromosomiche, familiarità per patologia genetica. Le indicazioni per le indagini citogenetiche per anomalie cromosomiche fetali sono:
 - età materna avanzata (=o > 35 aa.)
 - genitori con precedente figlio affetto da patologia cromosomica
 - genitore portatore di riarrangiamento strutturale non associato ad effetto fenotipico

- genitore con aneuploidie dei cromosomi sessuali compatibili con la fertilità
- anomalie malformative evidenziate ecograficamente
- probabilità di 1/250 o maggiore che il feto sia affetto da Sindrome di Down (o alcune altre aneuploidie) sulla base dei parametri biochimici valutati su sangue materno o ecografici, attuati con specifici programmi regionali in centri individuati dalle singole Regioni e sottoposti a verifica continua della qualità.

Allegato 2 - Schemi congedi parentali

CONGEDO DI MATERNITÀ/CONGEDO DI PATERNITÀ	
	Legge 53/2000 (Art. 3 "Congedi dei genitori") D. Lgs. 151/2001 CCPL 2002-2005 del personale dell'area del comparto autonomie locali (Art. 45 – Tutela della maternità)
Definizione	Congedo di maternità: astensione obbligatoria dal lavoro della madre lavoratrice. Congedo di paternità: astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità.
A chi spetta	Alle lavoratrici madri. <i>In alternativa</i> ai padri lavoratori subordinati in caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre o in casi di affidamento esclusivo al padre. Alle lavoratrici che hanno adottato o ottenuto in affidamento un bambino di età inferiore ai 6 anni oppure in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale anche per bambini maggiori di 6 anni, fino alla maggiore età. <i>In alternativa</i> , qualora non richiesto dalla madre, è riconosciuto al padre se lavoratore subordinato.
Durata	In caso di nascita : 2 mesi antecedenti la data presunta del parto + 3 mesi successivi <i>oppure</i> 1 mese antecedente la data presunta del parto + 4 mesi successivi (con certificazione SSN). In caso di parto prematuro, è possibile recuperare dopo la nascita il periodo non fruito.
	In caso di adozione/affidamento : 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia per i bambini di età inferiore ai 6 anni. In caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale : 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia anche per i bambini maggiori di 6 anni, fino alla maggiore età.
Trattamento economico	100% della retribuzione 100% dei contributi
Diritto al rientro:	Diritto a rientrate nella stessa sede di lavoro con le stesse mansioni (o equivalenti) e di restarvi fino al compimento del primo anno di età del bambino/a; diritto esteso anche al padre lavoratore, nel caso di fruizione del congedo di paternità per la durata dello stesso e fino al compimento del primo anno di vita del bambino/a.

CONGEDO PARENTALE	
	CCPL 2002-2005 del personale dell'area del comparto autonomie locali (Art. 45 – Tutela della maternità)
	Legge 53/2000 (Art. 3 "Congedi dei genitori") D. Lgs. 151/2001
Definizione	Diritto per entrambi i genitori di astenersi dal lavoro facoltativamente entro i primi 8 anni di vita del bambino/a.
A chi spetta	A entrambi i genitori naturali fino agli 8 anni del bambino/a ed in caso di parto plurimo il congedo spetta per ciascun figlio/a: - anche quando l'altro genitore non ne ha diritto - anche contemporaneamente (per il padre anche contemporaneamente al congedo di maternità della madre)
Durata	<p>Il congedo parentale <i>non può complessivamente eccedere il limite di 10 mesi</i> (entro l'ottavo anno del bambino/a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre lavoratrice un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; • al padre lavoratore un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; • qualora vi sia un solo genitore un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. <p>Se il padre lavoratore usufruisce di un periodo di astensione non inferiore ai 3 mesi il periodo massimo dell'astensione cui ha diritto viene augmentato di 1 mese (raggiungendo 7 mesi).</p> <p>In caso di figli con grave handicap il congedo parentale è esteso fino a 3 anni senza limitazione di mesi con il 30% della retribuzione, o in alternativa è possibile usufruire di un permesso giornaliero retribuito di 2 ore.</p> <p>L'astensione dei genitori può essere contemporanea. Preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno 15 giorni.</p>
Trattamento economico	<p>Casi:</p> <p>madre: lavoratrice autonoma ⇒ limite max: 3 mesi (entro 1° anno di vita) padre: lavoratore dipendente ⇒ limite max: 6 mesi +1 padre: lavoratore autonomo ⇒ no congedo madre: lavoratrice dipendente ⇒ limite max: 6 mesi</p> <p>100% della retribuzione per un periodo massimo complessivo di 6 mesi, entro il 3° anno di vita del bambino/a.</p> <p>Indennità del 30% per i mesi successivi solo in presenza di soglie minime di reddito.</p> <p>I periodi di congedo parentale valgono per la maturazione dell'anzianità di servizio, ma non per la maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. Sono coperti da contribuzione figurativa, integrabile volontariamente. Può essere richiesto l'anticipo del TFR.</p>
Diritto al rientro:	Diritto a rientrate nella stessa sede di lavoro (o altra purché nello stesso comune) con le stesse mansioni (o equivalenti) e di restarvi fino al compimento del primo anno di età del bambino/a; diritto esteso anche al padre lavoratore, nel caso di fruizione del congedo parentale la durata dello stesso e fino al compimento del primo anno di vita del bambino/a.

RIPOSI GIORNALIERI	
	<p>Legge 53/2000 (Art. 3 "Congedi dei genitori") D. Lgs. 151/2001</p> <p>CCPL 2002-2005 del personale dell'area del comparto autonomie locali (Art. 45 - Tutela della maternità)</p>
Definizione	<p>Diritto di assentarsi dal lavoro per il 1° anno di vita del bambino/a.</p>
A chi spetta	<p>Alla madre: 1 o 2 ore al giorno a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o superiore/uguale alle 6 ore. Da utilizzare entro il primo anno di vita del bambino/a, o in caso di adozione/affidamento entro il primo anno dell'ingresso nel nucleo familiare.</p> <p>Spettano al padre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in alternativa alla madre, se è lavoratrice dipendente e non se ne avvale - se la madre non è lavoratrice dipendente - se i figli sono affidati solo al padre - in caso di grave infermità o decesso della madre <p>Non spettano al padre se la madre non svolge attività lavorativa (ad eccezione dei casi in cui sia gravemente ammalata) o se la madre è in congedo o in aspettativa.</p> <p>In casi di parto plurimo: raddoppio dei permessi, che in questo caso possono essere ripartiti tra i genitori e utilizzati dal padre anche se la madre è in congedo.</p>
Trattamento economico	<p>Permessi retribuiti.</p>

CONGEDI PER MALATTIE DEL FIGLIO/A		
	Legge 53/2000 (Art. 3 "Congedi dei genitori") D. Lgs. 151/2001	CCPL 2002-2005 del personale dell'area del comparto autonomie locali (Art. 45 – Tutela della maternità)
Definizione	Astensione dal lavoro in casi di malattia del bambino/a fino agli 8 anni di età.	
A chi spetta	Ad entrambi i genitori, alternativamente (anche se l'altro genitore non ne ha diritto). (Occorre presentare un'autocertificazione al datore di lavoro per attestare che l'altro genitore non utilizza contemporaneamente il congedo per lo stesso motivo).	
Durata	Fino a 3 anni di età: astensione dal lavoro senza limiti di tempo (fino a 6 anni in caso di adozione/affidamento). Dai 3 agli 8 anni di età: 5 giorni di astensione dal lavoro per ciascun genitore (dai 6 agli 8 anni in caso di adozione o affidamento).	Dopo il 1° anno fino a 3 anni di età: 30 giorni di astensione dal lavoro da utilizzare alternativamente. Dopo il 3° anno fino agli 8 anni: 10 giorni di astensione dal lavoro da utilizzare alternativamente.
Trattamento economico	Permessi non retribuiti. Fino ai 3 anni è prevista la copertura previdenziale.	Dopo il 1° anno fino a 3 anni di età: permessi retribuiti. Dopo il 3° anno fino agli 8 anni: permessi non retribuiti con copertura pensionistica. Per il 1° anno: 30 giorni retribuiti in alternativa ai primi 30 giorni di congedo parentale. Altrimenti sono previsti 10 giorni di astensione dal lavoro da utilizzare alternativamente.

Allegato 3 - Modulistica

Potete richiederci il formato elettronico di questi ed altri modelli.

CONGEDO PER MATERNITÀ

Al

Oggetto: congedo per maternità.

La sottoscritta.....

matricola n.

in servizio presso

comunica di assentarsi dal lavoro, ai sensi dell'art. 16 del Testo Unico Decreto legislativo. 26 marzo 2001, all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, cioè a decorrere dal..... .

chiede, ai sensi dell'art. 20 citato Testo Unico, di assentarsi dal lavoro dall'inizio del nono mese di gravidanza, cioè a decorrere dal², subordinatamente al giudizio favorevole del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Fa presente che la data presunta del parto è il, come risulta dall'allegato certificato medico.

Data Firma

Allegati: certificato medico

² In tal caso occorre allegare il certificato del medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato, che attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro

CONGEDO PARENTALE

Al

Oggetto: congedo parentale.

Il/La sottoscritto/a

matricola n.in servizio presso

.....

madre/padre di

nato/a il

comunica di assentarsi dal lavoro dal al

ai sensi dell'art. 32 del Testo Unico - D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

A tal fine, ai sensi dell'art. 47 del Testo Unico - D.P.R.

28 dicembre 2000, n. 445, la/il sottoscritta/o,

consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del medesimo Testo

Unico, dichiara che l'altro genitore,

Sig.nato a

il

non presta attività lavorativa ⁽¹⁾

è lavoratore autonomo⁽¹⁾

presta attività lavorativa subordinata presso

..... Via

Tel. e di conseguenza,

l'altro genitore:

non ha fruito di congedo parentale

ha fruito e/o sta fruendo di congedo parentale per un totale di:

- mesi e giorni trattamento economico al 100%

- mesi e giorni ... trattamento economico al 30% ⁽²⁾

- mesi e giorni senza trattamento economico.

Si impegna a comunicare immediatamente eventuali variazioni relative ai periodi in godimento.

Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza o inviata per posta, unitamente alla fotocopia del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 38 del Testo Unico - D.P.R. n. 445/2000.

Data

Firma

(1) In tal caso non occorre barrare le altre caselle

(2) Dichiarazione, ai sensi dell'art. 46 del Testo Unico - D.P.R. 28 dicembre 2000, n° 445, che i propri redditi individuali presunti, assoggettabili all'IRPEF relativi all'anno corrente, al netto delle ritenute previdenziali e al lordo degli oneri deducibili ammontano a Lit.

(da compilare se sono stati fruiti più di sei mesi di astensione facoltativa - da parte di entrambi i genitori - o dopo il 3° anno di età del bambino solo se il reddito dell'anno in corso è inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo della pensione INPS)

MALATTIA DEL FIGLIO/FIGLIA

Al

Oggetto: malattia del figlio/figlia

La/Il sottoscritto/amatricola n.

in servizio presso

madre/padre di nato/a il

comunica di assentarsi dal lavoro ai sensi dell' art.

47del Testo Unico - D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per

assistere il/la bambino/a malato/a dal.....al,

come risulta dall'allegato certificato medico.

A tal fine, ai sensi dell'art. 47del Testo Unico - D.P.R.

28 dicembre 2000, n. 445 la/il sottoscritto/a,

consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del

medesimo Testo Unico, dichiara che l'altro genitore,

Sig./a nato a

il..... (1)

è lavoratore autonomo (1)

non presta attività lavorativa (1)

presta attività lavorativa subordinata presso

.....Via

Tel e, di conseguenza

l'altro genitore:

nel periodo sopra indicato non si astiene dal lavoro per lo stesso motivo

nell'anno in corso si è astenuto dal lavoro per malattia del bambino, per un totale di:

- mesi e giorni con

trattamento economico al 100%

- mesi e giorni senza

trattamento economico.

Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica se

presentata direttamente all'ufficio di appartenenza o

inviata per posta, unitamente alla fotocopia del

documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art.
38 del Testo Unico - D.P.R. n. 445/2000.

Data

Firma

ALLEGATI:

- certificato del medico specialista della ASL o
convenzionato con il SSN

- (1) In tal caso non occorre barrare le altre
caselle

www.workingmothersitaly.com