

Vademecum per il papà che lavora

Testo Unico sulla maternità e paternità

Il congedo parentale art 32 Dlgs 151/01 (ex astensione facoltativa dal lavoro)

Sin dalla nascita del tuo bambino hai la possibilità di astenerci dal lavoro per un periodo chiamato congedo parentale; tale diritto può essere goduto sino agli otto anni di tuo figlio e spetta naturalmente anche alla madre del bambino. Infatti, durante i primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro; complessivamente il periodo di astensione dal lavoro dei genitori non deve essere superiore ai 10 mesi o, in presenza di particolari condizioni, 11 mesi.

- il padre lavoratore può, sin dalla nascita del figlio, astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi, elevabile a 7 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore ai 3 mesi; in questo ultimo caso il limite complessivo dei congedi parentali per i genitori è elevato a 11 mesi;
- nel caso in cui vi sia un solo genitore, quest'ultimo può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (per esempio madre casalinga).

Cosa devi fare per far valere i tuoi diritti

Se intendi usufruire del congedo parentale devi, salvo i casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore ai 15 giorni (art. 32 Dlgs 151/01).

Sanzioni per il datore di lavoro

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo parentale, sono puniti con la sanzione amministrativa da 1 milione a 5 milioni di lire (art. 38 Dlgs 151/01).

Quale retribuzione ti spetta

(art. 34 Dlgs 151/01)

- Per i periodi di congedo parentale hai diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione se goduti entro il terzo anno di vita del tuo bambino e per un periodo massimo complessivo tra te e la madre del bimbo di 6 mesi.
- Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 6 mesi sopra indicati, sempre se goduti entro i tre anni del bimbo, hai diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il tuo reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (attualmente 24 milioni annui).
- Per i periodi di congedo parentale usufruiti dopo il compimento dei tre anni del tuo bambino non hai diritto ad alcuna retribuzione, tali periodi però sono computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive.

Al rientro al lavoro hai diritto ad essere adibito alle stesse mansioni, nella stessa unità produttiva (art. 17 L. 53/2000)

Il tuo trattamento previdenziale

(art. 35 Dlgs 151/01)

Durante i primi 6 mesi di congedo parentale, se goduti prima del compimento dei tre anni del tuo bambino, verranno accreditati i contributi figurativi per il diritto alla pensione (a te o alla madre del bimbo a seconda di chi ha usufruito del congedo).

I periodi ulteriori rispetto ai sei mesi, sono coperti da contribuzione figurativa ridotta.

I riposi orari giornalieri

art. 40 Dlgs 151/01 (ex permessi per allattamento)

Devi sapere che hai diritto, durante il primo anno di vita del tuo bambino, a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata se l'orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore, o ad un periodo di riposo di un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a sei ore, nei seguenti casi:

- se il tuo bambino è affidato solo a te e non alla madre;
- nel caso in cui la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- nel caso di morte o grave infermità della madre.

Nel caso si verifichi una delle sopra indicate condizioni devi sapere che i riposi sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e danno diritto ad uscire dall'azienda (art. 39 Dlgs 151/01).

Devi inoltre sapere che, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche in assenza delle sopra indicate condizioni (art. 41 Dlgs 151/01).

Cosa devi fare per far valere i tuoi diritti

Per poter godere dei riposi orari giornalieri devi concordare con il datore di lavoro la collocazione dei riposi durante la giornata.

Sanzioni per il datore di lavoro

Se il tuo datore di lavoro non rispetta le disposizioni previste in materia di permessi orari giornalieri, è punito con una sanzione amministrativa da 1 milione a sino a 5 milioni di lire (46 Dlgs 151/01).

Quale retribuzione ti spetta

Per i riposi orari giornalieri ti spetta la retribuzione piena (art. 43 Dlgs 151/01).

Il tuo trattamento previdenziale

I periodi di riposo orario giornaliero sono coperti da contribuzione figurativa (art. 44 Dlgs 151/01).

Congedi per malattia del bambino (art. 47 Dlgs 151/01)

- Se il tuo bambino si ammala durante i suoi primi tre anni di vita, puoi assentarti dal lavoro, in alternativa alla madre del bimbo, in qualsiasi momento, senza limite di tempo e sino alla completa guarigione di tuo figlio.
- Se il tuo bambino si ammala dopo il compimento dei tre anni e sino agli otto anni, puoi assentarti dal lavoro, in alternativa alla madre del bimbo, per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno e per genitore.

Cosa devi fare per far valere i tuoi diritti

Per poter ottenere il congedo devi presentare al datore di lavoro il certificato attestante la malattia del tuo bambino, rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato (art. 47 Dlgs 151/01).

Devi inoltre presentare al datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale si dichiara che l'altro genitore non sta usufruendo del congedo per gli stessi motivi (art. 51 Dlgs 151/01).

Sanzioni per il datore di lavoro

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo per malattia, sono puniti con la sanzione amministrativa da 1 milione a 5 milioni di lire (art. 52 Dlgs 151/01).

Quale retribuzione ti spetta

In caso di congedo per malattia del bambino non ti spetta la retribuzione, tali periodi di congedo però sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive (art. 48 Dlgs 151/01).

Il tuo trattamento previdenziale

(art. 49 Dlgs 151/01)

- Per i periodi di congedo usufruiti per la malattia di tuo figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Per i periodi di congedo per malattia usufruiti dopo il compimento del terzo anno del bambino e sino agli otto anni è dovuta una contribuzione figurativa ridotta.

**Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali,
il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del
sostegno economico (art. 5 Dlgs 151/01).**

Puoi chiedere di usufruire del part time, telelavoro, orario flessibile da concordare con l'azienda o l'ente (art. 9 L. 53/2000).

Asili aziendali alcuni consigli pratici

Capienza. La ricettività dell'asilo nido è regolata dalle disposizioni contenute nella vigente Legge regionale che attualmente definisce un tetto massimo di 60 bambini per ciascun asilo.

Il problema più importante da affrontare è la scelta dei locali da destinare all'asilo. In alcuni casi, la scelta di fare un asilo aziendale è derivata dalla disponibilità di locali idonei interni all'azienda. Anche in questo campo la Legge regionale definisce criteri precisi, sia rispetto ai metri quadri necessari, sia al rapporto tra numero di bambini e superficie complessiva dell'asilo. Tutti questi problemi possono essere affidati a esperti che spesso facilitano la risoluzione in tempi rapidi.

Funzionamento. Molti asili concordano con il Comune la possibilità di aprire l'asilo aziendale a bambini non figli dei dipendenti.

L'orario e le modalità di apertura di solito vengono concordate con le organizzazioni sindacali interne e con i genitori; in generale è opportuno che il bambino non rimanga in asilo più di 8 ore al giorno.

Personale educativo. Il rapporto maestre/bambini varia a seconda dell'età di questi ultimi e comunque vanno applicate norme analoghe a quelle degli asili comunali:

una educatrice ogni 5 bambini piccoli (da 3 mesi a 1 anno);

una educatrice ogni 7/8 bambini più grandi (da 1 anno ai 3 anni).

Quota d'iscrizione. La quota mensile di solito non si discosta molto da quella fissata per un asilo comunale, tranne nei casi in cui sia stata contrattata con le Organizzazioni sindacali una retta più bassa per i figli dei dipendenti. In questo tipo di asili spesso è possibile non pagare i giorni in cui il bambino è assente, in caso di orario ridotto la retta mensile si riduce in proporzione.

Commissione asilo nido. Può essere una soluzione organizzativa utile per favorire una migliore gestione. Di norma ne fanno parte i rappresentanti aziendali, alcuni genitori e le organizzazioni sindacali.

Detraibilità per l'azienda. Il costo di realizzazione di un asilo aziendale dal prossimo anno può essere detratto dalla dichiarazione dei redditi dell'azienda come investimento aziendale (legge Tremonti bis).

Finanziamenti nazionali e regionali. La Legge nazionale 285/97 e la Legge regionale 23/99 prevedono finanziamenti parziali per la realizzazione di asili nido aziendali.