



GUIDA AI CONGEDI DI PATERNITÀ: DIPENDENTI PUBBLICI E PRIVATI

(tratto dal sito www.paternitàoggi.it)

La legge riconosce al padre lavoratore dipendente il diritto al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre non ne abbia diritto (ad esempio la disoccupata o la colf), in passato invece, se la madre non lavorava e quindi rimaneva a casa, il padre non poteva assentarsi dal lavoro).

La legge prevede che siano concessi 3 giorni pagati al 100%, dopo la nascita di un figlio. Ma esistono situazioni e condizioni che permettono di usufruire come padre di molti altri congedi o permessi o riposi giornalieri

L'ASTENSIONE FACOLTATIVA NEI PRIMI TRE GIORNI DALLA NASCITA

Per ogni figlio, il dipendente ha diritto all'astensione dal lavoro nei primi tre giorni successivi alla nascita del proprio figlio (retribuzione al 100%): attualmente (giugno 2010) è stato proposto un disegno di legge per estendere a quattro giorni tale periodo e renderne obbligatoria la fruizione

L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO POST-PARTO, della durata di 3 mesi dalla nascita di ogni figlio, può essere fruita dal padre, ma solo nei seguenti casi:

in caso di morte o di grave infermità della madre o nei casi in cui la madre abbandoni il minore;

- in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

L'astensione obbligatoria è retribuita all'80% dello stipendio nel caso di dipendente privato. Nel caso di dipendente pubblico la retribuzione è del 100%.

CONGEDO PARENTALE E/O ASTENSIONE FACOLTATIVA

Entrambi i genitori hanno diritto al congedo parentale retribuito al 30% dello stipendio.

Nell'astensione facoltativa rientrano i congedi per malattia dei figli.

L'astensione facoltativa (successiva e separata dall'astensione obbligatoria per maternità o paternità) è prevista nell'arco dei primi otto anni di ciascun figlio e può essere continuativa o frazionata:

- Il padre e la madre possono fruire di un periodo di 10 mesi complessivi di astensione dal lavoro. Qualora solo uno dei due genitori ne facesse ricorso, il limite massimo di questo congedo è di 6 mesi;
- per favorire il rapporto paterno la legge prevede: se il padre si assenta dal lavoro per un periodo continuativo superiore ai 3 mesi, i mesi di congedo di cui potrà fruire passeranno da 6 a 7. In questo caso, qualora i congedi fossero usufruiti contemporaneamente da entrambi i genitori, il limite massimo complessivo diventa di 11 mesi (7 per il padre e 4 per la madre).
- Se il genitore è l'unico affidatario, ha diritto ad un periodo complessivo non superiore ai 10 mesi.

Facciamo qualche esempio (congedi non fruiti contemporaneamente):

Mamma	dipendente	6	mesi	e	Padre	dipendente	7	mesi
Mamma	casalinga	0	mesi	e	Padre	dipendente	7	mesi
Mamma	autonoma	3	mesi	e	Padre	dipendente	7	mesi
Mamma	dipendente	6	mesi	e	Padre	autonomo	0	mesi

Questo tipo di congedo è valido anche in caso di adozioni o affido, per bambini non superiori ai 6 anni. Se il bambino in affido o adottato ha tra i 6 e i 12 anni, il congedo è fruibile nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore.

Nel caso di pubblici dipendenti nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro (art. 32 comma 1 lett. a del dlgs. 151/2001), per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato sono retribuiti per intero al 100%.

CONGEDI PER MALATTIA DI UN FIGLIO

Se tuo figlio sta male e ha meno di 3 anni, hai diritto a rimanere a casa per tutta la durata della malattia, oppure per un massimo di 5 giorni all'anno se tuo figlio ha tra i 3 e gli 8 anni.

Le assenze per malattia del figlio non sono retribuite a livello economico ma sono coperte a livello previdenziale; ma se sei un dipendente pubblico tuttavia è possibile usufruire di un periodo di 30 giorni ogni anno, cumulativi tra padre e madre se ambedue pubblici dipendenti, a retribuzione intera, quando il bimbo malato non abbia superato il terzo anno di età (art. 15 CCNL integrativo 8 giugno 2000).

La malattia del bambino e l'eventuale ricovero ospedaliero intervenuti durante il godimento delle ferie, ne interrompono il decorso, se richiesto.

Devi presentare al tuo datore di lavoro il certificato del pediatra o di uno specialista e non sarai sottoposto a visita fiscale.

La richiesta può essere effettuata da un solo genitore che deve presentare un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non sia assente dal lavoro per gli stessi motivi.

Fino all'età di 8 anni di ciascun figlio, è comunque possibile convertire il congedo parentale in congedo per malattia dei figli e viceversa. La differenza sostanziale è che, con il congedo parentale/astensione facoltativa, entrambe i genitori possono sottrarsi contemporaneamente dal lavoro. Altra importante differenza è che il congedo parentale viene retribuito, mentre il congedo per malattia no.

ALLATTAMENTO/RIPOSO GIORNALIERO

(LO PUÒ CHIEDERE ANCHE IL PADRE)

Durante il primo anno di ciascun figlio, anche il padre può avere diritto al permesso orario giornaliero per l'allattamento.

Il riposo giornaliero (o allattamento) consiste nella possibilità di fruire di due pause giornaliere di 1 ora ciascuna, anche cumulabili in 2 ore in un'unica soluzione giornaliera. Un genitore può richiederlo anche in caso di adozione: per parto gemellare le ore raddoppiano. Questo numero di ore è valido se si lavora a tempo pieno mentre si dimezzano nel caso di lavoro part-time di durata inferiore alle 6 ore giornaliere.

Il papà può usufruirne, a richiesta, nei seguenti casi:

- quando è l'unico affidatario;
- quando la madre, lavoratrice dipendente, non ne usufruisce;
- quando la madre non è lavoratrice dipendente (lavoratrice autonoma), in questo caso il dipendente dovrà presentare un'autocertificazione al proprio datore di lavoro.

COSA SONO I CONGEDI FRAZIONATI E COME FUNZIONANO

Nei congedi vengono conteggiati anche i giorni festivi e quelli non lavorativi. La frazionabilità consente di non far conteggiare questi giorni. Come avviene? Se richiedi il congedo dal lunedì al venerdì, dovrai tornare al lavoro il lunedì successivo, altrimenti verranno conteggiati come congedo anche il sabato e la domenica o i giorni festivi e/o non lavorativi che ricadono all'interno del periodo richiesto

ALTRE INFORMAZIONI UTILI SUI CONGEDI

Qualora insorgesse la malattia del genitore durante il periodo di congedo parentale, si dovrà inviare il certificato medico e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata della malattia ed eventualmente spostare l'utilizzo del congedo.

Il preavviso di qualunque tipo di congedo si intenda prendere, salvo oggettiva impossibilità, deve essere effettuato almeno 15 giorni prima del periodo richiesto.

Per i periodi di assenza facoltativa o per malattia dei figli, dove la retribuzione è ridotta drasticamente o nulla, è possibile richiedere l'anticipo sul TFR per sostenere le spese durante questi congedi.

DOCUMENTI

Questi sono i documenti che vanno presentati in caso di congedi per maternità e paternità:

- Certificato di nascita (o dichiarazione sostitutiva) dalla quale risulti la paternità o la maternità (i genitori adottivi o affidatari sono tenuti a presentare il certificato di stato di famiglia che includa il nome del bambino ed il provvedimento di affidamento o adozione);
- Dichiarazione non autenticata (autocertificazione) di responsabilità dell'altro genitore, da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso figlio; nella dichiarazione occorre indicare il proprio datore di lavoro o la condizione di non avente diritto al congedo;
- Analoga dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio;
- Impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

N.B.: tutti i permessi anche quelli obbligatori, si intendono "a richiesta".

Questa guida è un breve riassunto a carattere puramente illustrativo delle leggi attualmente in vigore per la tutela dei diritti alla paternità (dipendenti pubblici e privati):

- l. n. 1204 del 30 dicembre 1971;

- l. n. 53 del 8 marzo 2000;

- d. lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 (parzialmente modificato dal d. lgs. n. 115 del 2003)

Verificare sempre eventuali altre norme previste dai propri contratti di lavoro, variazioni di Legge, Circolari etc.

Le leggi considerano i soggetti aventi diritto i congedi e/o permessi, i “genitori” in quanto tali o i “tutori legali” dei minori. I genitori non devono essere necessariamente sposati o conviventi. Il padre però, deve aver riconosciuto come proprio figlio, il minore.