

“ASSENZE PER MATERNITA E SUSSIDI VARI”

TIPO DI ASSENZA	DURATA	RETRIBUZIONE
Permessi per effettuare esami e controlli prenatali Art.14 D.Lvo 151/01	Senza alcun limite Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite specialistiche nei casi in cui debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro, per la fruizione occorre presentare apposita istanza e relativa giustificazione	intera
Interdizione dal lavoro per “gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose” Art.17 comma2 lett.a) D.L.vo 151/01	La proposta deve essere documentata dal ginecologo e all'ASL competente (DL 5/12 decreto semplificazioni) che rilascia ricevuta di presentazione da trasmettere alla scuola. Può essere per uno o più periodi secondo la richiesta e fino alla data di inizio della maternità obbligatoria	<u>Intera ruolo e supplenti.</u> Supplenti dopo la scadenza della nomina Indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 [^] Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini della pensione.
Interdizione dal lavoro “quando le condizioni ambientali sono ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino” Art.17 comma2 lett.c) D.L.vo 151/0	È generalmente concessa alle sole docenti della <u>scuola dell'Infanzia</u> può essere disposta d'Ufficio o su domanda dell'interessata e va richiesta all'Ispettorato Provinciale del Lavoro che verifica (d'ufficio o tramite ispettore) che ci sia rischio e che la lavoratrice <u>non possa essere adibita ad altre mansioni</u>	<u>Intera ruolo e supplenti.</u> Supplenti dopo la scadenza della nomina Indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 [^] Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini della pensione.
Interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica)	Prima del 180° giorno è considerata malattia L'assenza è determinata dal medico curante e come per tutte le malattie sono da rispettare le fasce di reperibilità ed è possibile la visita fiscale.	intera se non superato il tetto di giorni di malattia previsti dal CCNL.
	L'interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno è considerata parto a tutti gli effetti spettano tre mesi di congedo per maternità. Inoltare alla scuola documentazione attestante interruzione dopo 180 ° giorno e richiedere congedo per maternità. è in fase di attivazione la trasmissione telematica obbligatoria da parte del medico/struttura)	<u>Intera ruolo e supplenti. A</u> Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 [^] Circ.INPS 8/03
Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>prima del parto</u>	<u>Due mesi</u> prima della data presunta del parto E' possibile <u>posticipare</u> di un mese il congedo, previa certificazione medica che lo consenta e <u>recuperare</u> il mese mancante aggiungendolo a quelli previsti dopo il parto. Inoltare richiesta con certificato medico attestante la data presunta del parto Per i Supplenti in congedo per maternità che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio	<u>Intera ruolo e supplenti.</u> Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 [^] Circ.INPS 8/03

<p>Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>dopo il parto</u></p>	<p>Tre mesi dopo la data presunta del parto o del parto se avvenuto successivamente. I mesi sono elevati a quattro se si è posticipato il congedo per maternità di un mese (vedi sopra) Inoltare alla scuola entro 30 giorni certificato nascita del bambino o dichiarazione sostitutiva Per i Supplenti in congedo per maternità obbligatoria che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio</p>	<p><u>Intera ruolo e supplenti.</u> Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13[^] Circ.INPS 8/03</p>
<p>Congedo per paternità (astensione obbligatoria)</p>	<p>Il padre ha diritto al congedo di tre mesi o alla parte residua del coniuge in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del bambino (da documentare)</p>	<p>Intera</p>
<p>Congedo obbligatorio padre lavoratore L.92/12 articolo 4 comma 24 lett. A)</p>	<p>istituito per il padre lavoratore dipendente 1 giorno di congedo obbligatorio da fruirsi entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino la normativa NON si applica ai lavoratori pubblici fino a che non venga emanate specifica normativa circolare Funzione Pubblica</p>	
<p>Congedo facoltativo del padre (uno o due giorni) L.92/2012</p>	<p>deve essere fruito entro il quinto mese di vita del bambino <u>non essendo un diritto autonomo</u> ma derivato dal congedo obbligatorio della madre e lei che deve rinunciare espressamente ai giorni (uno o due) durante il suo congedo obbligatorio</p>	
<p>Parto anticipato o prematuro modifiche DL.vo n.80 15/6/15</p>	<p>In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta del parto spetta comunque la differenza di giorni dal parto alla data presunta <u>anche se la somma di questi periodi supera il limite complessivo cinque mesi</u> Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza in struttura pubblica o privata la madre può chiedere di rientrare al lavoro quindi di fatto chiedere di sospendere il congedo per maternità una sola volta per figlio (<u>previa presentazione di certificato medico che lo consenta</u>) Il congedo è ripristinato, per la parte mancante, dalla data di dimissioni del bambino ed è utilizzabile una sola volta per bambino. Alla madre rientrata al lavoro spettano comunque i permessi orari per allattamento</p>	<p>Ruolo e supplenti coperti da nomina: intera. Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13[^] Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini pensione.</p>
<p>Periodi di riposo entro il 1[^] anno di vita del bambino (Riduzione di orario per allattamento)</p>	<p>Dopo il congedo per maternità obbligatorio, in caso di rientro al lavoro e entro il primo anno di vita del bambino spetta una riduzione oraria per allattamento di: 1 ora giornaliera con orario di servizio giornaliero inferiore alle sei ore 2 ore giornaliere per orari giornalieri superiori alle sei La riduzione di due ore può essere cumulata nel giorno, non è possibile cumulare tutte le ore in un giorno la settimana. In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati (indipendentemente dal numero di gemelli) e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre Il lavoratore può usufruire del periodo di riposo se i figli sono affidati al solo padre in alternativa alla madre se sia lavoratrice autonoma</p>	<p>intera</p>

<p>Congedo parentale (Astensione facoltativa) modifiche DL.vo n.80 15/6/15 n.b la legge prevede richiesta con un preavviso minimo di 5 gg ma con chiarimento successivo il ministero ha precisato che prevale il termine inserito in contratto che per la scuola è di 15 gg</p>	<p>La madre e/o il padre hanno diritto a massimo sei mesi: complessivamente non è però possibile superare il tetto massimo di 10 mesi <u>nei primi 12 anni di vita del bambino.</u></p> <p>Se il padre fruisce di almeno tre mesi continuativi il tetto massimo è elevato a 11 mesi (di cui solo sei pagati)</p> <p>Spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto entro il limite di sei mesi.</p> <p>In presenza di un solo genitore spettano 10 mesi</p> <p>Il periodo può essere frazionato secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comunicazione deve pervenire 15 gg prima della scadenza del primo periodo - Tra un periodo e l'altro deve esserci rientro in servizio effettivo altrimenti l'eventuale giorno festivo ricadente verrà compreso d'ufficio <p><u>Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria fino al 50% dell'orario settimanale anche se non definito nel CCNL con preavviso di almeno due giorni</u></p>	<p>Ruolo e supplenti nei primi 30 gg al 100% restanti al 30% <u>entro i sei anni di vita (nota ARAN)</u></p> <p>Nel periodo retribuito al 30% non si maturano Ferie e 13a mensilità</p> <p>Sono conteggiati i congedi fruiti <u>da entrambi</u> i genitori.</p> <p>Dopo i <u>SEI anni e entro i 12 anni</u> i giorni eventualmente non goduti sono retribuiti solamente entro il limite di reddito pari a 2,5 volte minimale INPS (circa 16.500 annui 2015)</p>
<p>Parti gemellari</p>	<p>Astensione obbligatoria prima e dopo il parto stessi diritti del parto non gemellare</p> <p>Riduzione di orario per allattamento i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre</p> <p>Astensione facoltativa</p> <p>La madre e/o il padre hanno diritto a sei mesi per ogni bambino</p>	
<p>Malattia del bambino</p>	<p>Successivamente al periodo di astensione obbligatoria sono riconosciuti 30 gg per malattia certificata del bambino (computati complessivamente per entrambi i genitori)</p> <p>I giorni sono assegnati per ciascun anno di età fino al TERZO ANNO</p> <p><u>Dopo il terzo anno ed entro cinque giorni senza retribuzione (verificare casi particolari)</u></p>	<p>Retribuzione intera</p>

BONUS VARI PREVISTI DA NORME SPECIFICHE STATALI E REGIONE LOMBARDIA
Da verificare SEMPRE perché in continua evoluzione

<p>VOUCHER STATALE PER BABY SITTER</p> <p>Legge stabilità 2016 (L.208/15 c 282-283)</p>	<p>VOUCHER di 600 euro mensili per un massimo di sei mesi in alternativa all'astensione facoltativa PER ACQUISTO DI ASSISTENZA BABY SITTER. Ne possono usufruire le lavoratrici madri (<u>anche part time</u>) del <u>settore pubblico</u> e del settore privato e le partite-IVA (gestione separata INPS). <u>Non ne possono usufruire le lavoratrici che non hanno diritto al congedo parentale</u></p> <p>La domanda può essere presentata con modalità esclusivamente on line o presso il patronato INCA CGIL</p>
<p>BONUS BEBE' STATALE</p>	<p>Assegno mensile di € 80 nel primo anno di vita (ISEE fino a 25.000 euro; con ISEE fino a 7.000 euro il bonus è di € 160 mensili). Riferimenti normativi: Legge di stabilità 2018 (L. 205/2017, comma 248). Domanda all'INPS presso INCA entro 90 giorni dalla nascita.</p>
<p>BONUS STATALE PREMIO DI NATALITA'</p>	<p>Bonus € 800 in soluzione unica. Riferimenti normativi: legge di stabilità 2016 (L. 232/2016, c. 353). Domanda dal settimo mese, all'INPS presso INCA.</p>
<p>BONUS STATALE NIDI 2018</p>	<p>Valido per 2017-2018-2019, rimborso rette frequenza nidi fino a massimo 1.000 euro/anno. In ca-so di grave inabilità che impedisce la frequenza al nido il contributo è versato al genitore. Riferimenti normativi: Legge di Stabilità 2017 (L. 232/2016 art. 1 c. 355). D.P.C.M. 17 febbraio 2017. Circolare INPS 88 del 22/05/2017. Domanda all'INPS presso INCA</p>
<p>BANDO REGIONE LOMBARDIA NIDI GRATIS</p>	<p>Riferimenti normativi: - Regione Lombardia D.d.s. 4 agosto 2017 - n. 9747 (istruzioni operative per anno 2017/18). ISEE inferiore o uguale a 20.000 euro. Solo presso i Comuni convenzionati. Genitori Essere en-trambi occupati o, se disoccupati, essere in regola con i percorsi di politica attiva previsti dalla normativa (sottoscrizione DID, sottoscrizione Patto di Servizio Personalizzato).</p>
<p>BONUS FAMIGLIA REGIONE LOMBARDIA</p>	<p>per donne in gravidanza e in condizione di disagio economico e socio familiare. ISEE non superiore a € 20.000. Bonus massimo di 1.800 euro. La domanda entro il : 30 giugno 2018</p>