

“ASSENZE PER MATERNITA E SUSSIDI VARI”

TIPO DI ASSENZA	DURATA	RETRIBUZIONE
<b>Permessi per effettuare esami e controlli prenatali</b> <b>Art.14 D.Lvo 151/01</b>	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
<b>Interdizione dal lavoro per “gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose”</b> <b>Art.17 comma2 lett.a) D.L.vo 151/01</b>	La proposta deve essere documentata dal ginecologo e <b><u>all'ASL competente (DL 5/12 decreto semplificazioni)</u></b> 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	<b><u>Intera ruolo e supplenti.</u></b> Supplenti dopo la scadenza della nomina Indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini della pensione.
<b>Interdizione dal lavoro “quando le condizioni ambientali sono ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino”</b> <b>Art.17 comma2 lett.c) D.L.vo 151/0</b>	È generalmente concessa alle sole docenti della <u>scuola dell'Infanzia</u> può essere disposta d'Ufficio o su domanda dell'interessata e <b>va richiesta all'Ispettorato Provinciale del Lavoro</b> che verifica (d'ufficio o tramite ispettore) che ci sia rischio e che la lavoratrice <u>non possa essere adibita ad altre mansioni</u>	<b><u>Intera ruolo e supplenti.</u></b> Supplenti dopo la scadenza della nomina Indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini della pensione.
<b>Interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica)</b>	<b>Prima del 180° giorno</b> 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 <b>dopo il 180° giorno</b> 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. <b><u>è in fase di attivazione la trasmissione telematica obbligatoria da parte del medico/struttura)</u></b>	<b><u>Intera ruolo e supplenti. A</u></b> Supplenti fuori nomina entro <b>60 gg</b> dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03
<b>Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>prima del parto</u></b>	<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 <b>Per i Supplenti in</b>	<b><u>Intera ruolo e supplenti.</u></b> Supplenti fuori nomina entro <b>60 gg</b> dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese

	<b>congedo per maternità che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio</b>	precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03
<b>Congedo per maternità (astensione obbligatoria) dopo il parto)</b>	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 <b>Per i Supplenti in congedo per maternità obbligatoria che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio</b>	<u>Intera ruolo e supplenti.</u> Supplenti fuori nomina entro <b>60 gg</b> dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03
<b>Congedo per paternità ( astensione obbligatoria)</b>	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 <b>(da documentare)</b>	Intera
<b>Congedo obbligatorio padre lavoratore</b> L.92/12 articolo 4 comma 24 lett. A)	istituito per il padre lavoratore dipendente 1 giorno di congedo obbligatorio da fruirsi entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino <b>la normativa NON si applica ai lavoratori pubblici</b> fino a che non venga emanate specifica normativa circolare Funzione Pubblica	
<b>Congedo facoltativo del padre (uno o due giorni) L.92/2012</b>	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	
<b>Parto anticipato o prematuro modifiche DL.vo n.80 15/6/15</b>	In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta del parto spetta comunque la differenza di giorni dal parto alla data presunta <b><u>anche se la somma di questi periodi supera il limite complessivo cinque mesi</u></b> 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 <b>quindi di fatto chiedere di sospendere il congedo per maternità una sola volta per figlio</b> (previa presentazione di certificato medico che lo consenta) <b>Il congedo è ripristinato, per la parte mancante, dalla data di dimissioni del bambino ed è utilizzabile una sola volta per bambino.</b>  <b>Alla madre rientrata al lavoro spettano comunque i permessi orari per allattamento</b>	Ruolo e supplenti coperti da nomina: intera.  Supplenti fuori nomina entro <b>60 gg</b> dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese precedente compresa 13 <sup>^</sup> Circ.INPS 8/03 Non vale ai fini della pensione e del servizio. È riscattabile ai fini pensione.
<b>Periodi di riposo entro il 1<sup>^</sup> anno di vita del bambino ( Riduzione di orario per allattamento)</b>	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 giornaliera 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.  <b>In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati (indipendentemente dal numero di gemelli) e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre</b> Il lavoratore può usufruire del periodo di riposo se i figli sono affidati al solo padre in alternativa alla madre se sia lavoratrice autonoma	intera

<p><b>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</b></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 <b><u>nei primi 12 anni di vita del bambino.</u></b></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"> <li>- La comunicazione deve pervenire <b>15 gg prima</b> della scadenza del primo periodo</li> <li>- Tra un periodo e l'altro deve esserci rientro in servizio effettivo altrimenti l'eventuale giorno festivo ricadente verrà compreso d'ufficio</li> </ul> <p><b><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></b></p>	<p>Ruolo e supplenti nei primi 30 gg al 100% restanti al 30% <b><u>entro i sei anni di vita (nota ARAN)</u></b></p> <p>Nel periodo retribuito al 30% non si maturano Ferie e 13a mensilità</p> <p>Sono conteggiati i congedi fruiti <b><u>da entrambi</u></b> i genitori.</p> <p>Dopo i <b><u>SEI anni e entro i 12 anni</u></b> 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><b>VOUCHER PER BABY SITTER o ASILI NIDO L.92/2012</b></p>	<p>È stato prorogato al 2016 il contributo (voucher) per l'acquisto di servizi di baby sitter o di asilo nido fino a 600 euro mensili per un massimo di sei mesi <b><u>in alternativa all'astensione facoltativa.</u></b></p> <p>Ne possono usufruire le lavoratrici madri (<b><u>anche part time</u></b>) del <b><u>settore pubblico</u></b> e del settore privato e le partite-IVA (gestione separata INPS). <b><u>Non ne possono usufruire le lavoratrici che non hanno diritto al congedo parentale</u></b></p> <p>Il voucher potrà essere utilizzato presso strutture per l'infanzia pubbliche o private accreditate; il contributo per baby-sitter sarà erogato col sistema dei buoni lavoro.</p> <p>La domanda può essere presentata entro il 31 dicembre 2016, fino ad esaurimento dei fondi messi a disposizione che saranno erogati secondo l'ordine di presentazione <b><u>con modalità esclusivamente on line o presso il patronato INCA CGIL</u></b></p>	
<p><b>Bonus BEBE'</b></p>	<p>Esso consiste nell'erogazione ai genitori di un assegno "sussidiario" a partire dal momento della nascita del bambino, o in caso di adozione dalla sua entrata in famiglia, fino al compimento del suo <b><u>terzo anno di vita per nati o adottati dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017.</u></b> Per accedere al trattamento bisogna possedere un reddito ISEE non superiore a 24.000 euro. L'importo dell'assegno varia da un massimo di 160 € mensili a un minimo di 80€.</p> <p>La domanda va presentata all'INPS tramite Patronato INCA CGIL</p>	
<p><b>Premio nascita</b></p>	<p>Questo bonus è rivolto a chi sarà mamma nel 2017. Ammonta a 800 euro, viene corrisposto a domanda della futura madre e può essere richiesto al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione o affidamento. Il premio alla nascita (o all'adozione di minore) decorre dal 1° gennaio 2017 e <b><u>viene corrisposto in unica soluzione dall'INPS.</u></b> Non concorre alla formazione del reddito complessivo (all'articolo 8 del D.P.R. n. 917/1986).</p> <p>Nella norma non compare un vincolo Isee.</p>	
<p><b>Parti gemellari</b></p>	<p><b>Astensione obbligatoria prima e dopo il parto</b> stessi diritti del parto non gemellare</p> <p><b>Riduzione di orario per allattamento</b> i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre</p> <p><b>Astensione facoltativa</b> La madre e/o il padre hanno diritto a sei mesi per <b><u>ogni bambino</u></b></p>	