

“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. Inoltre 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. Inoltre richiesta con certificato medico attestante la data presunta del parto Per i Supplenti in	<u>Intera ruolo e supplenti.</u> Supplenti fuori nomina entro 60 gg dall'ultimo servizio indennità 80% della retribuzione media mese

	congedo per maternità che hanno ricevuto una nomina non è necessaria la presa di servizio	precedente compresa 13 [^] Circ.INPS 8/03
Congedo per maternità (astensione obbligatoria) <u>dopo il parto</u>	<u>Tre mesi</u> 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) Inoltrare 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	<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
Congedo per paternità (astensione obbligatoria)	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)	Intera
Congedo obbligatorio padre lavoratore 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 la normativa NON si applica ai lavoratori pubblici fino a che non venga emanate specifica normativa circolare Funzione Pubblica	
Congedo facoltativo del padre (uno o due giorni) L.92/2012	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	
Parto anticipato o prematuro modifiche DL.vo n.80 15/6/15	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 (previa <u>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	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.
Periodi di riposo entro il 1[^] anno di vita del bambino (Riduzione di orario per allattamento)	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. 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	intera
Congedo parentale (Astensione facoltativa)	La madre e/o il padre hanno diritto a massimo sei mesi : complessivamente non è però possibile	Ruolo e supplenti nei primi 30 gg al 100%

<p>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>superare il tetto massimo di 10 mesi <u>nei primi 12 anni di vita del bambino.</u> Se il padre fruisce di almeno tre mesi continuativi il tetto massimo è elevato a 11 mesi (di cui solo sei pagati) Spetta al genitore richiedente anche se l'altro non ne ha diritto entro il limite di sei mesi. In presenza di un solo genitore spettano 10 mesi 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>restanti al 30% <u>entro i sei anni di vita (nota ARAN)</u> Nel periodo retribuito al 30% non si maturano Ferie e 13a mensilità 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>VOUCHER PER BABY SITTER o ASILI NIDO L.92/2012</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 in alternativa all'astensione facoltativa. 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> 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. 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 con modalità esclusivamente on line o presso il patronato INCA CGIL</p>	
<p>Bonus BEBE'</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 terzo anno di vita per nati o adottati dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017. 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€. La domanda va presentata all'INPS tramite Patronato INCA CGIL</p>	
<p>Premio nascita</p>	<p>Questo bonus è rivolto a chi sarà mamma nel 2017. E' di 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 viene corrisposto in unica soluzione dall'INPS. Non concorre alla formazione del reddito complessivo(all'articolo 8 del D.P.R. n. 917/1986) Nella norma non compare un vincolo Isee.</p>	
<p>Parti gemellari</p>	<p>Astensione obbligatoria prima e dopo il parto stessi diritti del parto non gemellare Riduzione di orario per allattamento i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre Astensione facoltativa La madre e/o il padre hanno diritto a sei mesi per ogni bambino</p>	

Congedo parentale (malattia del bambino)	Entro il terzo anno di vita del bambino nessun limite 5 giorni annui per ciascun genitore dopo il 3anno e entro l'8° La domanda deve essere inoltrata alla scuola documentata con certificato di malattia del bambino NON è previsto controllo malattia I giorni <u>non possono</u> essere fruiti congiuntamente dai due genitori pertanto all'atto della richiesta deve essere allegata dichiarazione che l'altro genitore non è in congedo per lo stesso motivo	Intera 30 gg per ogni anno di vita del bambino fino al terzo anno di età Senza retribuzione oltre.
---	--	---