



KOMITEE FÜR CHANCENGLEICHHEIT
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Sanitätsbetrieb Bozen | Azienda Sanitaria di Bolzano

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

**Contratto collettivo di intercomparto del 12.02.2008, pubblicato
sul B.U. del 26.02.2008, n. 3**

**T.U. approvato con D. Leg. 26.03.2001, n. 151
(modificato con L.F. n° 350/12/2003)**

EDIZIONE N. 1 / 2010



Il Comitato Pari Opportunità ringrazia la Ripartizione Personale, in particolare le Direttrici d'Ufficio Dr. Sabrina Balduzzi e Dr. Luisella Brancaglioni, per il testo elaborato e la sig.ra Carla Geier per la traduzione; parte della traduzione del suddetto testo è stata, inoltre, eseguita dal Comitato Pari Opportunità.

INDICE

	pagina
<i>congedo di maternità/paternità</i>	<i>4</i>
<i>permesso per motivi educativi</i>	<i>7</i>
<i>congedo parentale</i>	<i>10</i>
<i>congedo straordinario per l'assistenza al/la figlio/a invalido/a</i>	<i>14</i>
<i>riposi giornalieri per allattamento</i>	<i>15</i>
<i>congedo straordinario per malattia del figlio</i>	<i>17</i>
<i>aspettativa per il personale con prole</i>	<i>18</i>
<i>opzione per un rapporto a tempo parziale</i>	<i>21</i>
<i>adozione/affidamento</i>	<i>23</i>

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

*contratto collettivo di intercomparto del 12.02.2008 pubblicato sul B.U. del 26.02.2008, n. 3
T.U. approvato con D. Leg. 26.03.2001, n. 151*

Congedo di maternità/paternità

(artt. 40/41 contratto di intercomparto del 12.02.2008 / art. 16-17 T.U.)

Alla dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato spetta il congedo di maternità nella misura seguente:

- 2 mesi prima dell'epoca presunta del parto;
- qualora il parto sia successivo all'epoca presunta, spettano alla dipendente i giorni che intercorrono tra l'epoca presunta e il parto;
- 3 mesi dopo il parto;
- qualora il parto sia prematuro i 3 mesi successivi al parto spettano a decorrere dalla epoca presunta.

Astensione flessibile

Il congedo di maternità può essere goduto su richiesta della dipendente nella seguente misura:

- 1 mese prima dell'epoca presunta;
- 4 mesi dopo il parto.

La richiesta, completa della certificazione necessaria, va inoltrata nel corso del 7° mese di gravidanza.

La dipendente può godere del congedo di maternità flessibile a condizione che:

- vi sia certificazione del medico ginecologo curante dalla quale risulta che il prolungamento in servizio fino all'8° mese non reca danno né al feto, né alla madre;
- vi sia certificazione conforme del medico competente qualora la dipendente sia soggetta a controllo sanitario ai sensi del D.Lgs. 626/94.

Congedo di paternità

Il padre può godere del congedo di paternità **solo per i 3 mesi successivi al parto** in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono della madre.

Trattamento economico

Alla dipendente in congedo per maternità o al dipendente in congedo di paternità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, spetta il trattamento economico al 100% degli assegni.

Effetti giuridici

Il congedo per maternità/paternità è valido a tutti gli effetti.

Interruzione del rapporto di lavoro durante il congedo di maternità

(art.40 contratto di intercomparto del 12.02.2008 / art. 54 T.U.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza del termine:

- se il rapporto di lavoro cessa durante il congedo per maternità, l'indennità di maternità è corrisposta per tutto il periodo di astensione obbligatoria;
- se il rapporto cessa entro 60 giorni dall'inizio del congedo per maternità, l'indennità di maternità è a carico dell'azienda ed è corrisposta per tutto il periodo di astensione obbligatoria;

L'indennità corrisposta al di fuori del rapporto di lavoro è pari all'90% della retribuzione.

Aborto

Per aborto si intende l'interruzione della gravidanza prima del 180° giorno di gestazione.

In caso di aborto alla dipendente spetta il solo periodo di malattia con il relativo trattamento economico.

Decesso del bambino

In caso di decesso del bambino alla nascita o nel corso dell'assenza per congedo di maternità alla madre spetta tutto il congedo di maternità.

Ulteriori possibilità di astensione dal lavoro

Al termine del congedo di maternità/paternità il/la dipendente può scegliere tra due forme di astensione facoltativa:

- a) **Permesso per motivi educativi (per il personale di ruolo – salvo eccezioni)**
- b) **Congedo parentale** (anche per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato) ed eventuale **aspettativa per il personale con prole** (con eventuale opzione per un rapporto di lavoro a tempo parziale)

Le due possibilità **non** sono cumulabili ma alternative.

Permesso per motivi educativi

(art. 52 del contratto di intercomparto del 12.02.2008)

Personale di ruolo

In alternativa al congedo parentale e all'eventuale aspettativa per il personale con prole il/la dipendente di ruolo può usufruire del permesso per motivi educativi.

Personale non di ruolo (art. 38 contratto di intercomparto del 12.02.2008)

Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato può usufruire del permesso per motivi educativi nei seguenti casi:

- se il/la richiedente è in possesso di un'anzianità di servizio di almeno 3 anni e abbia, inoltre, conseguito l'idoneità al relativo impiego in una procedura concorsuale per il relativo profilo professionale, oppure

- se il/la richiedente è in possesso di un'anzianità di servizio di almeno quattro anni e non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale ai fini dell'assunzione in servizio presso l'ente di appartenenza.

Durata

Il permesso per motivi educativi ha la durata di 24 mesi.

Il permesso può essere goduto solo in un'unica soluzione e non può essere suddiviso tra i genitori né frazionato in più soluzioni.

La madre deve usufruire del permesso per motivi educativi al termine del periodo di congedo di maternità (salvo il godimento di eventuali periodi di ferie).

Il padre può usufruire del permesso per motivi educativi con decorrenza dal momento della nascita del figlio o al termine del periodo di maternità della madre.

Parto gemellare

- ◆ 24 mesi per il 1° figlio
- ◆ ulteriori 12 mesi per ogni ulteriore figlio.

Trattamento economico

Tutto il periodo è retribuito al 30% degli assegni.

Trattamento giuridico

Il periodo di permesso per motivi educativi non è utile ai fini delle ferie e della 13. mensilità.

Ai fini della progressione giuridica ed economica è utile nella misura intera per il 1° figlio e nella misura di 8 mesi per ogni ulteriore figlio.

Interruzione del permesso

- ❖ In caso di sopravvenuta **gravidanza**, il permesso viene interrotto dietro presentazione del certificato di gravidanza, con indicazione della data presunta del parto.
Il periodo residuo deve essere usufruito al termine del congedo di maternità senza riassunzione del servizio;
- ❖ in caso di gravi, comprovati, imprevedibili motivi sopravvenuti, il permesso può essere interrotto **su richiesta del dipendente**. L'interruzione comporta la perdita del diritto al periodo non goduto;
- ❖ nei primi 8 mesi di permesso, in caso di **malattia del genitore** di durata uguale o superiore a 8 giorni, adeguatamente e tempestivamente documentata (certificato medico da presentare entro il 3° giorno dall'inizio della malattia), il permesso s'interrompe per la durata della malattia. Il periodo non goduto deve essere aggiunto alla fine del permesso;
- ❖ il permesso per motivi educativi in caso di **patologie gravi** che limitano in misura determinante la possibilità di assistenza ai minori è interrotto, su richiesta e previo presentazione di adeguata attestazione medica, con decorrenza dal 3. mese dall'accertamento della patologia.
Tale interruzione non comporta la perdita del periodo residuo.

Preavviso

La richiesta deve pervenire con **30 giorni** di preavviso.

Congedo parentale

(art. 42 contratto di intercomparto del 12.02.2008 / art. 32 T.U.)

Per ciascun figlio spetta ai genitori un periodo di congedo parentale di **complessivi 11 mesi** da godere **entro l'8° anno di vita del bambino.**

A) Bambino riconosciuto da entrambi i genitori

Il congedo è suddiviso tra i due genitori come segue:

- alla madre lavoratrice per un periodo di **3 mesi** da godere dopo il congedo obbligatorio di maternità;
- al padre lavoratore per un periodo di **3 mesi** da godere dopo la nascita del bambino;
- i restanti **5 mesi** possono essere goduti indifferentemente dalla madre o dal padre.

Il periodo di congedo parentale può essere frazionato in un massimo di 6 soluzioni complessivamente se il congedo viene usufruito dai due genitori; in un massimo di 5 soluzioni se il congedo viene usufruito solo da un genitore.

I genitori possono usufruire del congedo anche contemporaneamente. Il padre, inoltre, può usufruirne durante il periodo di astensione per maternità della madre.

Trattamento economico

Per ogni figlio i genitori possono godere complessivamente di 8 mesi retribuiti al 30% degli assegni. I restanti 3 mesi vengono retribuiti al 20%.

Un genitore non può, indifferentemente dal trattamento economico, superare gli 8 mesi retribuiti.

Effetti giuridici

Il periodo di congedo parentale è valido ai fini dell'anzianità, non è valido ai fini della 13° mensilità e delle ferie.

B) Bambino riconosciuto solo dalla madre

La presente ipotesi trova applicazione, indipendentemente dal fatto che il bambino porti il cognome della madre ed indipendentemente dallo stato civile della madre, nei seguenti casi:

- qualora il bambino non sia stato riconosciuto dal padre (il riconoscimento di paternità avviene all'atto della nascita o può essere fatto successivamente- in ogni caso la paternità e la maternità viene accertata attraverso la richiesta dell'estratto dell'atto di nascita);
- nel caso in cui il/la dipendente presenti una sentenza del tribunale che sancisce l'affidamento del bambino ad un solo genitore;

In tali ipotesi all'unico genitore spettano 11 mesi di congedo parentale, da godere in modo frazionato fino ad un massimo di 5 soluzioni.

Trattamento economico

Tutti gli 11 mesi sono retribuiti con trattamento economico al 30% degli assegni.

C) Minore con handicap grave

(art. 54 contratto di intercomparto del 12.02.2008)

In caso di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della legge del 05.02.92, n. 104, spetta ai genitori un prolungamento del **congedo parentale fino al 3° anno di vita del bambino.**

- La madre può godere del suddetto congedo dopo il periodo di congedo per maternità;
- Il padre può godere del suddetto periodo dal momento dell'accertamento dello stato di grave handicap del bambino, anche durante il congedo di maternità della madre.

Il periodo di congedo parentale non può essere goduto contemporaneamente dai genitori.

Non opera in questo caso il cumulo del periodo di congedo parentale con l'aspettativa prole, ciò significa che ai genitori spetta comunque un'aspettativa nella misura di 24 mesi.

Trattamento economico

Tutto il periodo è retribuito al 30 % degli assegni, fino al 3° anno di vita del bambino.

D) Parto plurimo

In caso di parto gemellare ai genitori spettano al massimo 11 mesi complessivamente per ogni bambino suddivisi come segue:

- alla madre 3 mesi
- al padre 3 mesi
- i restanti 5 mesi indifferentemente alla madre o al padre.

Il periodo di congedo parentale può essere frazionato in un massimo di 6 soluzioni complessivamente per ogni bambino se il congedo viene

usufruito dai 2 genitori; in un massimo di 5 soluzioni per ogni bambino se il congedo viene usufruito solo da 1 genitore.

Anche in questo caso il congedo può essere usufruito contemporaneamente dai due genitori, ma se i genitori sono dipendenti dello stesso ente, essi possono usufruire contemporaneamente del congedo parentale solo per il primo bambino.

Trattamento economico

Per il primo bambino spettano ai genitori massimo 8 mesi con trattamento economico al 30% degli assegni ed i restanti eventuali 3 mesi al 20% degli assegni.

Per ogni bambino oltre il primo spettano ai genitori tutti gli 11 mesi con trattamento economico al 30% degli assegni.

Richiesta

All'atto della richiesta il/la lavoratore/lavoratrice deve dichiarare:

- se intende usufruire del congedo retribuito al 30% degli assegni (massimo 8 mesi) o al 20%;
- la situazione lavorativa dell'altro coniuge (casalinga, lavoratore autonomo, lavoratore dipendente, in tal caso deve fornire nel modulo di domanda i dati del datore di lavoro dell'altro coniuge al fine di consentire una verifica della dichiarazione sostitutiva);
- la misura e la durata del congedo eventualmente fruito dall'altro coniuge;
- il trattamento economico del congedo eventualmente fruito dall'altro coniuge.

Preavviso

Per le richieste di congedo parentale per periodi fino a un mese il dipendente è tenuto a dare un preavviso di almeno **15 giorni di calendario**.

Per le richieste di congedo per periodi superiori a un mese il preavviso richiesto é di **30 giorni di calendario**.

Interruzione del congedo parentale per malattia

Il genitore dipendente assente in congedo parentale può interrompere il congedo con apposita richiesta scritta in caso di malattia del dipendente documentata (certificato medico da presentare entro il 3° giorno dall'inizio della malattia) e di durata superiore o uguale a 8 giorni consecutivi.

Il periodo non goduto può essere usufruito successivamente su richiesta scritta del dipendente tenuto conto delle esigenze di servizio.

Congedo straordinario per l'assistenza al/la figlio/a invalido/a

(art. 42 T.U. modificato con L.F. n° 350 del 24/12/2003)

Il genitore di minore con handicap dichiarato non autosufficiente e **che abbia diritto ad usufruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104 del 05.02.1992**, può usufruire di un congedo straordinario retribuito di durata complessiva di 2 anni.

Durante il periodo di congedo spetta una retribuzione corrispondente all'ultima retribuzione mensile percepita comprensiva dei ratei di 13° mensilità. Durante il suddetto periodo non è prevista la maturazione delle ferie.

Il periodo è computato per intero ai fini del trattamento di quiescenza, ma non ai fini del trattamento premio fine servizio.

Il periodo é frazionabile e non può essere usufruito contemporaneamente dai genitori.

Riposi giornalieri per allattamento

Riposi giornalieri della madre

(art. 46 contratto d'intercomparto del 12.02.2008 / art. 39 T.U.)

1. Alla lavoratrice madre spettano, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo per allattamento, cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del rapporto, della retribuzione e non riducono le ferie. Sostanzialmente comportano una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno qualora la dipendente fruisca dell'asilo nido istituito dal datore di lavoro.

Riposi giornalieri del padre

(art. 46 contratto di intercomparto del 12.02.2008 / art. 40 T.U.)

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

1. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
2. in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga o non se ne può avvalere in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione (lavoratrice domestica e a domicilio);

tale situazione non comprende, invece, il caso della madre che non se ne avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa;

3. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (è riconosciuto il diritto ai riposi anche quando la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di “dipendente”, vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista).

N.B.: anche la casalinga è da considerarsi lavoratrice non dipendente.

4. in caso di morte o gravi infermità della madre;

- Se nella famiglia sono presenti due figli di età inferiore a 10 anni e la madre non è lavoratrice dipendente o autonoma, è riconosciuto al padre un riposo giornaliero retribuito di un’ora per ogni figlio oltre il secondo, da fruire entro il 1° anno di vita del relativo figlio. Il parto plurimo non comporta un aumento di tale riposo.

Riposi per parti plurimi

(art. 46 contratto di intercomparto del 12.02.2008 / art. 41 T.U.)

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati (non oltre le 4 ore giornaliere se l’orario di lavoro quotidiano è di almeno 6 ore, a prescindere dal numero dei gemelli) e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. In questo caso i riposi sono fruibili dal padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

Congedo straordinario per malattia del figlio

(art. 47 contratto di intercomparto del 12.02.2008 / art. 47 T.U.)

1. per ogni figlio di età inferiore ad anni otto, in stato di malattia, è riconosciuta ai genitori la facoltà di astenersi dal servizio in congedo straordinario retribuito per complessivi 60 giorni lavorativi. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda corredata della certificazione medica attestante lo stato di malattia;
2. i genitori possono fruire contemporaneamente del congedo straordinario in caso di grave malattia del figlio e nell'ambito del contingente complessivo;
3. la malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero, interrompe a richiesta scritta del dipendente il decorso delle ferie ordinarie in godimento;
4. il congedo straordinario spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;
5. il congedo straordinario trova applicazione anche per stati di malattia di bambini adottati, in affidamento preadottivo o temporaneamente affidati;
6. in relazione alla fruizione del congedo per malattia del bambino, il genitore richiedente è tenuto a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non ha fruito di detti permessi negli stessi giorni e per il medesimo motivo (modulistica già in uso presso gli uffici competenti di gestione del personale).

Aspettativa per il personale con prole

(art. 50 contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008)

Al/la dipendente spetta un periodo di aspettativa non retribuita di massimo 24 mesi per ogni figlio, da godere entro **l'8° anno di vita del bambino** (vedi eccezioni pagina 21).

L'aspettativa può essere frazionata in un massimo di **due soluzioni**; se l'aspettativa viene fruita in due soluzioni, il periodo intercorrente tra le soluzioni deve essere almeno di sei mesi.

A) Bambino riconosciuto da entrambi i genitori

La normativa prevede un cumulo tra il periodo di aspettativa prole ed il congedo parentale: i genitori possono godere complessivamente di un massimo di 31 mesi per ogni figlio, nell'arco degli otto anni.

Se pertanto i genitori godono di tutto il periodo concesso per il congedo parentale (11 mesi) restano da godere solo 20 mesi di aspettativa prole; se il periodo di congedo parentale è usufruito solo da un genitore (massimo 8 mesi), restano da godere 23 mesi di aspettativa prole.

I genitori possono usufruire dell'aspettativa per prole anche contemporaneamente.

B) Bambino riconosciuto solo dalla madre

Anche in questo caso è previsto un cumulo di 31 mesi. Alla madre pertanto dopo 11 mesi di congedo parentale (30% degli assegni) spettano 20 mesi di aspettativa.

C) Minore con handicap grave

In questo caso non opera il cumulo, ai genitori spettano pertanto 24 mesi di aspettativa per prole.

D) Parto plurimo

In caso di parto gemellare ai genitori spetta un periodo massimo di 24 mesi per il primo figlio e di 12 mesi per ogni figlio oltre il primo da godere entro l'8° anno di vita dei bambini.

Anche in questo caso è previsto il cumulo con il congedo parentale fino ad un massimo di 31 mesi per ogni figlio.

Richiesta di aspettativa per prole

Il/la dipendente deve inoltrare richiesta scritta con almeno **30 giorni di preavviso**.

Effetti giuridici

L'aspettativa non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, del congedo ordinario e del trattamento di fine rapporto; è invece utilmente computata ai fini del trattamento di quiescenza. I contributi sono versati per intero dall'amministrazione.

Personale con contratto di lavoro a tempo determinato

(art. 38 contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008)

Al personale con contratto di lavoro a tempo determinato è riconosciuto il diritto a godere dell'aspettativa per prole nei seguenti casi:

- se il richiedente è in possesso di un'anzianità di servizio di almeno tre anni e abbia, inoltre, conseguito l'idoneità al relativo impiego in una procedura concorsuale per il relativo profilo professionale, oppure

- se il richiedente è in possesso di un'anzianità di servizio di almeno quattro anni e che non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale ai fini dell'assunzione in servizio presso l'ente di appartenenza.

Interruzione dell'aspettativa per il personale con prole

Il periodo di aspettativa per prole viene interrotto nei seguenti casi:

- in caso di sopravvenuta **nuova maternità**:
all'atto della presentazione del certificato di nuova gravidanza l'aspettativa viene interrotta con decorrenza dall'inizio del periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità. Il periodo residuo può essere goduto su domanda, entro l'ottavo anno di vita del bambino;
- in caso di **rinuncia all'aspettativa richiesta**:
la/il dipendente può richiedere il rientro in servizio e rinunciare conseguentemente al periodo di aspettativa concesso solo in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti, con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di accoglimento della domanda.

La rinuncia comporta la perdita del diritto a fruire del periodo residuo di aspettativa

- in caso di **patologie gravi del genitore** che limitano in misura determinante la possibilità di assistenza ai minori l'aspettativa è interrotta, su richiesta, e previa presentazione di adeguata attestazione medica, con decorrenza dal 3° mese dall'accertamento della patologia. L'interruzione non comporta la perdita del periodo residuo di aspettativa (*art. 53 contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008*)
- a seguito di richiesta di **OPZIONE** per un rapporto di lavoro con orario a tempo parziale in misura non inferiore al

50%, per i profili professionali ammessi a godere del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Con l'esercizio dell'opzione la/il dipendente opta per trasformare il periodo di aspettativa richiesto, in un periodo di servizio con rapporto di lavoro ad orario ridotto (50% o 75%).

Alla scadenza del periodo di aspettativa già richiesto il/la dipendente riprenderà servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Qualora il/la dipendente sia già in servizio con rapporto di lavoro a part-time 75%, può esercitare nel periodo di aspettativa l'opzione ad un rapporto di lavoro al 50%, per tutta la durata dell'aspettativa concessa, per riprendere poi servizio con orario di lavoro al 75% alla fine del periodo di aspettativa.

L'opzione non può essere esercitata per un periodo inferiore ad un mese.

Il/la dipendente che sia già in servizio con rapporto di lavoro a part-time 50% non può esercitare il diritto di opzione.

Eccezioni:

- **personale della dirigenza amministrativa, tecnica, professionale, infermieristica:**
diritto di opzione con orario di lavoro non inferiore al 75%, entro il 16° anno di vita del bambino
- **personale della dirigenza sanitaria non preposto ad una struttura dirigenziale:**
diritto di opzione con orario 50% e 75%, entro il 16° anno di vita del bambino
- **personale della dirigenza sanitaria preposto ad una struttura dirigenziale:**
diritto di opzione con orario 75%, entro il 16° anno di vita del bambino
- **dirigenti di struttura complessa:**
per questo personale non è prevista l'opzione

Interruzione dell'opzione

Nel corso del periodo di opzione il/la dipendente può chiedere, in caso di gravi comprovati ed imprevedibili motivi, l'interruzione dell'opzione per rientrare al rapporto di lavoro precedente (100% - 75%), con decorrenza dal giorno indicato nel provvedimento di accoglimento della domanda.

L'interruzione dell'opzione equivale alla rinuncia al corrispondente periodo di aspettativa richiesto, e comporta comunque la perdita del diritto ad usufruire della parte residua.

Domanda di opzione

La domanda deve essere inoltrata con almeno **60 giorni di preavviso**.
L'opzione decorre dal 1° giorno del mese.

Trattamento economico

Durante il periodo di opzione spetta il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro prestato (75% o 50%), i contributi per la parte residua sono versati dall'amministrazione.

Adozione ed affidamento a scopo di adozione

(art. 48 e 52 contratto di intercomparto del 12.02.2008 / artt. 36,39 T.U.)

Congedo di maternità/paternità

A) Adozione nazionale

Per il/la figlio/a adottato/a (indipendentemente dall'età del minore, anche oltre la maggiore età) la dipendente ha diritto a **5 mesi di congedo** da godere dal momento **dell'effettivo ingresso del minore nella famiglia.**

Il congedo spetta al padre qualora la madre vi rinunci.

B) Adozione internazionale

Alla dipendente spettano, indipendentemente dall'età del minore (anche oltre la maggiore età), **5 mesi di congedo** da usufruire come di seguito specificato:

- durante la permanenza all'estero:
 - a) prima dell'ingresso del minore nella famiglia per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva
 - b) dal momento dell'effettivo ingresso del minore nella famiglia in territorio straniero (come da certificazione dell'associazione)
- dal momento dell'ingresso in Italia, in tal caso durante la permanenza all'estero può essere usufruito il congedo straordinario senza assegni.

Il suddetto congedo di 5 mesi spetta al padre qualora la madre vi rinunci.

Permanenza all'estero

(art. 26 D.L.n. 151 del 26.3.2001)

In caso di adozioni internazionali la/il dipendente può usufruire durante il periodo di permanenza all'estero di un congedo senza retribuzione per la durata necessaria allo svolgimento delle pratiche di adozione, dichiarata dalle autorità straniere o dall'associazione che segue la pratica d'adozione.

Il suddetto periodo può essere usufruito anche contemporaneamente da entrambi i genitori.

AFFIDAMENTO

Nel caso di affidamento di minore (di qualsiasi età anche oltre la maggiore età) sono previsti 3 mesi il congedo di maternità da godere entro i primi 5 mesi dall'affidamento.

Al termine del congedo di maternità/paternità, i genitori possono usufruire dell'astensione facoltativa scegliendo tra una delle seguenti due soluzioni:

1. Permesso per motivi educativi

Assenza facoltativa della durata di 24 mesi, continuativi, senza rientro in servizio, alle stesse condizioni previste per i figli naturali.

2. Congedo parentale

Il congedo parentale spetta nel caso di adozione nazionale ed internazionale ed in caso di affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (18 anni).

Il congedo parentale deve essere suddiviso come segue:

- 3 mesi alla madre
- 3 mesi al padre
- i restanti 5 mesi possono essere goduti indifferente dalla madre o dal padre

Trattamento economico

Il trattamento economico del congedo parentale per figli adottati è analogo a quello previsto per i figli naturali.

3. Aspettativa per il personale con prole

Ai genitori spettano, inoltre, fino ad un massimo di 24 mesi di aspettativa non retribuita per ogni figlio, da godere entro 8 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, comunque entro il 15° anno di vita del bambino.

La normativa prevede un **cumulo** tra il congedo parentale e l'aspettativa per prole. I genitori possono godere complessivamente di un massimo di 31 mesi per ogni figlio.

Dimissioni del lavoratore/lavoratrice durante il primo anno di vita del figlio

(art. 55 T.U.)

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza e dal lavoratore o dalla lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino, o primo anno di accoglienza del minore in affidamento o adozione, devono essere convalidate dall'ispettorato del lavoro.

I dipendenti nelle condizioni di cui sopra **non sono inoltre tenuti all'obbligo di preavviso.**