



Caro papà

Le Consigliere di Parità della Provincia di Ravenna

Fato Luwanga Nuru e Gisella Casali

Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di

Ravenna

Via della Lirica 21 - Ravenna

Tel 0544/258416 - Fax 0544/258501

Segreteria 0544/258404 – 0544/258405

Mail: consigliera-parita@mail.provincia.ra.it

Sito: www.provincia.ra.it



BABBO

Questa pubblicazione si è avvalsa del contributo fornito dalle numerose guide realizzate dalle Consigliere di Parità di molte Regioni e Province.

Nell'impossibilità di citarle tutte, inviamo a loro un ringraziamento collettivo.

In particolare vogliamo ringraziare le Consigliere di Parità della Provincia di Torino e le Consigliere di Parità della Provincia di Pescara, che hanno realizzato le guide alle quali ci siamo ispirate.

Caro papà

Carissimo Papà,

sappiamo che quando arriva un figlio, molto spesso diventa più difficile conciliare gli impegni di lavoro con quelli di vita quotidiana.

Questo opuscolo è uno strumento informativo, rivolto ai papà (per le mamme abbiamo realizzato un opuscolo dedicato esclusivamente a loro) volto a rispondere alle numerose domande in tema di maternità e di paternità.

Di seguito troverai alcune informazioni sintetiche relative ad alcune norme previste dalla L. 53/2000 pensate per tutelare la paternità, ma soprattutto per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro ai neo genitori, affinché la cura dei figli non ricada solo sulle mamme e si possa, invece, condividere questa importante esperienza. Le informazioni sono essenziali per facilitare la lettura ma, se hai bisogno di approfondire l'argomento, o hai dubbi o perplessità, puoi fare riferimento alla Consigliera di Parità Provinciale, che potrà consigliarti, anche in caso di controversie e problematiche inerenti il lavoro. Puoi rivolgerti anche alle Organizzazioni Sindacali presenti direttamente nell'azienda o sul territorio provinciale.

Sperando di essere state utili, ci auguriamo che tu possa vivere questo splendido evento con gioia e serenità.



Congedo di paternità

Se sei un papà lavoratore e sei l'unico genitore oppure la mamma è gravemente malata, hai diritto ad assentarti dal lavoro per un periodo che si chiama congedo di paternità e che dura per tutto il tempo che sarebbe spettato alla mamma (complessivamente cinque mesi).

Dovrai solo presentare al tuo datore di lavoro la certificazione che attesti il decesso, l'abbandono, la grave infermità della mamma o l'affidamento esclusivo.

Riceverai l'80% dello stipendio (molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%) ed il periodo di assenza viene computato come anzianità di servizio, anche ai fini della tredicesima e delle ferie.

Se sei in mobilità, il congedo non si calcola nel periodo di permanenza nelle liste, mentre l'indennità di mobilità ti continuerà ad essere pagata sempre per il periodo massimo previsto. Non vieni cancellato dalla lista se, durante il congedo, rifiuti un'offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione.

Se sei un lavoratore dirigente alle dipendenze di un datore di lavoro privato, hai gli stessi diritti degli altri lavoratori e la stessa tutela previdenziale da parte dell'INPS.

Nel caso di adozione o di affidamento di bimbi/e ti spetta il congedo di paternità alle stesse condizioni previste per la madre. Il congedo ha la durata del congedo di maternità (5 mesi) o per la parte residua, se sei un lavoratore dipendente in caso:

- di decesso o grave infermità della madre
- abbandono
- affidamento esclusivo

Caro papà

- oppure in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che abbia rinunciato al congedo anche solo parzialmente.

Puoi chiedere il congedo per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, senza limite di età del bambino. In caso di adozione internazionale si può chiedere anche per i periodi di permanenza all'estero.

Congedo parentale

Se hai un lavoro dipendente, puoi richiedere l'astensione facoltativa dal lavoro che si chiama congedo parentale.

Sappi che è possibile usufruire del congedo anche **contemporaneamente alla mamma**.

Inoltre puoi utilizzare il periodo di congedo parentale durante il periodo di congedo di maternità della madre e mentre la madre usufruisce dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 del TU. Hai diritto al congedo anche se la madre non ne può godere (perché è disoccupata, colf, lavoratrice a domicilio).

Il diritto può essere esercitato fino agli 8 anni di età del bambino o della bambina e per un periodo **continuativo o frazionato** per la durata massima di 6 mesi. Questo significa che puoi prenderlo anche per un solo giorno.

Nel caso in cui tu sia l'unico genitore, hai diritto ad usufruire di un periodo di congedo continuativo o frazionato per la durata massima di 10 mesi. In ogni caso, se chiedi almeno tre mesi consecutivi la durata massima arriva agli 11 mesi.

Ricordati che devi preavvisare il datore di lavoro almeno 15 giorni prima della data in cui vuoi iniziare l'astensione con le modalità indicate dai contratti collettivi.

Per quanto riguarda l'indennità, l'INPS ti verserà il 30% della



retribuzione fino ai 3 anni di età del bambino. Successivamente non percepirai nessuna retribuzione a meno che il tuo reddito sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

(per maggiori informazioni puoi rivolgerti direttamente all'Ente di previdenza).

Il periodo di congedo viene computato nell'anzianità di servizio.

Se sei padre adottivo o affidatario puoi usufruire del congedo parentale **entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Sono esclusi dal diritto al congedo parentale i **lavoratori addetti ai servizi domestici**, i lavoratori a domicilio e coloro che sono iscritti alla gestione separata dell'INPS, cioè i lavoratori parasubordinati (es. co.co. pro).

Ai **padri lavoratori autonomi** non è riconosciuto il diritto al congedo parentale.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del/la bambino/a hai la possibilità di avvalerti di riposi giornalieri nei casi in cui:

- i figli o le figlie siano affidati solo al papà;
- la mamma lavoratrice dipendente non li utilizzi;
- la mamma non sia lavoratrice dipendente;
- la mamma sia lavoratrice autonoma o libera professionista;
- vi sia il decesso o una grave malattia della mamma.

Caro papà

Solo in questi casi:

- Se hai un orario superiore a 6 ore puoi disporre di due riposi anche cumulabili nella giornata (un'ora per ogni riposo).
- Se hai un orario inferiore alle 6 ore puoi disporre di un solo riposo.
- Nel caso in cui tu fruisca di asilo nido o di struttura idonea istituita dall'azienda nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, il periodo di riposo ha la durata di 30 minuti.

Nel caso del parto plurimo i riposi raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal papà.

Nel caso di **adozione o di affidamento** puoi utilizzare le medesime regole entro il primo anno dall'ingresso della/l bimba/o nella famiglia. Se vengono adottate/i o affidate/i due o più bimbe/i i riposi raddoppiano.

Sappi che dal punto di vista retributivo e contributivo non hai nessun danno economico: la retribuzione è a carico dell'INPS e la copertura della contribuzione è figurativa.

Ricorda che tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta fruendo del congedo di maternità o parentale.

Congedi e permessi per la malattia di tua figlia o tuo figlio

Se tuo figlio/a si ammala ricordati che i congedi sono un tuo diritto, in alternativa alla mamma fino all'8° anno di età di tuo/a figlio/a. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



Puoi chiedere il congedo per la cura della malattia del figlio durante il congedo parentale della madre.

Fino ai 3 anni - Puoi assentarti dal lavoro in qualsiasi momento, senza vincoli di tempo e fino alla completa guarigione, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio/a. Nel caso di adozioni e affidamenti il limite di età è elevato a sei anni.

Dai 3 agli 8 anni - Se il tuo/a bambino/a si dovesse ammalare puoi assentarti dal lavoro per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno per ogni figlio/a (anche per le adozioni e gli affidamenti).

Nel caso in cui all'atto dell'**adozione o dell'affidamento**, il minore ha un'età compresa fra i **6 e i 12 anni**, il congedo per la malattia del bambino è fruito **nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**.

Ricordati di presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. A questo tipo di congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del/la lavoratore/trice.

Nel caso avvenga un ricovero ospedaliero di tuo/a figlio/a nel periodo delle tue ferie sappi che queste possono venire sospese per l'intera durata del ricovero.

Dal punto di vista retributivo sappi che non è prevista nessuna indennità. I congedi sono utili invece per il calcolo dell'anzianità ma non delle ferie e mensilità aggiuntive. Per quanto riguarda il trattamento previdenziale sappi che i periodi di congedo entro i 3 anni di età del bimbo/a prevedono la contribuzione figurativa, tra i 3 e gli 8 anni la contribuzione figurativa è ridotta.

Caro papà

Figlio/a con grave handicap

Nel caso in cui tuo figlio/a sia portatore di handicap grave, secondo i criteri stabiliti dalla legge n.104/92, i permessi ed i riposi previsti dalla medesima legge possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo per malattia.

Fino ai 3 anni di età del bimbo/a

- Estensione del congedo parentale ad un max di 3 anni, sempre che tuo/a figlio/a non sia ricoverato/a in istituti specializzati a tempo pieno.
- Diritto a ridurre l'orario di lavoro di 1 o 2 ore a seconda che questo sia inferiore o superiore alle 6 ore giornaliere.

Dai 3 ai 18 anni di età del bimbo/a

- 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi.

Oltre i 18 anni

- 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi a condizione che tuo figlio/a conviva con te o non conviva, ma tu lo assista in modo continuativo ed esclusivo.

In caso di più disabili i permessi possono essere cumulati.

Dal punto di vista retributivo, nel caso di prolungamento del periodo di congedo parentale, l'indennità corrisponde al 30% della retribuzione.

Per quanto riguarda, invece, i riposi giornalieri ed i permessi mensili la retribuzione è completa.

Sul piano previdenziale la contribuzione è figurativa in entrambe le situazioni.



I diritti

Mantenimento del tuo posto di lavoro: mansioni, sede e ruolo

Al tuo rientro dal congedo per paternità hai diritto a conservare il tuo posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e hai diritto di restarvi fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a.

Dovrai essere adibito alle stesse mansioni che svolgevi prima del congedo oppure ad altre mansioni che il contratto collettivo consideri equivalenti.

Gli stessi diritti ti competono al rientro dopo un congedo parentale, un permesso o un riposo.

Divieto di licenziamento per chi usufruisce del congedo di paternità

(se sei l'unico genitore oppure la mamma è gravemente malata).

Sappi che non puoi essere licenziato se sei tu ad usufruire del **congedo di paternità** fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a.

Nel caso tu sia padre adottivo o affidatario vale lo stesso divieto fino ad un anno dall'ingresso della/l bimba/o in famiglia.

Il licenziamento può essere invece comunicato:

- se ci sia una tua colpa grave che costituisca giusta causa (ma non perdi il diritto all'indennità di paternità),
- se l'azienda dove eri collocato cessi l'attività,
- se sia terminata la prestazione per la quale eri stata assunto oppure sia scaduto il contratto a termine,

Non puoi essere licenziato perché chiedi i congedi parentali o ti assenti per una malattia del/la bimbo/a.

Caro papà

Dimissioni

Se presenti le tue dimissioni volontariamente entro il compimento di un anno di età della/o bimba/o non devi comunicarle con il preavviso previsto dal contratto e hai diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento.

Ricorda che le dimissioni volontarie devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio (Direzione Provinciale del Lavoro).

Divieto lavoro notturno

Fino a che il/la bambino/a non abbia compiuto i tre anni di età non sei obbligato a prestare il lavoro notturno se lo presta già la madre. Se sei **genitore unico affidatario** del/la figlio/a che vive con te non sei obbligato a prestare il lavoro notturno fino all'età di dodici anni. Se hai a carico un/a figlio/a o altra persona disabile non sei mai obbligato a prestare il lavoro notturno.

Possibilità di richiedere un anticipo della liquidazione

Per sostenere le spese del periodo di congedo parentale in cui hai un'indennità ridotta, hai diritto a richiedere al tuo datore di lavoro un anticipo della liquidazione, così come per le spese mediche o per l'acquisto della casa.

In totale assenza della mamma naturale, adottante o affidataria se non lavori o hai un reddito basso.



Puoi chiedere l'Assegno di maternità rivolgendoti agli uffici del Comune per l'assegno comunale o all'INPS per quello statale (entrambi in presenza di determinati presupposti). Ricordati di presentare la domanda entro 6 mesi dalla nascita o dall'ingresso in famiglia della/I bimba/o adottato o in affidamento.

Se sei cittadino extracomunitario per ottenere l'assegno devi essere in possesso della carta di soggiorno.

Altre informazioni....

Ti ricordiamo inoltre, che è possibile richiedere il part-time ai sensi della L. 53/2000, norma volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Non esiste un obbligo di legge che imponga all'azienda di concederti il part-time, ma qualora non ti venisse concesso, puoi a parlarne con noi Consigliere, in modo da poter tentare una mediazione con l'impresa presso cui lavori.

Ricorda che esistono finanziamenti previsti per le aziende che introducono forme o strumenti al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Caro papà

Per saperne di più

sulle norme a favore della maternità/paternità e sui congedi parentali puoi contattare:

Le Consigliere di Parità della Provincia di Ravenna

Via della Lirica 21 - Ravenna

Tel 0544.258416 - Fax 0544.258501

Mail: consiglieraparita@mail.provincia.ra.it

Le Organizzazioni Sindacali presenti in azienda o sul territorio provinciale:

CGIL Via P. Matteucci, 15 - Tel 0544.244211 - Fax 0544.34192

INCA CGIL tel. 0544.244216/244217

HYPERLINK "<http://www.cgilra.it>" www.cgilra.it

CISL Via Vulcano 78/80 - Tel 0544-261811 - Fax 0544.261911

INAS CISL tel. 0544.261980

HYPERLINK "<http://www.ravenna.cisl.it>" www.ravenna.cisl.it

UIL Via Le Corbusier n. 29 - Tel 0544.292011 - Fax 0544.407616

ITAL UIL tel. 0544.292200

HYPERLINK "<http://www.uil-ravenna.it>" www.uil-ravenna.it

Comune di Ravenna Piazza del Popolo n. 1 – Tel 0544.482111/485111





*se non ti serwo piu', non buttarmi, ma
consegnami ad un altro papà!*