



PAPA' AL LAVORO OPPORTUNITA' E DIRITTI

Nelle pagine che seguono troverai informazioni relative ad alcune norme previste dalla L.53/2000 e da altre leggi nazionali e regionali, pensate per tutelare la maternità e la paternità e per rendere meno problematica la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro anche per i neo padri, ai quali dedichiamo questo opuscolo. Le agevolazioni sono numerose e riguardano: congedo di paternità, congedo parentale, riposi giornalieri, congedi e permessi per malattia del bambino/a, figlio/a, congedi per figli portatori di grave handicap, diritti del neo papà. E inoltre: opportunità di finanziamento per sostituzione di titolari di attività autonome, imprenditori e liberi professionisti, finanziamenti per misure di flessibilità che le aziende possono adottare.

Le informazioni sono sintetiche. Se hai bisogno di saperne di più, puoi rivolgerti alla Consigliera di Parità che potrà anche consigliarti nel caso di controversie e problemi con il tuo datore di lavoro.

Tel. 085 20552228

Email: consigliera@provincia.pescara.it

Indirizzo: Consigliera di parità, Provincia, Via Passolanciano 75, Pescara

Sito Internet: www.provincia.pescara.it

Questa pubblicazione si è avvalsa anche del contributo fornito dalle numerose guide realizzate dalle Consigliere di Parità di molte regioni e province. Nell'impossibilità di citarle tutte, va a loro un ringraziamento collettivo. In particolare desideriamo ringraziare le Consigliere di parità della Provincia di Torino, che hanno realizzato una guida alla quale ci siamo ispirate.

Illustrazioni: Silvia Settepanella

Grafica e stampa: Dema Pescara

Carissimo papà,

ci rallegriamo con te per la nascita del tuo bambino, o della tua bambina! E' un grande evento, e ti esprimiamo tutte le nostre più vive congratulazioni e auguri.

Sappiamo che quando arriva un figlio molto spesso tutto diventa più problematico e ci si può ritrovare da soli a dover tentare strategie di conciliazione tra la nuova vita e il mondo del lavoro, che non sempre è dalla parte di chi diventa genitore, nonostante le molte leggi a favore.

Abbiamo quindi pensato di darti una mano preparando questo opuscolo, che contiene le principali opportunità e i diritti di cui anche un neo papà può usufruire prima e dopo la nascita di un/a figlio/a. Poter essere presente e contribuire alla sua crescita è sicuramente un'esperienza unica, che richiede però tempo e volontà.

Le disposizioni previste dalla legge 53 del 2000 sono state pensate proprio per agevolare quei padri che desiderano dedicare un po' del loro tempo alla crescita dei loro bambini.

In questo modo la cura dei figli non ricadrà solo sulle spalle della mamma e sarà possibile condividere questa importante esperienza.

Con la speranza di esserti state utili, ti rinnoviamo i nostri auguri. Se hai bisogno di chiarimenti, consigli o aiuto, puoi rivolgerti a noi con fiducia, e faremo il possibile per consigliarti al meglio.

Un caro saluto

Le Consigliere di Parità della Provincia di Pescara

Maristella Lippolis e Felicetta De Gregorio

La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea prevede il sostegno alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale, insieme all'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne. L'obiettivo è quello di ottenere che gli uomini siano sempre più coinvolti nelle attività di cura dei figli, che oggi è ancora quasi esclusivamente a carico delle donne.

Spesso la nascita di un figlio è vissuta nell'ambito lavorativo come un "problema" per imprese e persone, con il conseguente abbandono del lavoro da parte delle donne come unica possibilità di conciliazione. Ciò condiziona però anche il loro rientro successivo nel mercato del lavoro: una volta cresciuti i figli e quindi attenuati i problemi di conciliazione, le donne si scontrano con le difficili condizioni di un mondo lavorativo in cui l'età, il mancato aggiornamento e i percorsi di carriera le penalizzano, favorendo la loro definitiva esclusione.

L'obiettivo dell'opuscolo è quello d'informare le neo mamme ed i neo papà circa le opportunità ed i diritti che riguardano la loro nuova condizione di genitori lavoratori, in modo da aiutarli ad affrontare con serenità e consapevolezza le necessità e i problemi che il nuovo ruolo li porta a vivere anche rispetto al lavoro. Negli ultimi anni tutele e diritti si sono accresciuti grazie a nuove leggi, e oggi le mamme e i papà possono valutare insieme le varie modalità di gestione del proprio tempo di lavoro, per vivere al meglio un momento così importante.

Antonio Castricone,
Assessore al Lavoro della Provincia di Pescara

CONGEDO DI PATERNITÀ

Se sei un papà lavoratore e sei l'unico genitore, oppure la mamma è gravemente malata, hai diritto a stare a casa 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 la morte, l'abbandono, la grave infermità della mamma, oppure l'affidamento esclusivo.

Riceverai l'80% dello stipendio (molti contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%) ed il periodo di assenza ti conta come anzianità di servizio, anche ai fini della 13 mensilità e delle ferie.

Se vuoi utilizzare ferie o permessi in aggiunta o in sostituzione al congedo per paternità sappi che ne hai diritto.

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, potrai chiedere il congedo per paternità per i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia dei bambini, nei seguenti casi:

- Non abbiano più di sei anni, e anche oltre se vengono da un paese straniero.
- Non abbia già chiesto il congedo la mamma.
- La mamma non ci sia o sia gravemente malata.

CONGEDO PARENTALE

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

Sappi che è possibile usufruire del congedo anche **contemporaneamente** alla mamma. In questo caso il numero massimo di mesi di congedo tra mamma e papà è **10**, ma è previsto un premio di un mese se ne chiedi almeno tre consecutivi, così il totale arriva a **11!**

Importante: Puoi chiedere il congedo **anche se** la mamma non lavora, se è lavoratrice atipica o autonoma. E' un tuo diritto individuale, che prescinde da quello della madre. E non occorre essere regolarmente coniugati o conviventi!

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. Anche in questo caso è previsto un premio: se chiedi almeno tre mesi consecutivi, la durata massima totale arriva a 11 mesi!

Ricordati che devi preavvisare il datore di lavoro almeno 15gg. prima della data in cui vuoi iniziare l'astensione.

Ammontare dell'indennità: l'INPS ti verserà il 30% della retribuzione fino ai 3 anni di età del bambino, e per un periodo massimo di tre mesi. Oltre i tre mesi, e dai tre agli otto anni del bambino, 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 ti viene calcolato nell'anzianità di servizio.

Se sei padre **adottivo o affidatario**, puoi usufruire del congedo parentale fino ai 12 anni di età del bambino/a. Se i bimbi sono due o più hai diritto di usufruire dei mesi di congedo per ciascun figlio/a.

Sono esclusi dal diritto al congedo parentale i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS (co.co.co. e co.co.pro.).

RIPOSI GIORNALIERI

Durante il primo anno di vita della bambina/o hai la possibilità di avvalerti di riposi giornalieri nei seguenti casi:

- i figli o le figlie sono affidati solo al papà;
- la mamma lavoratrice dipendente non li utilizza;
- la mamma non è lavoratrice dipendente;
- la mamma è lavoratrice autonoma o libera professionista;
- decesso o grave malattia della mamma.

Questi sono i tuoi diritti:

- Se hai un orario di lavoro giornaliero 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 una sola ora di riposo.
- Nel caso di **parto plurimo** i riposi raddoppiano e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal papà o dalla mamma in alternanza tra loro, o da uno solo dei due.

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

Sappi che **sul piano retributivo** i riposi vengono considerati come ore di lavoro a tutti gli effetti, quindi l'INPS interviene sull'intero ammontare della tua retribuzione. Per quanto riguarda gli aspetti previdenziali i riposi sono coperti da contribuzione figurativa.

CONGEDI E PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

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

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 bambino/a si dovesse ammalare puoi assentarti dal lavoro per un max 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 abbia 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 dei lavoratori.

Nel caso avvenga un **ricovero ospedaliero** del bambino nel periodo delle tue ferie, 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.

PROBLEMI DI HANDICAP

Nel caso in cui tuo/a figlio/a sia portatore di handicap grave, secondo i criteri stabiliti dalla legge 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

- Estensione del congedo parentale ad un max di 3 anni, sempre che tuo figlio/a non sia ricoverato/a in istituti specializzati a tempo pieno; oppure in alternativa,
- Diritto a 2 ore di riposo giornaliero anche alternandosi con la mamma.

Dai 3 agli 18 anni di età

- 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi.

Oltre i 18 anni

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

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

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

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

I TUOI DIRITTI

Mantenimento del 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 bimbo.

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

Anche al rientro dopo un congedo parentale, dopo un permesso o un riposo hai gli stessi diritti.

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 bimbo/a.

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

Il licenziamento può essere invece erogato nei seguenti casi se c'è una tua colpa grave che costituisca giusta causa (ma non perdi il diritto all'indennità); se l'azienda dove eri collocato cessa l'attività; se sia terminata la prestazione per la quale eri stato assunto; se è scaduto il contratto a termine; se non hai superato il periodo di prova. Su quest'ultima ipotesi però bisogna verificare che non ci sia stata una discriminazione proprio perché chiedi di usufruire del congedo di paternità.

Non puoi essere sospeso dal lavoro, a meno che non venga sospesa l'attività della tua azienda o del tuo reparto, e **non puoi essere messo in mobilità**.

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

Dimissioni

Quando sei tu ad avere usufruito del congedo per paternità, se presenti le dimissioni volontariamente entro il compimento di un anno di età del/la bimbo/a, hai diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento e non devi comunicarle con il preavviso previsto dal contratto. Sappi che le dimissioni non sono valide se non sono convalidate dall'Ispettorato del Lavoro.

Divieto di lavoro notturno

Non sei obbligato a prestare il lavoro notturno se convivi con la madre e fino a che il/la bimbo/a non abbia compiuto i tre anni di età. Il diritto deve essere esercitato in alternativa alla madre.

Se sei genitore unico affidatario del/la figlio/a che vive con te, non sei obbligato a svolgere 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.

Altre informazioni

Ti ricordiamo che è possibile richiedere il part-time ai sensi della L.53/2000 come misura volta a favorire la conciliazione tra i 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 provare a parlarne con noi Consigliere, in modo da poter tentare una mediazione con l'impresa in cui lavori.

Prova, inoltre, a chiedere all'azienda in cui lavori se ha introdotto strumenti di conciliazione e/o forme di flessibilizzazione dell'orario. Spesso i datori di lavoro non sanno che esistono dei finanziamenti per le aziende che introducono forme di flessibilità di orario o strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Noi possiamo consigliare anche loro sulle soluzioni più adatte e tu puoi aiutarci a contattare l'azienda.

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 del bimbo adottato o in affidamento.

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

PER UN LAVORO CONCILIANTE E PIÙ FLESSIBILE

Per le aziende che decidono di adottare orari flessibili, servizi interni, misure di flessibilità particolari come il telelavoro, il part time, la banca delle ore o altro ancora, sono previsti dei finanziamenti specifici dalla Legge 53/2000, art.9. I costi delle misure di flessibilità adottate per favorire la maternità e la paternità non ricadono così solo sulle aziende, che possono chiedere un finanziamento anche per un solo caso. Con lo stesso articolo sono finanziabili anche interventi di formazione per aggiornare o riqualificare un dipendente al suo ritorno dal congedo di paternità.

Anche i **titolari di impresa, lavoratori autonomi e liberi professionisti**, che usufruiscano del congedo di paternità, possono chiedere un finanziamento ai sensi della stessa legge per finanziare il costo di una persona che li sostituisca nella conduzione dell'attività.

Per accedere ai fondi occorre presentare un progetto al Ministero del Lavoro. Tre scadenze annuali: 10 febbraio, 10 giugno, 10 ottobre.

Approfondimenti e modulistica sul sito della [Consigliera di Parità](http://consigliera.provincia.pescara.it),
<http://consigliera.provincia.pescara.it/>