

Le schede di *idea Fabi*

A cura del Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali *fbi* in Banca AntonVeneta

CONGEDI PARENTALI

Legge 8 marzo 2000 N. 53

CONGEDI DEI GENITORI

Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro:

- **la madre lavoratrice**, trascorso il periodo di astensione obbligatorio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - **il padre lavoratore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, anche durante i periodi di astensione obbligatoria della madre
- Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite è elevato a sette mesi e quello complessivo a undici mesi.**
- qualora vi sia **un solo genitore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere i 10 mesi (11)

Ai fini dell'esercizio del diritto il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti di lavoro, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

I congedi sono utilizzabili anche dai genitori adottivi o affidatari.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Per i periodi di astensione ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

- fino al terzo anno di età, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;
- successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30% della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (ovvero reddito di L.2.342.925);
- il periodo relativo è coperto da contribuzione figurativa, con facoltà di integrazione, riscatto o versamento dei relativi contributi da parte dell'interessato.

				PADRE ⇨	6	5	4	3	2	1	+1
1	2	3	4	5	6	⇨ MADRE					
mesi (10) di astensione facoltativa complessiva dei genitori o nel caso di unico genitore											bonus

Congedi
parentali

MALATTIE DEL BAMBINO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni ovvero in quest'ultimo caso (3-8 anni), nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Ai fini della fruizione del diritto, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione (autocertificazione) attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

I periodi di astensione dal lavoro, congedi e malattia, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima.

I congedi sono utilizzabili anche dai genitori adottivi o affidatari.

Per i periodi di astensione per malattia del bambino è dovuta:

- ◆ fino al compimento del terzo anno di vita del bambino la contribuzione figurativa;
- ◆ successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno, copertura contributiva, con facoltà di integrazione, riscatto o versamento dei relativi contributi da parte dell'interessato.

ASTENSIONI OBBLIGATORIE E FACOLTATIVE

L'astensione obbligatoria dal lavoro per le lavoratrici è:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto.

L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico (gravidenza a rischio), un'anticipazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria dal lavoro (5 mesi), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Al termine del periodo di astensione obbligatoria le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi è nullo.

La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Durante il 1° anno di vita del bambino, la lavoratrice madre ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

Il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate anche dal padre.

PARTO PREMATURO

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO DEL PADRE LAVORATORE

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o grave infermità della madre ovvero in caso di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni previste.

In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione (autocertificazione).

Al padre lavoratore si applicano le disposizioni previste per le lavoratrici in materia di:

- licenziabilità fino al compimento di un anno di età del bambino;
- computabilità dei periodi di astensione nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità e alle ferie.

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I lavoratori possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.

Durante il periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio nè ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere per i periodi di fruizione dei congedi.

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

CONGEDI PER FORMAZIONE

I dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il periodo di congedo per formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

Il preavviso al datore di lavoro non può essere inferiore a trenta giorni.

(Le modalità operative sono demandate alla contrattazione collettiva)

I periodi di congedo possono essere, ai fini pensionistici, riscattati con il versamento dei contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi formativi per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda.

La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

PROLUNGAMENTO DELL'ETA' PENSIONABILE

I lavoratori che fruiscono dei congedi per la formazione possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

I Segretari del Coordinamento in Banca Antonveneta sono:

- ★ **Cosimo Torraco** (*Torino*) 333/6322480
- ★ **Lucio Falconieri** (*Roma*) 339/5816216
- ★ **Guido Fasano** (*Udine*) 348/4480284
- ★ **Costantino Ferraresi** (*Ferrara*) 338/3311694
- ★ **Vincenzo Giudice** (*Catania*) 338/9108031
- ★ **Carmine Lepore** (*Rimini*) 338/9814940
- ★ **Giuseppe Tramonti** (*Padova*) 335/1375111



Consulta il nostro sito:

www.fabiantonveneta.it

E-mail: segreteria@fabiantonveneta.it