

Guida per i papà lavoratori

DEL SETTORE PRIVATO



Consigliera di parità



Commissione provinciale pari opportunità
Servizio donna

AUTONOME PROVINZ BOZEN – SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO – ALTO ADIGE



Un progetto della Commissione
provinciale pari opportunità
Servizio donna
e della consigliera di parità

Guida per i papà lavoratori del settore privato

Piccolo manuale per grandi genitori

Sommario



Ufficio della consigliera di parità



Commissione provinciale pari opportunità
Servizio donna

Si ringraziano per la collaborazione tutti coloro che direttamente e indirettamente hanno contribuito alla creazione di questo manuale.

EDITRICE Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige
Ripartizione Lavoro
La consigliera di parità *Simone Wasserer*
Commissione provinciale pari opportunità
Servizio donna
SITUAZIONE Febbraio 2011
GRAFICA KR-Studio, www.kr-studio.net
STAMPA Weger

Come base per l'opuscolo è stata utilizzata la pubblicazione
“Guida per i papà lavoratori del settore privato” della
Agenzia del Lavoro – Provincia Autonoma di Trento
La Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige ringrazia
la Provincia Autonoma di Trento per la gentile concessione.

PAGINA

Presentazioni	4
Esempi pratici	7
I tuoi diritti	21
Congedo di paternità e parentale	23
Riposi giornalieri e permessi per malattia	31
Figlio o figlia con grave disabilità	35
Altri diritti	39
Contrattazione nazionale	43
Informazioni e indirizzi utili	45

Prefazione

Negli ultimi anni e decenni la struttura familiare ha cambiato volto. Fino a pochi anni fa era compito dei padri portare a casa i soldi e quindi occuparsi del benessere materiale della famiglia e quindi dell'ambito extradomestico, mentre le madri si occupavano esclusivamente dell'educazione dei figli e del lavoro casalingo. Di solito non esercitavano un'occupazione retribuita. Nei pochi casi in cui le madri guadagnavano uno stipendio, questo valeva come piccolo contributo aggiuntivo a quello del padre di famiglia.

Oggi questa situazione è cambiata e con ciò tutta la struttura familiare. La maggior parte delle madri ha un lavoro e dunque uno stipendio proprio. Nonostante ciò sono sempre loro che si devono occupare dell'educazione dei figli e del lavoro di cura, una situazione non più sostenibile. Il problema della conciliazione famiglia – lavoro, ovvero tra vita professionale e vita privata, è uno dei temi sociopolitici più forti e attuali di questi tempi; l'obiettivo deve essere un'equa condivisione della responsabilità dei compiti familiari (lavoro casalingo, educazione e cura) tra i vari membri della famiglia. Sarà compito dei padri quello di attivarsi nell'educazione dei figli e di non limitarsi ad essere solo comprimari e genitori del fine settimana. Così il rapporto tra padri e figli potrà rafforzarsi e i padri potranno intervenire direttamente sullo sviluppo emotivo ed emozionale dei figli. Anche il Parlamento Europeo nell'anno 2010 ha deciso che i padri hanno diritto a un congedo di paternità pienamente retribuito di almeno due settimane. La decisione definitiva su come e quando questo diritto verrà applicato spetta alla Commissione Europea.

Studi scientifici confermano che un padre attivo può condizionare i propri figli in modo positivo. L'attività di cura e la sfera emotiva del padre hanno effetti positivi sui bambini e contribuiscono a uno sviluppo e a una crescita più sani. I padri, comportandosi in modo diverso dalle madri, ne completano il modello comportamentale e viceversa.

Con questo opuscolo vogliamo dare a questi „nuovi“ padri tutte le informazioni legali in merito al congedo parentale e sottolineare possibilità e vantaggi dell'astensione volontaria. Vogliamo invitare i padri a stringere con i loro figli un legame più intimo e più forte

e a considerare quest'avventura come un avvenimento indimenticabile. Vogliamo appassionarli con i racconti dei padri impegnati e convincerli ad accettare la sfida del congedo parentale. Un aiuto concreto è rappresentato dalla lista dei diversi enti attivi nell'ambito delle politiche familiari che potranno fornire consigli e informazioni.

Cari papà:

Un figlio è un progetto importantissimo per ciascun genitore. È un compito per la vita – anche per i padri. Un padre impegnato ha un ruolo fondamentale nella vita dei propri figli. Non accontentatevi di un ruolo secondario!



Ing. Roberto Bizzo
Assessore alle
pari opportunità

Dott.ssa Simone Wasserer
Consigliera di Parità

Dott.ssa Ulrike Oberhammer
Presidente del Comitato
provinciale pari opportunità



L'ho fatto anch'io,
è stato uno dei periodi più belli
della mia vita,

Ing. Roberto Bizzo
Assessore alle pari opportunità

I nostri "nuovi" papà





Sophia, Katharina e Reinhard



Katharina e Sophia

Essere padre: il mio progetto di vita

Nel mio lavoro e anche nella mia vita privata sono ormai 25 anni che gestisco un'infinità di progetti: qualcuno è veramente colossale, qualcuno estremamente costoso e impegnativo, ho a che fare con tanta gente, so pianificare, comunicare, organizzare, mi prendo qualche bella soddisfazione, e anche qualche doccia fredda... ogni progetto è una cosa a sé.

Ma il progetto più grande e più impegnativo di tutti, quello che vivo assieme alla mia compagna, sono i miei figli.

Una decina di anni fa c'è stata una grande svolta nella mia vita: sono diventato padre. Prima solo nella testa, quando guardando le lastre il ginecologo mi ha detto come se niente fosse che mia moglie era incinta di due gemelli, poi quasi nove mesi dopo in maniera assai reale e coinvolgente. I gemelli, in realtà due bambine, e poi ancora il ritardatario, un maschietto, mi riempiono da allora il cuore e la vita in maniera straordinaria.

Sì, è proprio un progetto permanente, che ti impegna tutto quanto fino in fondo e ti spinge continuamente oltre i tuoi limiti, così d'istinto e senza alcuna preparazione.

È un lavoro intenso, sia per il tempo che esige che sul piano emotivo, ma è proprio per questo che uno si sente in dovere di comprendere le giuste priorità, di costruire un rapporto che sia anche solido e resistente nel tempo, anche se di tanto in tanto le opinioni e i punti di vista divergono. Dare e avere fiducia illimitata, regalare e ricevere amore incondizionato è un lavoro difficilissimo. Ma cosa può volere di più una persona?

Oggi mio figlio di neanche tre anni ha messo sul tavolo cinque moschettoni, tutti di misure diverse. Da un paio di giorni li sta usando per un suo gioco dei ruoli. Ciascuno rappresenta un membro della famiglia, e lui se li studia uno per uno. Poi alla fine della colazione, poco prima che andassi al lavoro, mi ha chiesto improvvisamente: "Papi, ma tu ci badi alla famiglia?"

Urca, che domanda impegnativa... Prima mi è venuto da ridere, ma poi mi ha fatto pensare...

Sì, ci bado, eccome se ci bado. E per "badarci" intendo dire esserci, essere a portata di mano, essere presente nelle situazioni della vita quotidiana, e ai tanti primi spettacoli messi in scena dai bambini. Voglio anch'io accucciarmi e azzuffarmi con loro, giocare e far chiasso, consolarli e farmi consolare, essere l'albero sul quale si arrampicano e la rete delle loro acrobazie, ridere tanto con loro e con loro scoprire la vita, mettere assieme in ordine la casa, riparare le cose guaste, litigare e poi far di nuovo pace, leggere, guardare, pregare, ringraziare, imparare assieme...
E anche se la vita è una sfida quotidiana, voglio investire ADESSO tempo e fiducia nel più grande progetto della mia vita.

Reinhard Feichter



Reinhard, Roland, Sophia, Katharina e Lea

Il tempo del papà: ogni giorno un magnifico investimento

... quello che resta è un legame profondo, l'amore e il rapporto coi miei figli.

In più di quarant'anni ho visto qualcosa e mi sono perso qualcosa d'altro, ho imparato e disimparato, ho fatto e disfatto, ho capito e frainteso, ma una cosa so: i figli sono fantastici, cambiano me e il (mio) mondo.

Mi piace tanto il mio mestiere, e lavoro con passione, forse anche troppo... Ma i miei figli mi insegnano a vedere altri aspetti e altre dimensioni della vita e dell'amore, e mi rendono la vita assai più ricca e colorita. Prima di avere figli non lo sapevo, e non lo avrei mai potuto capire. È una cosa che bisogna appena imparare.

Il tempo del papà (nelle sue diverse varianti, da uno-due giorni alla settimana ad alcune settimane o mesi in blocco) mi ha regalato un rapporto e una confidenza diversa e migliore con i miei figli. Finalmente ho capito cosa vuol dire convivere la vita quotidiana e i pensieri, le problematiche, le cose belle e brutte e le emozioni piccole e grandi dei miei ragazzi.

Credo che nei primi anni ogni padre dovrebbe provvedere per alcuni giorni da solo ai suoi figli, lasciando libera dai suoi impegni la madre e vivendo la vita quotidiana assieme a loro. Sono esperienze ricche e stimolanti. Di quando in quando noi padri sentiamo la nostra inquietudine, scopriamo un certo vuoto di idee, o ci rendiamo conto di quanto poco sappiamo rapportarci con i nostri figli, senza capire la pazienza che essi hanno per noi, e il bagaglio di idee, conoscenze e competenze che portano con sé. La cosa essenziale è affrontarli con serietà e sincerità, da pari a pari. E per farlo dobbiamo trovare il coraggio di buttare fuori bordo alcune nostre idee di quello che è giusto e quello che è sbagliato.

Sono felice e riconoscente di vedermi affidati i miei figli.
È un compito difficile, impegnativo e pieno di responsabilità.

Qualche anno dopo che erano nati i bambini, Gerlinde mi chiese lì per lì se ce l'avrei fatta se lei si fosse assentata per due-tre giorni, se era possibile... E risposi d'impulso: sono o non sono il padre dei miei figli?

Per le cose veramente importanti della vita occorre un impegno serio, e segnali chiari.

La mia famiglia e i miei figli hanno cambiato in modo decisivo le mie priorità e la mia vita – è una ricchezza, e una cosa grande per me.

Roland Feichter



Lea, Felix, Roland e Tom



Roland con Tom e Felix



Robert con Luisa e Ferdinand con il cane Frida



Robert con Luisa

Essere Papà, il lavoro che amo di più

A chi tempo fa mi chiedeva che mestiere faccio non avevo mai difficoltà a rispondere. Oggi però la situazione è un po' diversa. Quando nacque nostra figlia facevo il muratore. Uscivo di casa la mattina presto e rientravo per cena. Inoltre – con un grosso aiuto da parte di mio zio e mio padre – tenevo un piccolo maso.

Già durante i mesi di gestazione mia moglie ed io cominciammo a pensare come volevamo vivere la nostra famiglia. Non volevo essere papà solo di sera e nei fine settimana. Ben presto fu chiaro che mia moglie avrebbe dovuto da lì a poco ritornare alla sua professione di insegnante, e in sua assenza di nostra figlia mi sarei dovuto occupare io. E siccome non c'è una forte richiesta di muratori part-time, era chiaro che dovevo cercarmi un nuovo lavoro per il pomeriggio o la sera.

Fin qua tutto bene. Quando però mi trovai completamente da solo di mattina con mia figlia di quattro mesi, mi resi improvvisamente conto del grande mutamento che questa situazione portava alla mia vita. All'inizio era ancora relativamente facile conciliare la bambina coi lavori di casa, però di giorno in giorno la nostra bimba mi richiedeva più tempo e più attenzione: avevo al mio fianco una piccola aiutante che mi seguiva ovunque e a tutti i costi voleva darmi una mano in ogni lavoro. In cantiere un progetto è in un certo modo una cosa predefinita, ora però la nostra Luisa era in grado di mandare a monte in un batter d'occhio il mio "progetto" per la mattinata, per esempio rifiutandosi di fare il suo pisolino.

E' stato un periodo assai impegnativo; non fisicamente, ma sul piano emotivo. Un momento magico nella mia carriera di padre è stato di certo quando nostra figlia ha detto PAPA'. La sua prima parola. Non nego che ci sono stati anche momenti in cui avrei scambiato volentieri di nuovo il biberon con la cazzuola. Cosa fai quando una marmocchietta si rifiuta assolutamente di aprire la bocca per farsi lavare i denti, o quando dopo mezz'ora mezzo canederlo aspetta ancora lì nel piatto? Ero sempre molto preso, e ogni giorno imparavo altrettante cose di quante ne imparava la bambina.

Un grande supporto me lo ha dato di certo mia moglie, che sin dall'inizio non aveva alcun dubbio che, allattamento a parte, avrei saputo educare bene nostra figlia tanto quanto lei.

“Gli uomini fanno tante cose in un modo diverso, ma non per questo peggiore”, era ed è il suo principio. A dir la verità, è ancora oggi una bella soddisfazione sapere che sono in grado di gestire la giornata con i figli anche quando mia moglie è via per qualche giorno. Che mamma e papà si dividano il lavoro di casa e quello dell'educazione è un fatto del tutto normale per nostra figlia, mentre il mondo esterno all'inizio fa fatica ad abituarsi a questa idea. A mia nonna, che quel tempo viveva nella stessa casa, facevo pena: “Un uomo che si deve occupare dei lavori in casa e dei bambini Ai miei tempi non esisteva!” Che però tutto questo sia ancora oggi insolito l'ho capito quando ho portato la bambina al test uditivo. Circondato da mamme con i loro bambini, aspettavo il mio turno davanti a una porta con su scritto “Consultorio materno”.

Nel frattempo siamo diventati quattro. Sul piano lavorativo ho trovato un'occupazione nelle ore pomeridiane e serali. E non appena mia moglie riprenderà l'insegnamento, la mattina mi occuperò di nuovo da solo dei nostri due figli.

Se qualcuno mi chiede ora del mio mestiere, mi è sempre più difficile dare una risposta chiara. Ma di una cosa sono certo: essere padre è il mio mestiere più impegnativo, però è anche quello che amo di più.

Robert Bacher

Il mio congedo di paternità

Mi chiamo Thomas Pfitscher, ho trent'anni e sono padre di una bambina che ormai ne ha tre. All'inizio del 2008 sono andato per un semestre in congedo di paternità proprio per prendermi cura di lei, che allora aveva nove mesi, e vorrei ora raccontarvi in breve come ci sono arrivato e quali esperienze tutto questo ha portato alla mia famiglia.

A quel tempo ero artigiano dipendente, e fino alla nascita della nostra bambina la mia compagna aveva lavorato come levatrice libera professionista; siccome però le si apriva la prospettiva di un'attività professionale dipendente, pensammo di cogliere questa occasione che si presentava alla nostra famiglia.

Al di fuori delle cure necessarie ad ogni bambino, sentivamo di doverci dedicare ancora di più a nostra figlia in quell'importante fase dello sviluppo, anche perché la bambina soffriva e soffre di una grave ipoacusia congenita. Inoltre desideravamo alleviare un po' il lavoro della nonna materna, che malgrado l'età voleva occuparsi anche della nipotina. Perciò decisi di chiedere i miei sei mesi di congedo di paternità, per contribuire concretamente alla cura del nostro tesoro.

Chiarito quindi che si tratta di un diritto del cittadino, che il datore di lavoro non può non riconoscere, presentai la relativa domanda e tra la meraviglia di molti andai in congedo, ricevendo ogni mese il 30% del mio salario dall'INPS.

A ripensarci credo che quei sei mesi siano stati un regalo per me; è stata un'esperienza assai intensa, che sul piano emozionale mi ha legato ancora di più alla mia bambina. Quel periodo mi ha insegnato molto su come si fa ad accudire una figlia, anche e in particolare una bambina con quella disabilità. Ed ho capito quanto sia appagante – ma anche impegnativo – prendersi quotidianamente cura di un bambino piccolo; ora ho

un grande rispetto per questo lavoro che le mamme si sobbarcano
"volontariamente" giorno per giorno.

Ripenso a quel periodo con soddisfazione e gratitudine, non
vorrei mai essermelo perso; questa del congedo di paternità è
un'esperienza che non posso che raccomandare ad ogni padre.

Thomas Pfitscher

Come ho visto il mio congedo di paternità

Sono padre di due bambine: Carlotta di tre anni e quattro mesi e
Viktoria di un anno e sei mesi. Sono un giornalista e la mia compagna
è un medico. Ho usufruito di due mesi di congedo parentale nel periodo
da luglio ad agosto di quest'anno (2010).

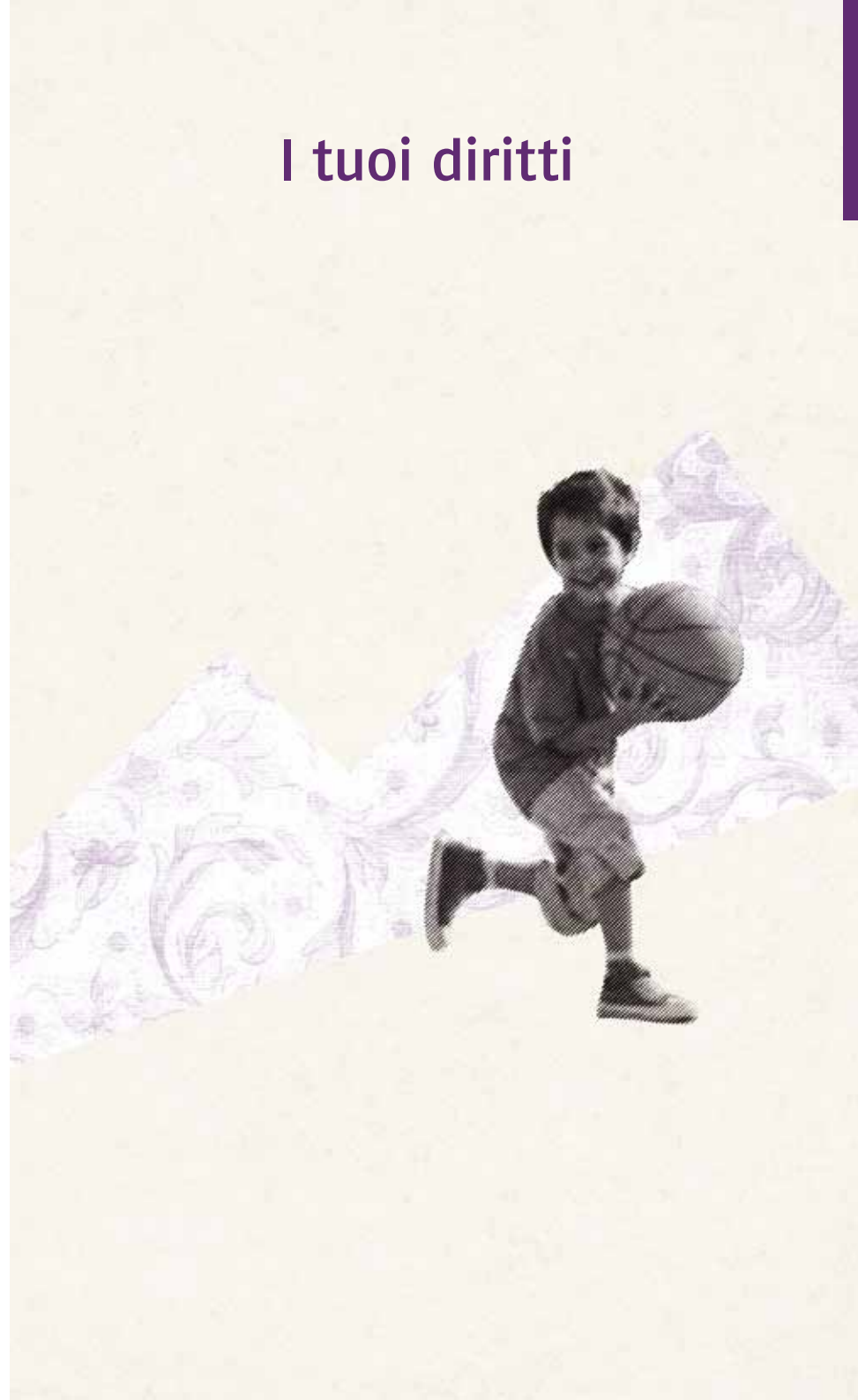
La decisione di prendere il congedo parentale è nata da tre ordini
di questioni tra loro connesse: economico, professionale e familiare.
L'aspetto familiare riguarda il fatto che sia io, che la mia compagna
non abbiamo una rete parentale di sostegno in Alto Adige,
essendo io siciliano e lei germanica. Entrambi siamo "costretti"
a lavorare, essendo abbastanza elevato il costo della vita in Alto
Adige. Il problema dell'assenza di genitori, zie etc rende complicata
l'organizzazione familiare soprattutto in agosto, quando la
Tagesmutter va in ferie ed uno dei due deve essere per forza presente
tutto il giorno.

L'aspetto economico è legato al fatto che, essendo io ad avere il
reddito più basso, il 30% del mio stipendio avrebbe inciso in misura
minore sul budget familiare. La questione professionale riguarda la
scelta che abbiamo fatto di non interrompere il rientro al lavoro della
mia compagna che era avvenuto da pochi mesi.

Anche se faticosa, è stata una bella esperienza, intensa, ricca di gioia,
emozioni e tante sorprese nel rapporto quotidiano con le mie figlie.
Con loro, comunque, passo tantissimo tempo, soprattutto nei fine
settimana e questo ha fatto in modo che fossi, in un certo senso, già
preparato e attrezzato. La relazionalità già consolidata, soprattutto
con la più grande, ci ha consentito di organizzare tutta una serie di
attività nelle quali abbiamo coinvolto anche la più piccola. La mia
compagna, che comunque era già conscia del buon feeling tra me
e le mie figlie, è rimasta in ogni caso piacevolmente sorpresa dal
menage che si è instaurato.

Carmelo Salvo

I tuoi diritti



I tuoi diritti

Se lavori nel settore privato e scegli di dedicarti alla cura dei tuoi figli o se hai bisogno di tempo per assisterli, il decreto legislativo¹ 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) ti fornisce diverse opportunità:

- congedo di paternità;
- congedo parentale;
- riposi giornalieri;
- congedo per malattia dei figli;
- permessi e congedi per assistere i figli con grave disabilità.

¹ L'articolo 2 del recente decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 sostituisce integralmente l'articolo 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, 151 con la seguente disposizione: "È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti."

Congedo di paternità e parentale



Congedo di paternità

Nel caso in cui la madre non possa occuparsi del neonato o neonata, il congedo di paternità permette al padre lavoratore di lasciare il lavoro per i tre mesi successivi alla nascita del figlio o figlia.

Puoi avere questo congedo:

- se la madre è deceduta;
- se la madre è gravemente malata;
- se il neonato o la neonata sono stati abbandonati dalla madre;
- se il neonato o la neonata sono affidati esclusivamente al padre.

Per ottenerlo devi presentare un modulo di richiesta al tuo datore di lavoro e all'Inps. Puoi ritirare questo modulo negli uffici dell'Inps o puoi scaricarlo dal sito www.inps.it/modulistica alla voce *Prestazioni a sostegno del reddito*.

Al datore di lavoro dovrai inoltre presentare la documentazione del tuo caso con una certificazione, autocertificazione, certificazione sostitutiva, copia del provvedimento del giudice da cui risulti l'affidamento esclusivo o la rinuncia della madre che ha diritto al congedo.

Per quanto tempo

Il congedo di paternità ti dà diritto a tre mesi di astensione dal lavoro nei tre mesi successivi al parto. In qualità di padre lavoratore hai diritto ad un periodo equivalente alla frazione pre-parto del congedo di maternità. Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, puoi recuperare i giorni di assenza obbligatoria persi prima del parto, in modo che la durata del congedo sia sempre di cinque mesi (a condizione che ci sia stata effettiva astensione dal lavoro).

Es.: congedo maternità:	150 giorni
– congedo pre parto goduto dalla madre:	10 giorni
= congedo di paternità:	140 giorni

Retribuzione e rapporto di lavoro

Riceverai l'80% della retribuzione media percepita nel periodo di paga mensile immediatamente precedente l'inizio dell'astensione². Il periodo di assenza ti verrà conteggiato nell'anzianità di servizio, anche ai fini della tredicesima, delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi.

Il tuo datore di lavoro non potrà licenziarti nel periodo del congedo. Puoi anche, con il parere favorevole del tuo datore di lavoro, utilizzare ferie o permessi in aggiunta al congedo per paternità già concesso. Se sei ammalato puoi interrompere, previa tempestiva presentazione del certificato di malattia al datore di lavoro e all'Inps, il congedo di paternità, al fine di percepire l'intera retribuzione. Il periodo di congedo di paternità è coperto dalla contribuzione figurativa³ ed è considerato utile per il diritto e per la misura della pensione.

Adozione e affidamento

Se hai adottato un bambino o bambina, potrai domandare il congedo di paternità per i primi cinque mesi successivi al suo effettivo ingresso in famiglia, indipendentemente dalla sua età⁴.

Le circostanze previste sono quelle elencate nella pagina precedente e alle medesime condizioni, nonché nell'ulteriore ipotesi in cui la madre vi rinunci. Se l'adozione è di tipo internazionale, puoi chiedere di far decorrere il periodo di paternità prima dell'ingresso del minore in Italia ed utilizzare i mesi a disposizione (tutti o in parte) per i periodi di permanenza all'estero utili per l'incontro con il minore e la procedura di adozione.

-
- ² Il Contratto collettivo applicato dalla tua azienda può prevedere una integrazione a questa percentuale riportata.
 - ³ I contributi figurativi sono contributi riconosciuti per i periodi durante i quali non c'è stata attività lavorativa. Essi sono utili per maturare il diritto alla pensione.
 - ⁴ L'art. 54 della legge finanziaria per il 2008 (L. 24 dicembre 2007, n. 244) ha introdotto importanti novità. Le nuove regole si applicano per le adozioni nazionali e internazionali avvenute dal 2008 in poi, e anche per quelle avvenute nel 2007.

Se hai in affido un minore, puoi avvalerti di questo congedo entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi.

Casi particolari

Se sei un lavoratore in mobilità, i giorni di congedo sono esclusi dal conteggio del periodo di permanenza nelle liste, e l'indennità di mobilità continuerà ad essere pagata per il periodo massimo previsto. Hai diritto ad un'indennità economica, sostitutiva della retribuzione, pari all'80% del reddito giornaliero (prodotto nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo di paternità) se:

- sei un lavoratore iscritto alla Gestione separata (collaboratore coordinato e continuativo, lavoratore a progetto, libero professionista, ecc.);
- non eri iscritto contemporaneamente ad un'altra gestione

pensionistica obbligatoria (con almeno tre mesi di contributi accreditati comprensivi della quota relativa alla maternità) quando si è verificata una delle condizioni che ti danno diritto a richiedere il congedo di paternità.

La domanda va presentata al tuo datore di lavoro (committente) ed alla sede Inps di zona. Anche questo modello è disponibile nelle sedi Inps oppure su www.inps.it/modulistica alla voce *Prestazioni a sostegno del reddito*.

Congedo parentale – Congedo facoltativa

Per congedo parentale si intende la possibilità da parte di entrambi i genitori di astenersi dal lavoro, in alcuni casi anche contemporaneamente, al fine di prendersi cura dei propri figli.

Sei ora titolare di un tuo diritto, individuale ed autonomo, indipendente dalla condizione lavorativa della madre del bambino o della bambina.

Per godere di questo diritto devi dare al tuo datore di lavoro un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni salvo i casi di urgenza. Per ottenere il congedo parentale è necessario presentare la domanda prima del suo inizio su un apposito modulo che puoi scaricare dal sito www.inps.it/modulistica alla voce *Prestazioni a sostegno del reddito*, unendo la documentazione specifica per la tua situazione.

Per quanto tempo

Ciascun genitore ha diritto, entro i primi otto anni di vita di ogni bambino, ad un periodo di congedo di sei mesi. Mamma e papà, complessivamente, hanno diritto a dieci mesi di congedo. Se il padre prende il congedo parentale facoltativo per almeno tre mesi consecutivi, ha diritto di un mese in più, il diritto cresce da 6 a 7 mesi. Il limite quindi è elevato a undici mesi⁵ complessivi, purché tra un periodo di congedo e l'altro sia svolta almeno una giornata lavorativa. Quest'ultima misura è stata voluta proprio per incentivare i papà ad utilizzare il congedo parentale. Tale congedo può essere richiesto in giorni (anche uno solo) e non in ore. Nel caso in cui tu sia l'unico genitore, puoi godere del diritto per la durata massima di dieci mesi.

⁵ Entrambi i genitori devono essere lavoratori dipendenti.

Puoi chiedere il congedo parentale anche se la madre non ne ha diritto perché non è una lavoratrice subordinata. Il congedo parentale raddoppia in caso di parto gemellare, ovvero in caso di parto plurigemellare ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale.

Puoi, inoltre, utilizzare il tuo periodo di congedo parentale mentre la madre usufruisce:

- del congedo di maternità o del congedo parentale;
- dei riposi giornalieri per l'allattamento.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Durante l'assenza, riceverai il 30% della retribuzione giornaliera dell'ultimo mese di lavoro, per un massimo di sei mesi, fino ai tre anni di età del bambino o bambina⁶. Per gli altri mesi non percepirai alcuna retribuzione a meno di non rientrare in una particolare fascia di reddito⁷.

Se ti ammali e ne invii comunicazione al tuo datore di lavoro, puoi interrompere il periodo di congedo parentale; in tal modo subentra il trattamento economico relativo alle assenze per malattia e puoi posticipare l'utilizzo del congedo.

Il periodo di assenza sarà conteggiato nell'anzianità di servizio, ma non sarà utile per la maturazione delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi.

I periodi di astensione facoltativa per congedo parentale sono computati ai fini della pensione (contributi figurativi).

Adozione e affidamento

Il congedo parentale previsto per i genitori naturali spetta anche in caso di adozione nazionale, internazionale e di affidamento, qualsiasi sia l'età del minore, purché tu lo richiedi entro l'ottavo anno dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della sua maggiore età.

Casi particolari

Se sei un lavoratore iscritto alla Gestione separata dell'Inps e non sei titolare di pensione o iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie, hai la possibilità di usufruire di un congedo parentale di tre mesi entro il primo anno di età del bambino o bambina con una retribuzione pari al 30% del reddito percepito.

Se sei un operaio agricolo a tempo determinato per avere diritto al congedo devi svolgere almeno cinquantuno giornate di effettivo lavoro. Se invece sei un lavoratore autonomo, oppure addetto al servizio domestico, a domicilio o sospeso dal lavoro (per es. cassa integrazione guadagni) il diritto al congedo non ti è riconosciuto.

⁶ Disposizione per i genitori naturali salvo trattamenti migliori indicati nei Contratti collettivi.

⁷ Nel caso in cui il tuo reddito individuale non sia inferiore all'ammontare di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione in vigore a quella data.

Riposi giornalieri e permessi per malattia

*Diventare padre non è difficile,
si dice; però è solo la fiducia
incondizionata di tuo figlio a
diplomarti alla scuola dei papà.*

Peter E. Schumacher



Riposi giornalieri

Per riposi giornalieri s'intendono quelle ore all'interno della giornata lavorativa, in cui il padre lavoratore può assentarsi, nel limite di due ore, entro il primo anno di vita del bambino o bambina.

Come padre hai diritto ai riposi giornalieri nelle seguenti situazioni:

- in alternativa alla madre se è lavoratrice dipendente e ha deciso di non utilizzarli;
- se il figlio è affidato esclusivamente a te;
- se la madre non è lavoratrice dipendente⁸;
- se la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista;
- se la madre è deceduta o gravemente inferma
- in caso di parto plurimo⁹

Devi presentare la richiesta relativa ai riposi giornalieri al tuo datore di lavoro.

Per quanto tempo

Se il tuo orario di lavoro è superiore a sei ore, puoi disporre di due riposi anche cumulabili nella giornata: un'ora per ogni riposo.

-
- ⁸ La circolare Inps d.d. 15 ottobre 2009, n. 112 aveva esteso questo diritto oltre ai casi di morte o grave infermità anche ai casi di madre casalinga impossibilitata alla cura per altri impegni (accertamenti sanitari, partecipazione pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili). Il ministero del Lavoro ha, con lettera circolare d.d. 16 novembre 2009, n. 19605, modificato tali istruzioni riconoscendo al padre lavoratore il diritto a fruire dei riposi giornalieri senza la necessità di allegare alcuna documentazione a comprova degli impegni che distolgono la madre dalla cura dei figli. A questo proposito vedi la circolare Inps d.d. 25 novembre 2009, n. 118.
- ⁹ Il d.lgs. 2001 n. 151, art. 41 prevede: "In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre."

Se, invece, il tuo orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore, hai la possibilità di avvalerti di un solo riposo. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno nel caso utilizzi un asilo nido aziendale o analoghe strutture collocate nelle immediate vicinanze dell'impresa dove lavori. I riposi giornalieri raddoppiano nel caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche da te.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Dal punto di vista retributivo, i riposi giornalieri sono considerati ore di lavoro ordinarie e sono quindi retribuiti. I riposi giornalieri sono conteggiati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non sono considerati nel computo delle ferie, della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia. Per quanto riguarda la contribuzione essa è figurativa e calcolata in misura ridotta.

Adozione e affidamento

Nel caso di adozione e affidamento, le stesse regole si applicano, anche se tuo figlio o figlia ha già superato il primo anno di età, per tutto il primo anno dall'ingresso in famiglia.

Permessi per malattia

Se tuo figlio o figlia si ammala, hai diritto di assentarti dal lavoro per accudirlo/a in alternativa alla mamma¹⁰.

La malattia deve essere attestata da un medico del Servizio sanitario nazionale o convenzionato con l'ente. Il bambino o la bambina non può essere sottoposto/a a visita fiscale, inoltre, il genitore che se ne occupa

¹⁰ In molte aziende la Contrattazione aziendale prevede, per la malattia del figlio, delle norme di miglior favore.

non ha l'obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità entro i primi tre anni di vita. Puoi chiedere il congedo per malattia anche durante il congedo parentale della madre. Devi presentare la domanda al tuo datore di lavoro.

Per quanto tempo

Una tua assenza è possibile fino all'ottavo anno di età del bambino o della bambina. Nello specifico puoi farlo alternandoti con la madre:

- fino a tre anni senza limiti temporali;
- dai tre agli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno per ogni figlio o figlia.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Se ti assenti per la infermità di tuo figlio o figlia non sarai retribuito; i periodi di congedo per questo motivo ti verranno riconosciuti nell'anzianità di servizio, ma non per il computo delle ferie e della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia. Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, considera che i periodi di congedo entro i primi tre anni di età prevedono la contribuzione figurativa; successivamente al terzo anno di età e fino al compimento dell'ottavo anno, la contribuzione è ridotta. Tieni presente, comunque, che puoi integrare in modo volontario i contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Adozione e affidamento

Se sei un padre adottivo o affidatario puoi assentarti:

- per un periodo illimitato fino al compimento del sesto anno di età del bambino o della bambina;
- dai sei agli otto anni del bambino o bambina ti potrai assentare per cinque giorni lavorativi all'anno;
- nei primi tre anni dall'ingresso del bambino o bambina nel tuo nucleo familiare e se al momento dell'adozione o dell'affidamento ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, potrai assentarti per cinque giorni lavorativi all'anno.

Figlio o figlia con grave disabilità



Figlio o figlia con grave disabilità

La legge 5 febbraio 1992, n. 104 "legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti per le persone handicappate" assicura delle agevolazioni sul posto di lavoro.

Nel caso in cui le circostanze della vita ti impongano l'obbligo o tu scelga di occuparti di un bimbo o bimba disabile, anche adottato/a o affidato/a, la legge sopracitata ti permette di conciliare il lavoro di cura con i tempi di lavoro. Queste agevolazioni (congedi e permessi) ti sono concesse nel caso in cui al bambino o bambina sia stato riconosciuto l'*handicap con connotazione di gravità* accertato dalla Commissione medica Asl¹¹.

Attualmente hai anche la possibilità di utilizzare un ulteriore congedo straordinario¹² fino ad un massimo di due anni.

È, inoltre, tuo diritto:

- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al tuo domicilio;
- non essere trasferito in altra sede lavorativa senza il tuo consenso.

Puoi scaricare tutta la modulistica dal sito www.inps.it/modulistica alla voce *Prestazioni a sostegno del reddito*.

Per fruire dei permessi devi presentare la domanda all'Inps e una copia, protocollata dall'Inps, al tuo datore di lavoro (ufficio personale).

¹¹ Quanto indicato vale in generale, ti conviene verificare per i casi più specifici.

¹² L'art 42, comma 5 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevede questa opportunità.

Per quanto tempo

Puoi richiedere con la legge 5 febbraio 1992, n. 104:

1. fino ai tre anni di età, se tuo figlio o figlia se non è ricoverato in istituti specializzati a tempo pieno:
 - l'estensione del congedo parentale fino ad un massimo di tre anni¹³ dopo il periodo di astensione obbligatoria;
 - in alternativa due ore di permesso giornaliero¹⁴;
2. dopo i tre anni e fino ai diciotto, anche quando l'altro genitore non abbia diritto a tali benefici (perché è casalinga, è lavoratrice autonoma o non svolge attività lavorativa):
 - tre giorni di permesso mensile, anche continuativi;
3. dopo i diciotto anni, se tuo figlio o figlia convive con te, ovvero non convive, ma tu lo assisti in modo esclusivo e continuativo:
 - tre giorni (o l'equivalente in ore) di permesso mensile, anche continuativi o frazionandoli in ore.

Nel caso in cui anche la madre sia una lavoratrice dipendente, i permessi possono essere utilizzati, in maniera alternativa o parzialmente (due giorni l'uno, un giorno l'altra).

Tali giorni di permesso non possono essere cumulati con quelli del mese successivo; cioè non è possibile utilizzare due giorni a ottobre e quattro a novembre: il tetto è di tre giorni per mese.

I permessi e i congedi previsti possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo per malattia.

Se intendi richiedere il congedo straordinario retribuito di due anni (anche frazionati) nell'arco della vita lavorativa, ricordati che questo congedo deve essere usufruito entro sessanta giorni dalla richiesta.

Puoi trovare il modulo di domanda sul sito www.inps.it/modulistica alla voce *Prestazioni a sostegno del reddito*.

¹³ Solo in particolari situazioni è possibile ottenere il cumulo della fruizione del permesso per allattamento (riposi giornalieri) e del permesso di cui alla legge del 5 febbraio 1992, n.104.

¹⁴ Un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore.

Retribuzione e rapporto di lavoro

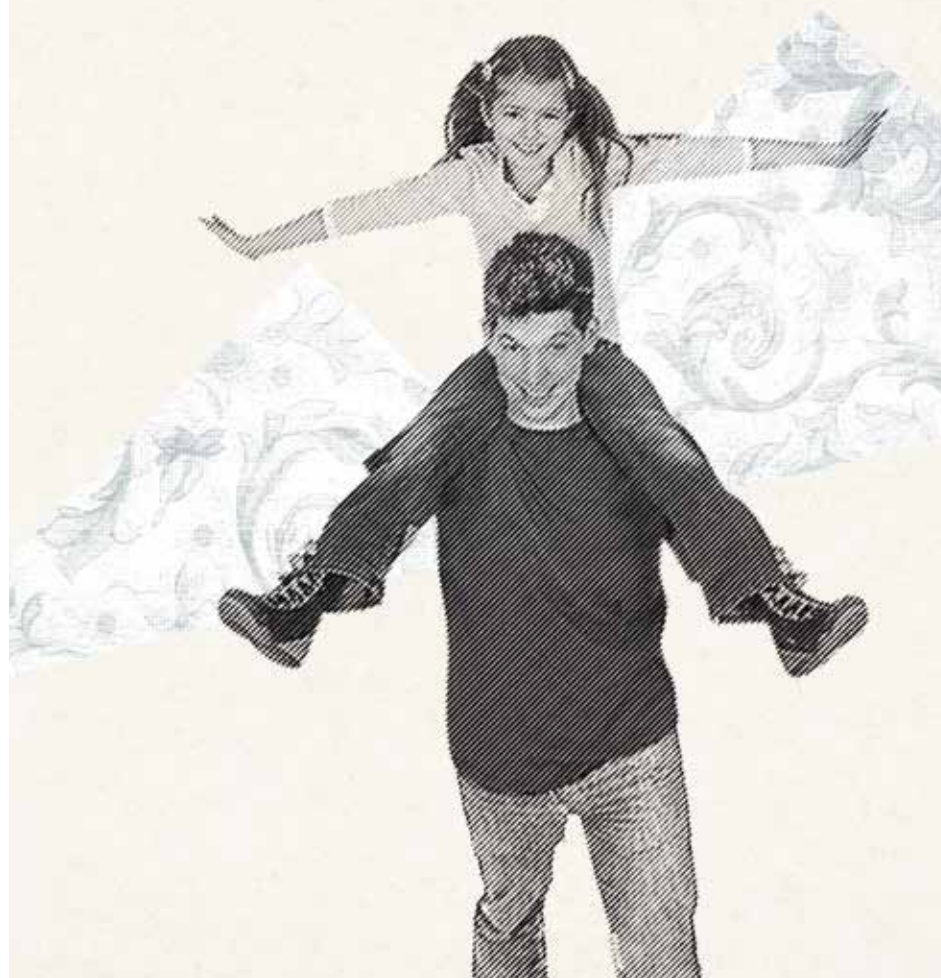
Fino al compimento del terzo anno di vita, l'indennità economica giornaliera ti sarà data nella misura del 30%.

Per quanto riguarda le ore di permesso giornaliero sono retribuite e computate nell'anzianità di servizio; i permessi lavorativi incidono però negativamente sulla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. Anche i tre giorni di permesso mensile sono retribuiti e conteggiati nell'anzianità di servizio.

Nel caso di congedo straordinario, l'indennità, è pari all'ultima retribuzione nel limite massimo stabilito dalla legge.

I contributi sono sempre figurativi sia per i permessi mensili (a condizione che tuo figlio o figlia non sia ricoverato in strutture specifiche), sia per il congedo straordinario.

Altri Diritti



Altri diritti

Hai sempre diritto a conservare il tuo posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e hai diritto a restarvi fino al compimento di un anno di età di tuo figlio o figlia. Potrai, inoltre, essere adibito solo a mansioni che il contratto collettivo considera equivalenti.

Divieto di licenziamento

Se usufruisci dei congedi, non puoi essere licenziato fino al compimento di un anno di età del bambino o della bambina. Lo stesso principio si applica qualora tu sia un padre adottivo o affidatario fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare¹⁵.

Il licenziamento è ammesso in caso di giusta causa, se l'azienda dove sei collocato cessa la sua attività, se è scaduto il termine della prestazione per la quale eri stato assunto oppure se non hai superato il periodo di prova.

Dimissioni

Se hai usufruito del congedo di paternità e presenti le dimissioni in modo volontario entro il compimento di un anno di età di tuo figlio o figlia, hai diritto a richiedere le indennità che riguardano la cessazione del rapporto di lavoro e non sei tenuto al preavviso previsto dal contratto.

¹⁵ Il recente decreto legislativo del 25 gennaio 2010, n. 5 denominato "Pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" ha modificato il comma 9 dell'art. 54 del decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 stabilendo che in caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Le dimissioni non sono valide se non sono convalidate dall'Ispettorato del Lavoro¹⁶ e l'eventuale conferma in sede sindacale o del Giudice del lavoro, potrebbe avvenire solo nel caso di contenzioso per ciò che riguarda la validità delle tue dimissioni.

Lavoro notturno

Non hai l'obbligo di prestare lavoro notturno nei seguenti casi:

- fino al compimento del terzo anno di età del bambino o della bambina;
- se sei genitore e unico affidatario del figlio o figlia che vive con te, fino all'età di dodici anni del ragazzo o ragazza;
- se hai a carico un figlio o figlia disabile, indipendentemente dalla sua età.

Allorché i tuoi figli minori convivano, a periodi alterni, solo con uno di voi genitori, potrai beneficiare dell'esenzione dal lavoro notturno, nel periodo in cui tu dimostri al tuo datore di lavoro l'effettiva convivenza con essi.

¹⁶ In Trentino il Servizio Lavoro Ufficio mercato del lavoro della Provincia autonoma di Trento si occupa dei padri lavoratori per quanto riguarda la convalida delle dimissioni nell'anno dalla nascita del bambino o bambina.

Contrattazione nazionale



Contrattazione nazionale e aziendale

Poiché la normativa in materia di tutela a sostegno della maternità e paternità è molto vasta, i Contratti collettivi nazionali ne hanno approfondito solo alcuni aspetti.

Tali aspetti riguardano: il preavviso che devi dare al datore di lavoro per usufruire dei congedi parentali oppure i giorni di lavoro retribuiti che si aggiungono alle normali ferie in occasione della nascita del bambino o della bambina.

Attualmente i Contratti collettivi nazionali apportano miglioramenti che dispongono l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità o paternità.

I Contratti aziendali possono prevedere, rispetto ai Contratti collettivi nazionali, un'arricchimento in chiave europea in specifici ambiti.

L'aspetto migliorativo si indirizza, in genere, nei confronti dei permessi per malattia e/o periodi di aspettativa non retribuita.

Un esempio interessante, finalizzato a promuovere una più "equa opportunità", è quanto viene stabilito in alcune disposizioni inserite nel Contratto integrativo di secondo livello delle Casse Rurali B.C.C. della Provincia autonoma di Trento. Qui sono specificatamente indicate alcune misure migliorative per quanto riguarda: periodi di aspettativa, permessi non retribuiti in caso di portatori di handicap e permessi retribuiti a seguito della nascita di figli.

Informazioni e indirizzi utili



Informazioni

È possibile chiedere al datore di lavoro il part time in quanto misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Esiste attualmente il diritto di vedere accolta la richiesta entro il limite della percentuale prevista dal Contratto collettivo di categoria. Al di sopra di questa percentuale vale la discrezionalità del datore di lavoro.

Nel caso in cui tu abbia un reddito basso puoi rivolgerti per informazioni circa l'assegno provinciale e/o regionale al nucleo familiare:

- alla Ripartizione Famiglia e Politiche sociali della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige
www.provincia.bz.it/politiche-sociali
(Rete Civica dell'Alto Adige) oppure
- ai patronati della tua zona

e inoltre:

- all'Inps: per verificare la possibilità in casi particolari di fruire dell'assegno di paternità;
- alla Ripartizione Famiglia e Politiche sociali della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige per acquisire informazioni sugli interventi e sui servizi a favore delle famiglie;
- alle Organizzazioni sindacali o agli Enti di patronato presenti sul territorio provinciale.

Ricorda, infine, che puoi farti parte attiva chiedendo all'azienda in cui lavori se sono stati introdotti strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e/o forme di flessibilizzazione dell'orario.

Indirizzi utili

Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige, Ripartizione Lavoro
Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano
www.provincia.bz.it/lavoro
tel. 0471 418500, 0471 418501, Fax 0471 418509

Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige, Consigliera di Parità
Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano
www.provincia.bz.it/lavoro/donne/consigliera-parita.asp
tel. 0471 418502, Fax 0471 418509

Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige, Innovazione, ricerca, sviluppo e cooperative
Palazzo 5, via Raiffeisen 5, 39100 Bolzano
www.provincia.bz.it/innovazione
tel. 0471 413720, Fax 0471 413614

Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige, Ripartizione Famiglia e politiche sociali
Palazzo 12, via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano
www.provincia.bz.it/politiche-sociali
tel. 0471 41200, 0471 418201, Fax 0471 418219

ACLI
via Alto Adige 28, 39100 Bolzano
tel. 0471 978677, fax 0471 973806, patronat@kvw.org

CGIL
via Trieste 78, 39100 Bolzano, tel. 0471926545, incabz01@cgil-agb.it

CISL
via Siemens 23, 39100 Bolzano, tel. 0471 568410, inas@sgbcisl.it

Consulenza per uomini (Caritas)
Vicolo Gumer 6 ovvero Portici 9, 39100 Bolzano
tel. 0471 324649, mb@cartitas.bz.it

ENAPA (Bauernbund)

via Canonico Michael Gamper 5, 39100 Bolzano
tel. 0471 999333, enapa@sbb.it

ENAS

via. S. Quirinio 2, 39100 Bolzano, tel. 0471 271706

Federazione per il Sociale e la Sanità

via dr. Streiter 4, 39100 Bolzano
tel. 0471 324667, fax 0471 324682, info@fss.bz.it

INPS

Piazza Domenicani 30, 39100 Bolzano, www.inps.it
tel. (centralino) 0471 996611

ITACO (confesercenti)

via Roma 80/A, 39100 Bolzano
tel. 0471 541511, itaco@confesercentialtoadige.it

ITAL

via Roma 84/C, 39100 Bolzano, tel. 0471 245612, bolzano@asgb.org

IUP Iniziativa uomini Pusteria

via G. Ferrari 18, 39031 Brunico, tel. 0471 308210

SBR

via Bottai 22, 39100 Bolzano, tel. 0471 308210, patronato@asgb.org

"Südtiroler Plattform" per famiglie monogenitoriali

via Posta 16/2. piano, 39100 Bolzano
tel. 0471 300038, fax 0471 327065, info@alleinerziehende.it

TINAPA (artigiani)

via di Mezzo ai Piani 7, 39100 Bolzano
tel. 0471 323264, evi.mahlknecht@lvh.it

Le Guida per i papà lavoratori è reperibile presso:

Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige – Ripartizione Lavoro
Provincia Autonoma di Bolzano Alto Adige – Consiglieria di Parità
Servizio donna – Commissione provinciale pari opportunità