

Forestas

*Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su
territòriu e de s'ambiente de sa Sardigna*
Agenzia forestale regionale per lo sviluppo
del territorio e dell'ambiente della Sardegna

Direzione Generale
Servizio del Personale



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

I DIRITTI A TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

A cosa hanno diritto i lavoratori e le lavoratrici che diventano genitori

(aggiornamento anno 2018)

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territoriu e de s'ambiente de sa Sardigna
Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Direzione Generale
Servizio del Personale

A chi è rivolta la brochure?	
Destinatari	<p>La presente brochure sui diritti a tutela della genitorialità è destinata ai dipendenti dell'Agenzia Forestas della Sardegna ed è stata scritta pensando al quadro normativo, contrattuale e organizzativo che li riguarda.</p> <p>La brochure è volutamente sintetica e fornisce alcune indicazioni di carattere generale.</p> <p>Per le disposizioni di dettaglio sui singoli istituti si rinvia al testo normativo e ai siti web delle istituzioni coinvolte (V. alla fine)</p>

Direzione Generale
Servizio del Personale

Permessi per accertamenti prenatali	
Cosa compete:	Permessi a ore o giornalieri (in base a quanto stabilito dalla certificazione medica) retribuiti dal datore di lavoro per eseguire accertamenti prenatali
Chi ne ha diritto:	La lavoratrice in stato di gravidanza
Quando:	Durante la gravidanza
Cosa fare per usufruirne:	Comunicare lo stato di gravidanza, consegnando al datore di lavoro la certificazione medica. Comunicare per iscritto i giorni o le ore di assenza per accertamenti prenatali. Dopo la fruizione del permesso, presentare al datore di lavoro il certificato del medico o dell'ostetrica che ha eseguito gli accertamenti.

Congedo di maternità	
Cosa compete:	Cinque mesi di astensione dal lavoro integralmente retribuiti
Chi ne ha diritto:	La lavoratrice in stato di gravidanza
Quando:	A partire dal secondo mese antecedente alla data presunta del parto e fino al terzo mese successivo alla nascita (anche in caso di parto avvenuto dopo la data presunta), oltre il giorno del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta.
Cosa fare per usufruirne:	Presentare la domanda telematica all'INPS, prima del termine del settimo mese di gestazione. Trasmettere alla struttura INPS competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa, il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria necessaria. Trasmettere all'Agenzia Forestas copia della richiesta presentata all'INPS, con il protocollo di ricezione. Entro 30 giorni dal parto trasmettere all'INPS e all'Agenzia Forestas una dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/2000 del certificato di nascita del figlio.
Consigli utili:	Chi non fosse in possesso delle credenziali per accedere al sistema telematico INPS, può rivolgersi a un patronato.

Flessibilità nella fruizione del congedo di maternità	
Cosa compete:	La lavoratrice in stato di gravidanza può posticipare di un periodo fino a 30 giorni l'inizio del congedo obbligatorio di maternità. Lo stesso periodo viene recuperato dopo la nascita.
Chi ne ha diritto:	La lavoratrice in stato di gravidanza
Quando:	Durante l'ottavo mese di gestazione
Cosa fare per usufruirne:	<p>Acquisire, entro la fine del settimo mese di gestazione, certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o dal ginecologo convenzionato con il SSN che attesti specificatamente l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro legate alla prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gestazione.</p> <p>Richiedere al datore di lavoro una visita straordinaria per acquisire analoga certificazione da parte del medico competente dell'Agenzia Forestas.</p> <p>Presentare all'INPS, entro la fine del settimo mese di gravidanza, richiesta telematica di flessibilità del congedo di maternità.</p> <p>Trasmettere alla struttura INPS competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa, il certificato medico di gravidanza, attestante la data presunta del parto, e le due certificazioni mediche di cui sopra.</p> <p>Trasmettere all'Agenzia Forestas copia della domanda presentata all'INPS, corredata dalle necessarie certificazioni, con il relativo numero di protocollo.</p>
Consigli utili:	<p>Chi non fosse in possesso delle credenziali per accedere al sistema telematico INPS, può rivolgersi al patronato.</p> <p>La lavoratrice che intende avvalersi della flessibilità deve tempestivamente comunicarlo al Responsabile del servizio prevenzione e protezione per prenotare la visita con il medico competente prima del termine del settimo mese di gestazione.</p>



Direzione Generale
Servizio del Personale

Interdizione dal lavoro	
Cosa compete:	La lavoratrice deve astenersi dal lavoro durante i primi sette mesi di gestazione e fino ai sette mesi di età del bambino, alle stesse condizioni previste per il congedo di maternità se, per le caratteristiche delle mansioni svolte (attività lavorativa pericolosa, faticosa, insalubre) o per gravi complicanze della gestazione, la prosecuzione del lavoro determinerebbe un rischio per la salute della madre e/o del nascituro.
Chi ne ha diritto:	La lavoratrice in gravidanza e dopo il parto
Quando:	Durante la gestazione, per i periodi di tempo in cui è accertato lo stato di rischio per la salute della madre e del nascituro, e fino ai sette mesi di vita del bambino
Cosa fare per usufruirne:	<p>In caso di interdizione per attività lavorativa pericolosa, faticosa, insalubre prima del parto e fino ai sette mesi di età del bambino:</p> <p>Presentare domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, allegando: certificato medico di gravidanza; dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita del figlio (se intervenuta), dichiarazione del datore di lavoro circa le mansioni svolte, il rischio a cui la lavoratrice è esposta, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni.</p> <p>In caso di interdizione per gravi complicanze della gestazione (c.d. gravidanza a rischio):</p> <p>dal 2012 la competenza, in precedenza della DTL, è stata trasferita alle ASL. Poiché tuttavia la normativa non è ancora pienamente operativa, si consiglia di verificare con la ASL e la DTL competenti per territorio la procedura da seguire.</p> <p>Trasmettere al datore di lavoro una copia della richiesta di interdizione. La DTL trasmette in via diretta una copia del provvedimento di interdizione al datore di lavoro.</p>

Congedo in caso di interruzione di gravidanza	
Cosa compete:	In caso di interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della stessa, la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro, conservando la retribuzione, fino a tre mesi successivi all'evento. La lavoratrice può tuttavia riprendere l'attività lavorativa in qualsiasi momento.
Chi ne ha diritto:	La lavoratrice nei casi di interruzione della gravidanza
Quando:	In caso di interruzione dopo il 180° giorno (incluso) dall'inizio dello stato di gravidanza (prima di tale momento l'astensione dal lavoro è ricondotta all'istituto della malattia)
Cosa fare per usufruirne	<p>Presentare domanda all'INPS come avviene nel caso di congedo obbligatorio di maternità (v. sopra)</p> <p>Trasmettere al datore di lavoro una copia della domanda presentata all'INPS.</p> <p>Qualora la lavoratrice opti per il rientro al lavoro prima dello scadere dei tre mesi, deve darne comunicazione al datore di lavoro (con un preavviso di 10 giorni) e all'INPS. Alla richiesta devono essere allegate le certificazioni di un ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) o convenzionato e del medico competente dell'Agenzia Forestas che attestino che la ripresa dell'attività non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice interessata.</p>

Congedo di paternità	
Cosa compete:	Nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre ovvero affidamento esclusivo al padre, il lavoratore padre ha diritto di assentarsi dal lavoro, conservando la retribuzione, per un periodo corrispondente al congedo di maternità o alla parte residua di congedo che sarebbe spettata alla madre.
Chi ne ha diritto:	Il padre lavoratore
Quando:	<p>Nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre ovvero affidamento esclusivo al padre.</p> <p>Il padre può fruire del congedo anche in caso di rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori.</p>
Cosa fare per usufruirne:	<p>Presentare la domanda telematica all'INPS.</p> <p>Trasmettere alla struttura INPS competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa, la certificazione relativa alla condizione di morte o grave infermità della madre; in caso di abbandono è sufficiente una dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del DPR 445/2000.</p> <p>Trasmettere all'Agenzia Forestas copia della richiesta presentata all'INPS, con il protocollo di ricezione.</p>

Direzione Generale
Servizio del Personale

Permesso per la nascita del figlio	
Cosa compete:	Il lavoratore ha diritto di assentarsi per un giorno, in occasione della nascita del figlio, conservando la retribuzione. Al momento non competono invece ai dipendenti della pubblica amministrazione i tre giorni di congedo per la nascita del figlio previsti dalla Legge Fornero.
Chi ne ha diritto:	Il padre lavoratore
Quando:	Il permesso dovrà essere goduto nel giorno della nascita o comunque in prossimità della stessa.
Cosa fare per usufruirne:	Presentare richiesta all'Agenzia Forestas, allegando dichiarazione sostitutiva di certificazione della nascita del figlio.

Riposi per allattamento	
Cosa compete:	La lavoratrice (e in alcuni casi il lavoratore) ha diritto di assentarsi due ore al giorno (1 ora in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore), conservando la retribuzione. In caso di parto plurimo il numero delle ore di permesso raddoppia (a prescindere dal numero di gemelli).
Chi ne ha diritto:	La madre lavoratrice sempre. Il padre lavoratore ne può usufruire nei seguenti casi: quando il figlio è affidato al solo padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o che non ne abbia diritto; quando la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista o casalinga; in caso di morte o grave infermità della madre.
Quando:	Dal giorno del rientro al lavoro (per la madre) o dal giorno successivo ai tre mesi dopo il parto (per il padre) e fino al compimento del primo anno di vita del bambino.
Cosa fare per usufruirne:	Qualora i permessi siano richiesti dalla madre: Le lavoratrici impiegate, quadri e dirigenti dovranno presentare richiesta di fruizione all'Agenzia Forestas. Le lavoratrici operaie (OTI e OTD) dovranno presentare richiesta di fruizione all'Agenzia Forestas e all'INPS che effettua il pagamento diretto. Qualora i permessi siano richiesti dal padre: presentare richiesta di fruizione all'INPS e all'Agenzia Forestas.. I dipendenti che hanno l'orario su cinque giorni con due rientri, possono chiedere l'applicazione dell'orario giornaliero di h. 7,20 per il periodo di durata dei permessi.

Congedi parentali

Cosa compete:	<p>I genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l'accudimento dei figli fino ai dodici anni di vita degli stessi. Nel periodo di assenza, fino ai sei anni del figlio, i genitori hanno diritto al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Dai sei agli otto anni il congedo è retribuito al 30% solo qualora il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (circostanza che di regola non si verifica per i dipendenti dell'Agenzia Forestas). Per i primi 30 giorni di congedo, fruiti nei primi sei anni di vita, la retribuzione è integrata fino al 100% per effetto della contrattazione integrativa dell'Agenzia Forestas.</p> <p>I giorni di congedo sono conteggiati come giorni di calendario (compresi i sabati e le domeniche) se fruiti continuativamente. Il periodo di congedo viene interrotto solo dall'effettiva ripresa dell'attività lavorativa (non, ad esempio, da giornate di ferie).</p> <p>Il congedo può essere fruito in forma continuativa (per periodi) o frazionata (per giornate). Al momento la contrattazione collettiva non prevede, per i dipendenti dell'Agenzia Forestas, la fruizione del congedo a ore.</p> <p>Il congedo parentale compete per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo (continuativo o frazionato) non inferiore a 3 mesi. Entro tale limite, mentre la madre può singolarmente usufruire del congedo per massimo di 6 mesi, il padre, alle predette condizioni, può arrivare a godere di 7 mesi. Il genitore solo (padre o madre), può godere del congedo per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.</p> <p>Ciascun genitore lavoratore dipendente, in caso di parto gemellare o plurigemellare e anche in caso di adozione e affidamento di più minori, ha diritto a fruire del congedo parentale per ogni figlio nato, adottato o affidato.</p> <p>Per quanto riguarda i congedi in caso di figli disabili, V. la relativa brochure</p>
Chi ne ha diritto:	Entrambi i genitori, biologici, adottivi o affidatari, anche contemporaneamente.
Quando:	<p>Per la madre: a partire dal termine del congedo di maternità e fino al dodicesimo anno di età del figlio.</p> <p>Per il padre: dal momento della nascita e fino al dodicesimo anno di età.</p> <p>Ai genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età.</p>
Cosa fare per usufruirne:	<p>Presentare richiesta telematica all'INPS.</p> <p>Trasmettere all'Amministrazione copia della richiesta presentata all'INPS.</p>



Direzione Generale
Servizio del Personale

A chi presentare le richieste e consegnare documenti e certificati	
Personale di cantiere	Consegnare le richiesta e la documentazione al Responsabile UGB (capocantiere)
Personale delle sedi dei Servizi Territoriali	Consegnare le richiesta e la documentazione all'Ufficio Amministrativo del Servizio Territoriale. Il personale in possesso delle credenziali potrà presentare le richieste per alcune tipologie di assenze (es permessi L. 104) attraverso il workflow del programma HR
Personale dei Servizi Centrali	Consegnare le richiesta e la documentazione al Servizio del Personale. Il personale in possesso delle credenziali potrà presentare le richieste per alcune tipologie di assenze (es permessi L. 104) attraverso il workflow del programma HR

Chi eroga le prestazioni	
Impiegati, quadri e dirigenti	L'Agenzia Forestas, che eroga gli importi di propria competenza e anticipa gli importi delle prestazioni per conto dell'INPS.
Operai a tempo indeterminato e determinato	Direttamente l'INPS (a seguito di richiesta dell'interessato) per gli importi di propria competenza (indennità di maternità e paternità- 80% della retribuzione, indennità per congedi parentali- 30% della retribuzione, retribuzione in corrispondenza dei permessi per allattamento). L'Agenzia Forestas integra le indennità di maternità e paternità erogate dall'INPS e l'indennità per congedo parentale (solo per i primi 30 giorni) fino al 100% della retribuzione. Retribuisce i permessi per accertamenti prenatali e i permessi per la nascita del figlio.

Dove trovare ulteriori informazioni	
INPS	www.inps.it . Seguire il percorso "prestazioni a sostegno del reddito" e scegliere i menù "maternità/paternità" e "assistenza disabili". È possibile rivolgersi al numero 803164 o alle sedi dell'Istituto, negli orari di sportello.
Direzione Territoriale del Lavoro	www.lavoro.gov.it/Ministero/UfficiTerritoriali . Scegliere la DTL di competenza.
ASL	www.sardegna salute.it/assistenza/aziendesanitarie Scegliere la ASL di competenza