

TUTELE

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

E' in generale fatto divieto al datore di lavoro di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro della lavoratrice madre adottiva/affidataria che, in caso di adozione/affidamento di un minore fruisca del congedo per maternità per adozione/affidamento, **fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nuovo nucleo familiare**, fatti salvi i casi di:

- **dolo/colpa grave** della lavoratrice,
- **cessazione dell'attività aziendale**
- **scadenza del termine** del contratto
- **esito negativo del periodo di prova** stabilito dal contratto.

ATTENZIONE =>

In caso di **fruizione del congedo di paternità** per adozione/affidamento, il divieto di licenziamento si applica anche al padre adottivo/affidatario per la durata del congedo stesso e fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Fonte normativa	Art. 54 D.Lgs. n. 151/01
-----------------	--------------------------

CONVALIDA DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE O DELLE DIMISSIONI

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la comunicazione delle dimissioni presentate:

- dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento
- dalla lavoratrice o dal lavoratore, in caso di adozione internazionale, durante i primi 3 anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando ovvero dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento,

devono essere convalidate presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.
A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

ATTENZIONE =>

In caso di dimissioni convalidate, il lavoratore/lavoratrice dimissionari **non hanno obbligo di preavviso** fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare

Fonte normativa	Art. 55 D.Lgs. n. 151/01
-----------------	--------------------------

DIRITTO AL RIENTRO IN SERVIZIO NELLA STESSA UNITA' PRODUTTIVA

Al termine dei periodi di congedo, permessi o riposi previsti dalla normativa in caso di maternità/paternità per adozione/affidamento fruiti fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, gli interessati hanno diritto:

- salvo loro espressa rinuncia, di **rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupati** al momento della richiesta ovvero in altra ubicata nello stesso comune,
- ad essere adibiti alle **mansioni da ultimo svolte** o a **mansioni equivalenti**,
- di **beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro**, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

Fonte normativa	Art. 56 D.Lgs. n. 151/01
------------------------	--------------------------

DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO

La lavoratrice madre, adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni di ingresso del bambino in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa, ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa, non possono essere obbligati a prestare lavoro notturno **salvo il caso di espresso consenso**.

Fonte normativa	Art 53 D.Lgs. n. 151/01
------------------------	-------------------------