

CGIL

GUIDE NORMATIVE
FISAC Gruppo IntesaSanpaolo

Maternità, paternità e adozione

Edizione agosto 2016

Sommario

1	NOZIONI GENERALI	3
2	GRAVIDANZA	3
2.1	Comunicazione all'azienda	3
2.2	Inamovibilità	3
2.3	Mansioni gravose	4
2.4	Permessi per visite mediche e controlli prenatali.....	4
2.5	Corso di preparazione al parto	4
2.6	Interruzione di gravidanza	4
2.7	Certificato comprovante parto / aborto	4
2.8	Maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio).....	5
3	CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'	5
3.1	Congedo di maternità	5
3.1.1	Posticipo dell'inizio del congedo di maternità.....	6
3.1.2	Parto prematuro.....	7
3.2	Congedo di paternità	7
3.2.1	Permesso nascita figli per il padre	8
3.3	Trattamento economico del congedo di maternità e paternità	8
4	CONGEDI PARENTALI DELLA MADRE E DEL PADRE	8
4.1	Trattamento economico dei congedi parentali	10
5	ASPETTATIVA AZIENDALE.....	11
6	RIPOSI GIORNALIERI (c.d. permessi per allattamento).....	11
7	PARTO PLURIMO	12
8	PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI	13
9	PERMESSI PER ASSISTENZA DI FIGLI CON HANDICAP	15
10	PERMESSI ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DISTURBI SPECIFICI DELL' APPRENDIMENTO (DSA)	15
11	ISCRIZIONE DEL FIGLIO AL FONDO SANITARIO	15
12	BONUS BEBE'	15
13	TABELLA RIASSUNTIVA dei trattamenti normativi ed economici	15
14	DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO	16
15	DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA	16
16	DIRITTO AD ESSERE ADIBITI ALLA PROPRIA MANSIONE	17
17	DIRITTO A NON ESSERE TRASFERITE	17
18	DIRITTO A PERCEPIRE L'INDENNITÀ DI RISCHIO.....	17
19	DIRITTO A NON PRESTARE LAVORO NOTTURNO.....	17
20	CONVALIDA DELLE DIMISSIONI	17

1 NOZIONI GENERALI

La legislazione relativa alla maternità è stata modificata nel 2000, cambiandone profondamente i criteri ispiratori¹.

Le attuali norme non solo confermano le tutele previste per lavoratrici madri, ma prevedono nuovi diritti per i padri al fine di indirizzare e sostenere una diversa distribuzione del lavoro di cura tra donne e uomini.

Il protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 ha confermato le ulteriori previsioni normative già presenti nell'accordo aziendale di armonizzazione del 20 dicembre 2007.

Il Decreto legislativo 80 del 15/6/15 in attuazione dell'Art. 1 della legge 183/14 (Jobs Act) è poi ulteriormente intervenuto sulle misure di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, ampliando alcune previsioni del Decreto legislativo 151 del 2001.

Ricordiamo che il personale con Contratto di apprendistato e di inserimento ha le stesse tutele di legge sulla maternità; i periodi di assenza interrompono il contratto con relativo spostamento del termine di scadenza.

L'adozione, definita in termini giuridici "filiazione legale", si distingue in:

- ADOZIONE ORDINARIA, che è poco ricorrente. E' riservata all'adozione delle persone maggiorenni, o a particolari casi di morte o incapacità di parenti stretti con figli minori, o infine quando sono in atto gravissime malattie dell'adottato;
- ADOZIONE SPECIALE, che è la più comune. Il tribunale la dispone dopo aver dichiarato il minore in stato di abbandono; ogni legame con la famiglia di origine viene cancellato e il minore assume i dati anagrafici della nuova famiglia. Questo tipo di adozione è per legge preceduta da un affidamento definito "preadottivo".

Sono sempre più numerosi i casi in cui il bambino è assegnato dal tribunale a una famiglia o a un singolo per un periodo di tempo, anche lungo, al termine del quale però non è immediatamente ipotizzabile un procedimento di adozione. Si parla perciò di affidamento "non preadottivo" per distinguerlo dal preadottivo obbligatorio per legge in relazione all'adozione speciale.

2 GRAVIDANZA

Prima degli ultimi due mesi di gravidanza non esiste alcun obbligo di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Tuttavia, come è ovvio, i diritti connessi al proprio stato non sono usufruibili senza una formale comunicazione al datore di lavoro.

2.1 Comunicazione all'azienda

La comunicazione consiste in un certificato medico, redatto dallo specialista di fiducia, in cui venga evidenziato il periodo di maternità in cui la collega si trova e la data presunta del parto. E' a tali date infatti che si farà riferimento per tutte le disposizioni di legge e contrattuali².

2.2 Inamovibilità

Le lavoratrici, dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, godono dell'inamovibilità dalla Filiale o Direzione Centrale di assegnazione³.

¹ Le nuove norme sono state introdotte con la L. 53/00 e sono quindi confluite nel testo unico approvato con D.Lgs. n. 151/01.

² D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 21.

³ Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012.

2.3 Mansioni gravose

La lavoratrice in stato di gravidanza può chiedere, con certificazione medica idonea, di essere adibita ad altre mansioni con le modalità e nei casi sottoelencati⁴:

- per mansioni di particolare gravosità o che comportano una posizione c.d. ortostatica (lo stare ferma in piedi);
- per l'utilizzo in via esclusiva del VDT;
- per mansioni comportanti una protratta postura da seduta;
- attività di perito estimatore del Monte Pegni (uso saltuario di acido nitrico per la titolazione dell'oro).

2.4 Permessi per visite mediche e controlli prenatali⁵

La lavoratrice in stato di gravidanza può fruire di permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche.

Il permesso è della durata della visita e deve tener conto dei tempi necessari di viaggio.

2.5 Corso di preparazione al parto

Le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate. Ovviamente la partecipazione va comprovata con certificazione rilasciata dalla struttura in questione⁶.

2.6 Interruzione di gravidanza

Prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento si considera aborto e perciò malattia determinata da gravidanza, non computabile ai fini del periodo di comporto.

Dopo il 180° giorno (compreso) l'evento è considerato parto a tutti gli effetti, quindi la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità. Il calcolo si fa così: si contano 300 giorni a ritroso dalla data presunta del parto e alla data così ottenuta si aggiungono 180 giorni.

Si tratta di presunzioni di legge che risalgono ad un tempo in cui la scienza medica era meno avanzata, e comunque stabilite a vantaggio della lavoratrice; perciò quando il bambino partorito prima del 180° giorno è vivo e vitale, cioè sopravvive all'interruzione della gravidanza, è ovvio che malgrado la presunzione di legge l'evento va considerato parto con tutte le prerogative connesse.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Sistema Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

2.7 Certificato comprovante parto / aborto

Per usufruire dei diritti connessi al parto, la lavoratrice deve produrre entro 30 giorni dall'evento il certificato di assistenza al parto da cui risulti la data dell'evento⁷.

⁴ Protocollo Occupazione e produttività del 19/10/2012 e Policy aziendale "Regole in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro".

⁵ D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 14. In Intesap va imputato il codice PCP.

⁶ Protocollo Occupazione e Produttività del 19/10/2012. L'azienda chiede che la richiesta per questi permessi sia presentata di norma con 5 giorni di preavviso.

⁷ D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art.21.

In caso di aborto spontaneo va prodotto, entro 30 giorni, il certificato medico in cui si attesta il periodo di gestazione in cui la lavoratrice si trovava.

In caso di aborto procurato, la lavoratrice ovviamente non è tenuta a tale obbligo e le certificazioni fornite per giustificare l'assenza sono quelle ordinariamente inviate in caso di malattia.

2.8 Maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio)

Il servizio sanitario locale (Asl) dovrà provvedere, in via esclusiva, alla procedura di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose, compreso l'adozione del provvedimento finale di astensione.

In caso di interdizione per gravi complicazioni della gestazione o per l'aggravamento in gravidanza di patologie preesistenti, la lavoratrice deve presentare la domanda all'Azienda Sanitaria Locale competente (con riferimento al luogo di residenza), unitamente al certificato medico. La domanda si intende accolta dalla Asl decorsi 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal posto di lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

Nell'astensione dal lavoro, la lavoratrice sarà retribuita al 100%⁸ e non avrà alcuna limitazione di reperibilità.

In caso di interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'Azienda presenta domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro. La domanda, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro entro 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con la data di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

3 CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'

3.1 Congedo di maternità

La madre lavoratrice dipendente ha il diritto, ma anche l'obbligo, di astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto (astensione obbligatoria ante partum), nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto, e nei 3 mesi successivi al parto (astensione obbligatoria post partum).

In caso di adozione o affidamento nazionale di minore di cui alla legge 184/1983 il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso (adozioni o affidamenti).

Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. Fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore. Il periodo di congedo non fruito antecedentemente all'ingresso in Italia del minore in Italia, è fruito, anche frazionatamente, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito, né indennizzato (art. 26, comma 4, T.U. maternità/paternità).

⁸ Protocollo Occupazione e Produttività 19/10/2012. Ricordiamo che la copertura da parte dell'Inps è pari all'80% della retribuzione.

In caso di affidamento non preadottivo di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

3.1.1 Posticipo dell'inizio del congedo di maternità

La legge⁹ assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità: è la cosiddetta flessibilità dell'astensione obbligatoria. Questo significa che la mamma può ritardare l'astensione dal lavoro fino ad 1 mese prima della data presunta del parto, spostando il periodo non fruito al periodo successivo al parto stesso, che, pertanto, potrà essere prolungato fino a 4 mesi.

Tale flessibilità è possibile a condizione che il medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) e, ove previsto, il medico competente preposto in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente, mediante certificazione, che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Le certificazioni sanitarie attestanti i predetti presupposti devono essere acquisite nel corso del 7° mese di gravidanza.

La lavoratrice che intenda usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria dovrà presentare domanda all'INPS, corredata dalla seguente documentazione:

- qualora l'attività della dipendente sia sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione), la certificazione rilasciata dal medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) nonché la certificazione del medico competente ai fini della prevenzione della tutela della salute nei luoghi di lavoro che attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- qualora l'attività della dipendente NON sia sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione), la certificazione rilasciata dal medico specialista del S.S.N., il quale dovrà anche esprimere – sulla base delle informazioni fornite dalla dipendente in ordine all'attività dalla stessa svolta – una valutazione sulla assenza di rischi per la gestante e il nascituro derivante dall'attività lavorativa svolta, oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro (rilasciata dal Servizio Prevenzione e Protezione), attestante che per l'attività svolta dalla dipendente interessata non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che il ricorso alla flessibilità è immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice o del nascituro;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro (maternità anticipata);
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto;
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

L'INPS precisa che il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione ante partum inizialmente richiesto), espressamente, su istanza della lavoratrice, o implicitamente, per fatti sopravvenuti.

Quest'ultima ipotesi può verificarsi con l'insorgere di un periodo di malattia¹⁰, poiché ciò comporta sempre un "*rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro*" e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso.

⁹ D.Lgs. n.151 del 26/3/01, art.20.

¹⁰ Anche un solo giorno di malattia fa iniziare l'astensione obbligatoria.

La flessibilità consiste, pertanto, nel differimento al periodo successivo al parto, non del mese intero, ma di una frazione di esso e cioè delle giornate di astensione obbligatoria non godute prima della data presunta del parto.

3.1.2 Parto prematuro

In caso di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità *post partum*, anche qualora la somma dei periodi *ante* e *post partum* superi il limite complessivo dei cinque mesi¹¹.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità, con conseguente ripresa dell'attività lavorativa, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

3.2 Congedo di paternità¹²

Le previsioni relative al congedo di paternità si applicano anche ai casi di Adozione o Affidamento. Il padre lavoratore dipendente può utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita (fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino/a) in alcuni casi specifici¹³:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono del figlio o della figlia da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre del figlio o della figlia.

Il lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve fare domanda all'INPS presentando la relativa certificazione (in caso di abbandono, è sufficiente l'autocertificazione) Successivamente dovrà presentare la documentazione in Azienda.

Sono estesi al padre lavoratore i diritti e le tutele riconosciute alla madre.

Il comma 205 della Legge 208/2015 (la cosiddetta Legge di Stabilità) ha prorogato anche per il 2016 le previsioni in relazione al congedo obbligatorio e a quello facoltativo per il padre, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio/a, o in caso di adozione entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore.

Il congedo obbligatorio è aumentato a 2 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa, anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. La fruizione del congedo obbligatorio da parte del padre non riduce la durata del congedo obbligatorio della madre.

La fruizione del congedo facoltativo di 1 o 2 giorni, anche continuativi, da parte del padre è invece condizionata dalla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo di maternità per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre. In questo caso, il dipendente deve allegare alla richiesta scritta, una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre. Detta dichiarazione deve essere inoltrata anche al datore di lavoro della madre da parte di uno dei due genitori.

In caso di parto plurimo, il numero delle giornate di congedo complessivamente riconosciute non subisce variazioni.

¹¹ D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 16, come modificato dal D. Lgs. 80 del 15/06/2015.

¹² D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 28.

¹³ Queste fattispecie trovano applicazione sia nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente che lavoratrice autonoma (coltivatrice diretta, mezzadra e colona, imprenditrice agricola a titolo principale, artigiana, esercente attività commerciale, pescatrice autonoma della piccola pesca marittima e delle acque interne - D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 28, come modificato dal D. Lgs. 80 del 15/06/2015. In attesa di interpretazioni giurisprudenziali, non è chiaro se questa specifica modifica sia applicabile o meno ai casi di Adozione o Affidamento.

E' posto a carico dell'Inps il pagamento dell'indennità pari al 100% della retribuzione spettante. La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di richiesta in forma scritta al datore di lavoro, con un preavviso non inferiore ai 15 giorni. Per la fruizione del congedo facoltativo e obbligatorio non è richiesta la compilazione e l'invio di alcuna documentazione all'Inps.

3.2.1 Permesso nascita figli per il padre¹⁴

Oltre alle previsioni di legge, al lavoratore padre sono riconosciuti a richiesta.

- 1 giorno di permesso retribuito; in caso di parto gemellare tale ulteriore giornata si intende raddoppiata o triplicata in caso di parto plurigemellare;
- 1 ulteriore giorno di permesso retribuito, non soggetto a meccanismi di incremento in caso di parto gemellare o plurigemellare.

Tali giornate devono essere fruite entro 5 mesi dalla nascita del figlio ovvero entro 5 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, in caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia, in caso di adozione internazionale.

Questi permessi possono essere fruiti solo dopo aver fruito delle giornate di congedo obbligatorio previste per legge.

3.3 Trattamento economico del congedo di maternità e paternità

I congedi di maternità e paternità prevedono un riconoscimento pari, nel nostro contratto nazionale, al 100% della retribuzione. Il Protocollo Occupazione e Produttività del 19/10/2012 prevede inoltre che l'eventuale maternità a rischio sia retribuita al 100% e non all'80% come previsto dalla legge.

Il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva (se successiva) rimane, invece, retribuita all'80%.

Occorre prestare attenzione a periodi di assenze non retribuite superiori a 60 giorni precedenti il congedo di maternità, poiché in tal caso si perde il diritto all'indennità di maternità. Pertanto è opportuno interrompere l'assenza non retribuita con qualche giorno di ferie prima del congedo di maternità.

Per il personale a part time, la percentuale prevista viene applicata sulla retribuzione percepita in base al contratto in essere. Nel caso di passaggio a tempo pieno durante il congedo, ad esempio per la sopraggiunta scadenza del part time, la percentuale viene calcolata da quel momento sulla retribuzione piena.

4 CONGEDI PARENTALI DELLA MADRE E DEL PADRE

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa durante i primi 12 anni di vita del bambino oppure fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato¹⁵.

Il congedo parentale è utilizzabile come segue:

- 6 mesi, continuativi o frazionati, per la madre;
- 6 mesi, elevabili a 7¹⁶, continuativi o frazionati, per il padre;
- 10 mesi, continuativi o frazionati, qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino. La condizione di genitore "solo" viene riconosciuta nel caso in cui l'altro sia deceduto o colpito da grave infermità, abbia abbandonato la famiglia o non abbia riconosciuto il figlio.

¹⁴ Contratto di secondo livello – Accordo 7/10/2015 in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

¹⁵ D. Lgs 80 del 15/06/2015 in attuazione dell'Art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act).

¹⁶ Nel caso in cui il padre utilizzi almeno 3 mesi del congedo parentale.

Il congedo può essere usufruito per intero o per frazioni di tempo, anche per un giorno, ma tra un periodo e l'altro di astensione deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro¹⁷.

A seguito delle previsioni del D. Lgs 80/15 i congedi parentali possono essere fruiti anche su base oraria. Grazie all'Accordo sottoscritto il 15 dicembre 2015 tra ABI e Organizzazioni sindacali, a partire dal 1° febbraio 2016, nel nostro settore il congedo parentale a ore potrà essere fruito, sia per il personale a tempo pieno che per il personale part-time, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere¹⁸.

In caso di fruizione a ore, oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella medesima giornata del congedo parentale a ore con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva.

Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di 5 giorni prima della fruizione, sia per l'utilizzo del congedo parentale a giornata intera che per l'utilizzo su base oraria¹⁹.

Le domande di congedo parentale, anche per i periodi fruibili in base alla riforma, vanno presentate in modalità telematica. Le relative applicazioni informatiche sono state aggiornate per consentire l'acquisizione di tali periodi. Le modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio, necessario per l'adeguamento della procedura di domanda telematica, sono state esplicitate con messaggio n° 4576 del 6/07/2015²⁰.

I congedi parentali dei due genitori non possono superare complessivamente il limite di 10 mesi (11 se il padre fruisce dell'aumento).

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio, moltiplicati per ogni nato.

I due genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente. Inoltre, il padre può fruirne nel periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando beneficia dei riposi giornalieri per allattamento.

Il congedo parentale può essere fruito anche qualora l'altro genitore fruisca del congedo straordinario per assistenza figli portatore di handicap.

In data 22/12/2012, il Ministro del Lavoro ha sottoscritto il decreto che illustra il contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia.

L'ultima Legge di Stabilità ha esteso questa novità anche per l'anno 2016.

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, ha facoltà di richiedere, al posto del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Il contributo per il 2016 per le lavoratrici dipendenti è pari ad un importo massimo di € 600 mensili. Le lavoratrici Part Time potranno fruire del contributo in misura riproporzionata alle minori ore lavorate.

Nel caso in cui la madre lavoratrice richieda il contributo per l'acquisto dei servizi di baby sitting, l'INPS le consegnerà 600 € in voucher per ogni mese di congedo parentale al quale la stessa rinuncia.

Il contributo per la fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati **accreditati**, invece, verrà erogato attraverso pagamento diretto da parte dell'INPS alla struttura prescelta. E' bene specificare che, per quanto riguarda gli asili, il contributo potrà essere erogato esclusivamente se il servizio viene svolto da una struttura scelta dalla lavoratrice tra quelle presenti nell'apposito elenco gestito dall'INPS che può essere consultato all'indirizzo www.inps.it.

¹⁷ Circolare INPS n. 134382/17 del 26/1/82 ripresa in Circolare INPS n.109 del 6/6/00.

¹⁸ Ricordiamo che, fino al 31 gennaio 2016, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

¹⁹ Nei casi di oggettiva impossibilità a rispettare il predetto termine di preavviso, e solo per la fruizione oraria del congedo parentale, il preavviso può essere ridotto a due giorni.

²⁰ [Click qui per consultare il testo](#)

In entrambi i casi, il contributo è erogato per un periodo massimo di 6 mesi, solo per frazioni mensili intere²¹, in alternativa alla fruizione di altrettanti mesi di congedo parentale ai quali la lavoratrice rinuncia.

La domanda deve essere presentata all'INPS attraverso il sito web (accedendo con PIN dispositivo), o tramite Patronato²².

L'accoglimento o meno della domanda verrà comunicato dall'INPS via mail all'interessata.

ATTENZIONE: si comunica l'esaurimento per l'anno 2016 del budget di 20 milioni di euro, previsto dall'Art. 1, comma 282, della legge 28/12/2015, n. 208, e stanziato per il finanziamento per l'acquisto dei servizi di baby sitting e per la fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. In attesa delle eventuali rideterminazioni da parte del Ministero vigilante in merito al beneficio suddetto, si rappresenta che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 3 del decreto ministeriale del 28 ottobre 2014, l'Inps "non prende in considerazione ulteriori domande" e, pertanto, la relativa procedura telematica non ne consente più l'acquisizione.

4.1 Trattamento economico dei congedi parentali

A copertura dei periodi di congedo fruiti entro il 6° anno di vita²³ del bambino oppure entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato spetta un'indennità pari al 30% dell'ultima retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Detto importo viene anticipato dal datore di lavoro e successivamente recuperato dall'Azienda nei confronti dell'Inps.

Per il periodo 2016 e 2017, in caso di fruizione del congedo parentale da parte del padre lavoratore dipendente, l'azienda provvederà ad integrare di 10 punti percentuali la quota retributiva prevista dalla legge per i congedi parentali (vale a dire il 30%), arrivando così al 40% della retribuzione. In questa fase sperimentale l'Azienda ha posto un limite massimo di costo a carico del Gruppo pari a 500.000 euro. Pertanto, le richieste verranno soddisfatte nell'ordine temporale di ricezione²⁴.

I periodi di congedo parentale ulteriori rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 e gli 8 anni di vita del bambino (oppure tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Tale limite di reddito, annualmente rivalutato, è pari per l'anno 2015 ad euro 6.531,07 (valore provvisorio, vedi circolare Inps n. 78 del 16/04/2015).

I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, oppure dagli 8 anni ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato non sono in alcun caso indennizzati²⁵.

Per il personale a part time, il 30% viene applicato sulla retribuzione percepita in base al contratto in essere. Nel caso di passaggio a tempo pieno durante il periodo di congedo parentale, ad esempio per la sopraggiunta scadenza del part time, la percentuale viene calcolata da quel momento sulla retribuzione piena.

Per la copertura della minor retribuzione è possibile chiedere l'anticipazione della propria posizione individuale del Fondo Pensione o del Trattamento di Fine Rapporto.

²¹ Per frazione mensile si intende un mese continuativo di congedo: se ad esempio la lavoratrice ha usufruito di 4 mesi e 1 giorno di congedo parentale, potrà accedere al beneficio per un solo mese, mantenendo 29 giorni da fruire come congedo parentale.

²² L'indicazione delle sedi del Patronato INCA-CGIL è reperibile sul sito www.inca.it

²³ D. Lgs 80 del 15/06/2015 in attuazione dell'Art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act).

²⁴ Contratto di secondo livello – Accordo 7/10/2015 in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

²⁵ D. Lgs 80 del 15/06/2015 in attuazione dell'Art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act).

I periodi di congedo non comportano riduzione di anzianità di servizio e danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa utile ai fini della pensione.

Tuttavia, il CCNL stabilisce che i periodi di congedo non sono però considerati validi ai fini della maturazione degli automatismi economici²⁶.

5 ASPETTATIVA AZIENDALE²⁷

In aggiunta a quanto previsto dalla legge, sia la madre che il padre possono ottenere un periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi, che possono fruire anche in modo frazionato nel limite minimo di 1 giornata lavorativa, fino al compimento del 6° anno del figlio/a ovvero di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato²⁸.

In caso di parto gemellare o plurigemellare sarà riconosciuto alla madre e/o al padre un periodo di aspettativa di 3 mesi per ciascun figlio (per il padre con un massimo comunque di 6 mesi).

Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Intesa Sanpaolo, i periodi di aspettativa non potranno essere fruiti contemporaneamente.

L'elevazione dei limiti fra la fruizione dell'aspettativa non retribuita e l'estensione ai padri è introdotta in via sperimentale per il biennio 2016-2017.

Questo periodo non viene considerato ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. Il lavoratore, tuttavia, ha la possibilità di riscattare il periodo o di versare i contributi volontari. Mentre la domanda di riscatto può essere fatta in qualsiasi momento, la domanda di versamento volontario va inoltrata all'inizio dell'aspettativa alla sede INPS competente o tramite Patronato²⁹.

6 RIPOSI GIORNALIERI (c.d. permessi per allattamento)

I riposi giornalieri consistono nella assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore³⁰. Le due ore possono essere fruiti separatamente (ad esempio, un'ora in entrata ed una in uscita) o cumulate. Grazie all'accordo aziendale del 19/10/2012, è possibile unificare le due ore previste anche in uscita: l'orario del mattino diventa quindi di 5 ore e 30 minuti.

Nelle giornate semifestive (ad esempio 24 dicembre, ecc.), la lavoratrice ha diritto ad un'ora di riposo giornaliero e, quindi, il suo orario di lavoro è di 4 ore.

I riposi giornalieri sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative e, pertanto, i dipendenti hanno diritto alla retribuzione piena oltre alla copertura previdenziale figurativa. Questi periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione e hanno copertura previdenziale figurativa. Essendo considerate ore lavorate, è prevista l'erogazione del buono pasto.

In caso di sciopero, purché parziale (se lo sciopero fosse indetto per l'intera giornata i riposi non spetterebbero comunque) e non coincidente con le ore destinate ai riposi, è possibile beneficiare delle due ore di riposo, anche se l'assenza, tra sciopero e riposi, durasse per l'intera giornata. Nel caso di uno sciopero parziale indetto in ore parzialmente coincidenti con quelle fissate per i riposi,

²⁶ CCNL, art. 104 (già art. 119 CCNL ABI 19/12/2009). Per il personale già Sanpaolo al 31/12/2006, le assenze per congedo parentale avvenute fino al 1/2/2008, o in corso a tale data, sono comunque computate per effetto della normativa CIA previgente. Per le altre banche ex Gruppo Sanpaolo la situazione ante fusione in Intesa è differenziata e, pertanto, consigliamo di verificare la situazione con il proprio rappresentante sindacale della Fisac/CGil.

²⁷ Contratto di secondo livello – Accordo 7/10/2015 in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

²⁸ Non oltre il compimento della maggiore età del figlio adottato/affidato.

²⁹ L'indicazione delle sedi del Patronato INCA-CGIL è reperibile sul sito www.inca.it

³⁰ D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 39. Se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale, istituito nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, il riposo è di 30 minuti o un'ora giornaliera, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

si avrà diritto ad una sola ora di riposo. Così pure nel caso di assenza con permessi per banca delle ore e permesso frazionato, poiché vengono considerati dall'Inps come ore di lavoro effettivo svolto in altra giornata, spettano le due ore di riposo giornaliero, anche se l'assenza tra banca ore e riposi durasse l'intera giornata³¹.

I riposi giornalieri possono essere utilizzati dalla madre³², ma si prevede anche la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruirne con il relativo trattamento economico³³ nel caso in cui:

- i figli siano affidati in via esclusiva al padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga o nel caso di lavoratrice subordinata che non ne ha diritto (lavoratrice domestica o a domicilio);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma)³⁴;
- nel caso in cui la madre sia casalinga.

Nel caso di utilizzo da parte del padre, la domanda deve essere presentata all'INPS

Il padre non può godere durante il congedo di maternità e/o parentale della madre.

Qualora la madre fosse lavoratrice non dipendente, il padre può fruire dei riposi orari anche durante il congedo parentale della madre; ciò anche nel caso di madre casalinga. Il padre dipendente può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto³⁵ (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge). Nel caso di parto plurimo e qualora la madre fosse lavoratrice non dipendente o casalinga, il padre può fruire dei riposi orari anche durante i tre mesi successivi al parto (i permessi non vengono però raddoppiati)³⁶.

I permessi giornalieri spettano anche in caso di adozione nazionale ed internazionale, ma in questo caso devono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

7 PARTO PLURIMO

In questo caso la normativa prevede:

- **Congedo di maternità**
Il periodo di astensione obbligatoria, essendo legato all'evento del parto, rimane di 5 mesi.
- **Congedo parentale**
Ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi di congedo parentale previsti per un figlio, moltiplicati per ogni nato.
- **Aspettativa aziendale**
La madre ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di aspettativa aziendale previsti per un solo figlio. Il padre nella misura massima di 6 mesi.
- **Riposi giornalieri**
I riposi giornalieri, vengono raddoppiati, indipendentemente dal numero dei gemelli³⁷. Le ore di permesso possono essere utilizzate nel loro insieme dalla coppia, se entrambi lavoratori dipendenti.

³¹ Circolare INPS n. 95 bis del 6/9/06.

³² D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 39.

³³ D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 40.

³⁴ Circolare INPS n. 8 del 17/1/03.

³⁵ Circolare INPS n. 112 del 15/10/09.

³⁶ Circolare INPS n. 95 bis del 6/9/06.

³⁷ D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 41.

Ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo³⁸:

MADRE	PADRE	
Orario di lavoro di almeno 6 ore	Orario lavoro di almeno 6 ore	Orario lavoro inf. a 6 ore
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora
Orario di lavoro inferiore a 6 ore	Orario di lavoro di almeno 6 ore	Orario lavoro inf. a 6 ore
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
Astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

8 PERMESSI PER MALATTIA DEI FIGLI

Durante la malattia dei figli fino a 8 anni di età, il personale ha diritto ad ottenere permessi non retribuiti, la cui concessione non è vincolata in alcun modo alle esigenze di servizio.

Questi permessi possono essere fruiti alternativamente dalla madre o dal padre; a tal fine deve essere presentata un'autocertificazione che attesti che l'altro genitore non sia assente negli stessi giorni per malattia del figlio.

Quando si parla di malattia deve essere in corso una vera patologia: non può essere considerata tale la generica necessità di assistenza o la semplice indicazione da parte del medico dell'esigenza di "far cambiare aria al bambino". L'azienda non può in alcun modo controllare lo stato di salute del bambino, né attraverso visite domiciliari, né tramite controlli ospedalieri. Non esiste alcun obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità.

³⁸ Circolare INPS n.109 del 6/6/00.

- **Se il figlio/a che si ammala ha meno di 3 anni**, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per la durata della malattia³⁹. La malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (queste assenze sono infatti coperte da contribuzione figurativa ai fini previdenziali).
- **Se il figlio/a che si ammala ha un'età compresa tra i 3 anni e fino al compimento degli 8 anni**, il personale ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per:
 - **5 giorni** annui per ciascun figlio. Sono previsti dalla legge⁴⁰ e possono essere usufruiti alternativamente fra i genitori e la malattia deve essere certificata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato (questi permessi sono infatti coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali);
 - **ulteriori 5 giorni** annui per ciascun dipendente (indipendentemente dal numero dei figli). Sono previsti dal Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 e il certificato di malattia può essere compilato dal medico privato, in quanto non vi è copertura previdenziale; questi permessi non sono collegabili a ferie nel periodo giugno-settembre e 15 dicembre - 15 gennaio (sono invece collegabili alle giornate di permesso per festività soppresse, alla banca delle ore e al permesso frazionato, nonché a periodi di aspettativa).
 - una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla Legge e dalla normativa aziendale per la malattia del figlio dai 3 agli 8 anni, il **padre** può richiedere **ulteriori 3 giorni** di permesso non retribuito (questi permessi non sono coperti dalla contribuzione figurativa Inps).
In caso di adozione o affidamento, qualora il minore abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il permesso potrà essere fruito nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia⁴¹.
Il permesso può essere fruito unitamente ad una dichiarazione attestante che la madre non risulti assente dal servizio con permessi previsti dalla legge e dalla normativa aziendale per la malattia del figlio.
- **Se il figlio/a che si ammala ha più di 8 anni**, il personale ha diritto ai soli 5 giorni non retribuiti previsti dal Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012 con le medesime modalità.

I permessi per malattia del bambino previsti dalla legge non comportano perdita di anzianità, diversamente da quelli stabiliti dall'accordo aziendale. Vengono invece ridotte proporzionalmente le ferie, la banca delle ore, i permessi frazionati, nonché la retribuzione compresa la tredicesima mensilità, il premio di produttività e il sistema incentivante.

Se la malattia della bambina o del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte a richiesta del genitore.⁴²

Anche per i casi di adozione nazionale ed internazionale spetta il diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del bambino. L'articolo 50 del D.Lgs n. 151/2001 eleva, però, a 6 anni (rispetto ai 3 anni previsti negli altri casi) l'età del bambino dove i genitori, alternativamente, hanno il diritto di astenersi per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio (senza limiti di tempo). Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i 6 e gli 8 anni.

Qualora, 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 nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

³⁹ D. Lgs. 151 del 26/3/01, art. 47, comma 1.

⁴⁰ D. Lgs. 151 del 26/3/01, art. 47, comma 2.

⁴¹ Contratto di secondo livello – Accordo 7/10/2015 in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

⁴² D. Lgs. 151 del 26/3/01, art. 47, comma 4.

9 PERMESSI PER ASSISTENZA DI FIGLI CON HANDICAP

Per i Permessi per Assistenza di Figli con Handicap consultate la [Guida su Legge 104 e disabilità](#).

10 PERMESSI ASSISTENZA FIGLI AFFETTI DA DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO (DSA)⁴³

Strumento introdotto in via sperimentale per il biennio 2016-2017.

Il personale può richiedere permessi retribuiti nel limite di 5 giornate annue per figli affetti da DSA (disturbi specifici dell'apprendimento) in base alla Legge 170/2010, per assistenza nelle attività scolastiche dei figli studenti del primo ciclo dell'istruzione.

Se questi permessi sono invece richiesti al di fuori dell'anno scolastico, oppure con riferimento a figli minorenni iscritti al ciclo di istruzione successivo al primo, non saranno retribuiti.

I permessi DSA, che potranno essere fruiti anche ad ore, nel limite minimo di un'ora, dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di 5 giorni.

11 ISCRIZIONE DEL FIGLIO AL FONDO SANITARIO

La richiesta di iscrizione del figlio appena nato/adottato deve pervenire entro la fine del 4° mese successivo alla data di nascita o di adozione del bambino. In caso di iscrizione successiva NON si potrà chiedere il rimborso delle spese effettuate prima dell'iscrizione medesima.

Per tutte le questioni relative al Fondo Sanitario [click qui](#).

12 BONUS BEBE'

Il Bonus Bebè spetta per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017. Dura fino al terzo anno di vita del bambino, mentre per le adozioni la data di riferimento è quella dell'ingresso del bambino in famiglia.

Viene riconosciuto a fronte dei seguenti limiti di reddito:

- 80€ mensili per ISEE non superiori a 25.000€ annui
- 160€ mensili per ISEE non superiori a 7.000€ annui.

Ricordiamo che il bonus non viene erogato automaticamente alla nascita, ma solo su richiesta di uno dei genitori all'INPS. La domanda può essere presentata direttamente all'INPS tramite PIN dispositivo oppure tramite patronato (www.inca.it) entro 90 giorni dalla nascita o dall'adozione.

13 TABELLA RIASSUNTIVA dei trattamenti normativi ed economici

Tipo di Da diritto a	Tipo di ass. rischio	Maternità a rischio	Congedo maternità/paternità	Congedi parentali	Riposi giornalieri	Malattia del bambino	Aspettativa aziendale
Retribuzione		100%	100%	30% ^(a)	100%	0%	0%
Anzianità di servizio		SI	SI	SI ⁽ⁱ⁾	SI	SI ^(h)	NO
Ferie		SI	SI	NO ^(b)	SI	NO ^(b)	NO ^(b)
Ex Festività		SI	SI	NO ^(c)	SI	NO ^(c)	NO ^(c)

⁴³ Contratto di secondo livello – Accordo 7/10/2015 in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Festività civili cadenti di domenica	SI	SI	SI	SI	NO	NO
Banca ore e Perm. Fraz.	SI	SI	NO ^(b)	SI	NO ^(b)	NO ^(b)
Buono pasto	NO	NO	NO	SI	NO	NO
Tredicesima	SI	SI	NO	SI	NO	NO
VAP	SI ^(e)	SI ^(f)	NO	SI	NO	NO
Sistema Incentivante	NO ^(d)	SI	NO ^(d)	SI	NO ^(d)	NO ^(d)
TFR	SI	SI	SI ^(g)	SI	NO	NO
Copertura Previdenziale	SI	SI	SI	SI	SI ^(h)	NO
Indennità di rischio	SI	SI	SI	SI	NO	SI

- Per 6 mesi complessivi tra i due genitori.
- Si riduce di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.
- Per le giornate coincidenti con il periodo di assenza.
- Per assenze complessive che nell'anno superano i 60 giorni lavorativi, escluse le assenze per congedo maternità/paternità, ferie, ex festività, banca ore. Le assenze superiori a 180 giorni comportano l'esclusione dal premio.
- Per massimo di 3 mesi compresi i periodi di malattia.
- Per 5 mesi.
- In proporzione al 30%.
- Esclusi i 5 giorni previsti dall'accordo aziendale del 19/10/2012.
- I periodi di congedo non sono considerati validi per gli automatismi economici (vedi paragrafo 4.1).

14 DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Si ricorda che la disciplina prevede la nullità del licenziamento tranne nei casi di: giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, termine del contratto a tempo determinato⁴⁴.

15 DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

La lavoratrice e il lavoratore, non vi rinuncino, hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati al momento della richiesta di congedo, o in altra unità produttiva purché ubicata nel medesimo Comune.

La permanenza in quella unità produttiva o in altra dello stesso Comune deve essere garantita fino al compimento di 1 anno di età della figlia o del figlio. L'assegnazione al rientro, comunque, non deve creare situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, e se possibile vanno tenute in considerazione le necessità personali espresse dai colleghi e dalle

⁴⁴ D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 54.

colleghe⁴⁵.

16 DIRITTO AD ESSERE ADIBITI ALLA PROPRIA MANSIONE

La lavoratrice e il lavoratore, hanno diritto a essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte. L'esercizio del diritto si considera soddisfatto se vengono adibiti almeno a mansioni equivalenti⁴⁶. Il congedo di maternità/paternità di 5 mesi è computato ai fini della maturazione degli inquadramenti previsti per i percorsi professionali⁴⁷.

17 DIRITTO A NON ESSERE TRASFERITE

Oltre all'immobilità dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, le lavoratrici con figli fino a 3 anni di età (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento esclusivo) non possono essere trasferite senza il loro consenso.

18 DIRITTO A PERCEPIRE L'INDENNITÀ DI RISCHIO

L'indennità di rischio, comunemente chiamata indennità di cassa, spetta in caso di maternità anticipata, congedo di maternità/paternità (anche per adozione/affidamento), congedo parentale e suo prolungamento (anche per adozione/affidamento) e aspettativa per puerperio. Alla lavoratrice spetta l'indennità di rischio nella misura percepita nell'ultimo mese prestato in servizio.

19 DIRITTO A NON PRESTARE LAVORO NOTTURNO

- La lavoratrice madre con figli di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il padre convivente con la stessa,
- la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente con meno di 12 anni,
- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa il lavoratore padre adottivo e affidatario convivente con la stessa

non sono obbligati a prestare lavoro tra le 24,00 e le 6,00.

20 CONVALIDA DELLE DIMISSIONI

La richiesta di dimissioni, presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita della figlia o del figlio (nel caso di adozione o affidamento: durante i primi tre anni dall'ingresso in famiglia; nel caso di adozione internazionale: durante i primi tre anni successivi alla data della proposta di incontro) deve essere convalidata dal Servizio ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro⁴⁸. Per le dimissioni non si è tenuti a dare alcun periodo di preavviso.

Le dimissioni presentate entro il compimento di un anno di età del figlio/a⁴⁹ sono equiparate al licenziamento e, pertanto, danno diritto all'ASPI (Assicurazione Sociale per l'impiego che ha

⁴⁵ D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 56 e Protocollo Occupazione e Produttività 19/10/2012.

⁴⁶ D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 56, comma 1.

⁴⁷ Accordo aziendale sugli inquadramenti del 29/1/2009.

⁴⁸ D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 55.

⁴⁹ Interpello Ministero del Lavoro n. 6/2013.

sostituito l'indennità di disoccupazione). La domanda dell'ASPI va presentata all'INPS entro 67 giorni dalle dimissioni.