

IL CONGEDO DI MATERNITA'

E' fatto obbligo alla dipendente di astenersi dal prestare attività lavorativa **nei due mesi precedenti** la data presunta del parto (*astensione obbligatoria ante partum*) e **nei tre mesi successivi** alla data effettiva del parto (*astensione obbligatoria post partum*). La durata di detto congedo rimane tale anche in caso di parto plurimo.

In alternativa a quanto precede, la dipendente ha la facoltà di continuare a **prestare l'attività lavorativa nell'ottavo mese di gravidanza** (in tutto o in parte), fruendo, in tal caso, di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo). 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.

Il periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere successivamente ridotto (ampliando il periodo di astensione *ante partum* inizialmente richiesto) su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti. Tale ultima ipotesi si verifica con l'insorgere di un periodo di malattia, in quanto ogni malattia intervenuta in quel periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro. Nei casi di interruzione della flessibilità, le giornate di congedo di maternità non fruiti *ante partum* che sono state oggetto di flessibilità saranno differite successivamente al parto.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità *post partum*. In tal caso la durata complessiva del congedo può superare i 5 mesi.

La durata del periodo di *astensione ante partum* va determinato senza includere la data presunta del parto (es. data presunta fissata per il 15 agosto: periodo di congedo dal 15 giugno al 14 agosto); nell'ipotesi in cui coincidano data presunta e data effettiva, il periodo complessivo ordinario sarà pari a 5 mesi e 1 giorno (15 giugno/15 novembre).

Il congedo di maternità è ridotto per un numero di giorni equivalenti a quelli fruiti dal padre a titolo di congedo facoltativo (max. 2 giorni). La riduzione opera nel giorno o nei giorni finali del congedo di maternità. In caso di domanda di congedo facoltativo del padre, la madre deve dichiarare al proprio datore di lavoro di non fruire del congedo di maternità a lei spettante per il numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre.

Nel periodo in cui la madre fruisce del congedo per maternità, il padre deve fruire di 1 giorno di congedo obbligatorio, e può, inoltre, fruire di max. 2 giorni di congedo facoltativo, del congedo parentale, ovvero, in caso di parto plurimo, delle ore aggiuntive di riposo giornaliero spettanti.

Alla lavoratrice assente per il congedo di maternità compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, in caso di ricovero del neonato, anche non immediatamente conseguente al parto, presso struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che potrà riprendere dalla data di dimissioni del bambino. La sospensione del congedo, che determina la ripresa dell'attività lavorativa della dipendente, può essere richiesta una sola volta per ciascun figlio e subordinatamente alla produzione di certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

IL CONGEDO DI PATERNITA'

Dopo la nascita del figlio, in luogo della madre-anche nel caso di lavoratrice autonoma-, il padre può astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre in caso di:

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

Entro 5 mesi dalla nascita del figlio, il padre ha diritto a fruire di un congedo obbligatorio di 1 giornata, previsto all'art. 4, comma 24 lettera a) L. n. 92/12.

Al lavoratore assente per il congedo di paternità compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

COSA FARE PER FRUIRE DEL CONGEDO

In caso di fruizione del congedo da parte della lavoratrice in stato di gravidanza:

La **lavoratrice deve** presentare al Responsabile della UOG idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Entro il 7° mese di gravidanza:

1. inoltrare all'INPS la richiesta di congedo di maternità utilizzando una delle procedure telematiche messe a disposizione dall'Ente allegando, ove richiesto, idonea documentazione/certificazione o "autocertificazione";
Se la dipendente intende optare **per la fruizione del congedo di maternità dall'8° mese di gravidanza**, è necessario produrre all'INPS, secondo le modalità indicate dall'Ente:
 - qualora l'attività della dipendente sia sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione) è richiesta scritta corredata dalla certificazione rilasciata dal medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) nonché 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) è certificazione del 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 dalle attività lavorative svolte, 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;
Tutte le certificazioni sanitarie devono recare una data non successiva alla fine del 7° mese e attestare la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal 1° giorno dell'8° mese.
2. presentare al Responsabile della UOG la **richiesta scritta** unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata dal sistema ed eventuali allegati).

A parto avvenuto -entro 30 giorni dalla nascita- la dipendente deve:

- produrre al datore di lavoro il certificato di assistenza al parto, di nascita del figlio o di stato di famiglia ovvero dichiarazione sostitutiva di responsabilità dalla quale risulti la data dell'evento medesimo oltre ai dati anagrafici del figlio e della madre e la domanda di maternità per il periodo di post-partum inoltrata all'INPS telematicamente (copia del modulo di congedo e relativa ricevuta protocollata dal sistema),
- comunicare all'Azienda con apposita **dichiarazione**, le eventuali giornate di congedo facoltativo che il padre intende fruire a riduzione del congedo di maternità a lei spettante.

In caso di ricovero del neonato la dipendente che intenda fruire della sospensione del congedo di maternità dovrà presentare al Responsabile della UOG la [richiesta scritta](#) unitamente alla documentazione attestante il ricovero del neonato presso struttura pubblica o privata, alla certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa nonché alla richiesta di sospensione inoltrata all'INPS (copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema).

Al rientro in servizio, la dipendente deve censire nella procedura SAP-HR i dati relativi al figlio.

In caso di fruizione del congedo da parte del padre:

1. inoltrare all'INPS la richiesta di congedo di paternità utilizzando una delle procedure telematiche messe a disposizione dall'Ente e allegando, ove richiesto, idonea documentazione/certificazione o "autocertificazione",
2. presentare al Responsabile della UOG la [richiesta scritta](#) unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata dal sistema ed eventuali allegati).

Al rientro in servizio, il dipendente deve censire nella procedura SAP-HR i dati relativi al figlio

Il *Responsabile della UOG* deve

- verificare la documentazione,
- trasmettere la documentazione originale, trattenendone copia presso la UOG, alla Funzione Risorse Umane di competenza:
 - Ø per il personale delle Direzioni Centrali => Ufficio Reclutamento, Selezione e Gestione – Nucleo di Torino,
 - Ø per il personale della Divisione Banca dei Territori:
 - delle strutture di rete => Funzione Personale e Assistenza Operativa di Regione che provvederà ad inoltrare copia della documentazione all'Ufficio Gestione del Personale di Rete;
 - delle strutture Centrali => Ufficio Gestione Personale Strutture Centrali e Società Prodotto
 - Ø per il personale delle altre Divisioni => Uff. Gestione Personale (DCO)/Uff. Gestione e Sviluppo Personale (DBE)
 - Ø per il personale Dirigente => Ufficio Gestione Dirigenti

La ***Funzione Risorse Umane*** di competenza deve trasmettere all'Ufficio Amministrazione del Personale, tramite l'applicazione "*cruscotto amministrativo RU*", la documentazione scannerizzata.

L'Ufficio Amministrazione del Personale deve:

- verificare la documentazione,
- imputare il giustificativo,
- dare riscontro:
 - al dipendente,
 - al Responsabile della UOG,
 - alla Funzione Risorse Umane di competenza. Per il personale della Divisione Banca dei Territori – strutture di Rete il riscontro dovrà essere comunicato anche alla Funzione Personale e Assistenza Operativa di Regione.

Fonte normativa	Artt. 16 - 20 - 28 D.Lgs. n. 151/01
------------------------	-------------------------------------

Aggiornato al 10 agosto 2015

