

Tutele

PRESTAZIONE LAVORATIVA

A far tempo **dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria**, la lavoratrice ha diritto:

- a **non essere spostata o trasferita** dalla Filiale o dalla Direzione Centrale di assegnazione,
- di **essere adibita**, avanzando apposita richiesta scritta alla funzione Risorse Umane di competenza, **a mansioni diverse da quelle cui è addetta**, ove queste comportino una prestazione di lavoro contraddistinta da prevalente posizione ortostatica o comunque da particolare gravosità. Successivamente al terzo mese di gravidanza, l'interessata può richiedere l'esenzione da mansioni che comportino posture fisse in posizione seduta. Le richieste devono essere documentate da idonea certificazione medica.

DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino ad 1 anno di età del figlio è fatto divieto adibire al lavoro la lavoratrice madre **dalle ore 24 alle ore 6**.

Non possono, inoltre, essere obbligati a prestare lavoro notturno, **salvo il caso di espresso consenso**:

- la lavoratrice madre di figlio in età tra 1 e 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente,
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre che sia l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età tra 1 e 12 anni.

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

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

E' in generale fatto divieto al datore di lavoro di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro della lavoratrice dall'inizio della gestazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio, 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.

Il **divieto di risoluzione** opera inoltre:

- dal giorno del parto e **fino alla scadenza del congedo di maternità** (3 mesi, 4 mesi in caso di flessibilità, 5 mesi in caso di parto prematuro) in caso di figlio nato morto o deceduto entro il periodo del congedo per maternità post partum,

- **fino a 10 giorni** dalla data della morte del figlio, in caso di decesso dello stesso tra i 3 mesi e 1 anno di età.

ATTENZIONE » in caso di **fruizione del congedo di paternità** il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e fino ad un anno di vita del figlio.

Fonte normativa	Art. 54 D.Lgs. n. 151/01 Art. 2 DPR n. 1026/76
------------------------	---------------------------------------------------

CONVALIDA DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE O DELLE DIMISSIONI

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

- dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza,
- dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino,

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**.

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 per la maternità/paternità fruiti entro il compimento di 1 anno di età del figlio, gli interessati hanno diritto:

- salvo loro espressa rinuncia, di **rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupati** al momento della suddetta richiesta di assenza 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
------------------------	--------------------------

Aggiornato il 19 luglio 2012