

MATERNITÀ PATERNITÀ

SICUREZZA E SALUTE
DELLA LAVORATRICE MADRE

LE TUTELE
PER I GENITORI LAVORATORI



UIL UILFPL ITALUIL

seconda di copertina
BIANCA

MATERNITÀ E PATERNITÀ

SICUREZZA E SALUTE DELLA LAVORATRICE MADRE LE TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI

PREMESSA 2

A **DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI
E DIRITTO AL RIENTRO** 3

B **LA TUTELA DELLA LAVORATRICE
IN GRAVIDANZA** 4

- 1 ASSISTENZA SANITARIA E CONTROLLI PRENATALI
- 2 COSA PREVEDE IL D.Lgs. n. 151/2001
- 3 DIVIETO DI ADIBIRE A LAVORI GRAVOSI (art.7)
- 4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN OTTICA DI GENERE
(artt. 11 e 12)
- 5 ASTENSIONE ANTICIPATA
PER GRAVIDANZA A RISCHIO (art. 17)
- 6 ASTENSIONE ANTICIPATA E/O PROLUNGATA
PER LAVORI A RISCHIO (art. 17)

C **I CONGEDI DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ** 8

- 1 LAVORATRICI E LAVORATORI INTERESSATI
- 2 CONGEDO DI MATERNITÀ
- 3 CONGEDO DI PATERNITÀ
- 4 TRATTAMENTO ECONOMICO
- 5 RIPOSI GIORNALIERI DOPO IL PARTO
- 6 IL CONGEDO PARENTALE
- 7 CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO
- 8 ADOZIONI E AFFIDAMENTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI
- 9 PERMESSI E CONGEDI PER FIGLI DISABILI GRAVI

PREMESSA

I periodi di gravidanza e quelli dopo il parto richiedono una particolare attenzione e misure di protezione specifiche, sia per la salute della donna lavoratrice che per quella del bambino.

Come riportato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000: "La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana".

Tuttavia "condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza".

La tutela della maternità ha subito importanti modifiche con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2001 recante il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", con la previsione della cura dei figli da parte di ambedue i genitori fino all'ottavo anno di vita del bambino, con l'attribuzione di diritti non solo alla madre ma anche al padre lavoratore.

Questa breve guida tiene conto sia delle misure di sicurezza e salute delle lavoratrici in gravidanza, sia delle principali disposizioni riguardanti le assenze dal lavoro connesse alla maternità e alla paternità, per esempio il congedo parentale, con i relativi trattamenti economici e di una serie di tutele spettanti ad ambedue i genitori.

Si rivolge in particolare alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore privato e di quello pubblico, tenendo conto che i dipendenti pubblici, pur fruendo della stessa normativa, hanno in genere trattamenti economici più favorevoli sanciti dalla contrattazione.

La nostra iniziativa si inquadra nell'ambito dell'attività divulgativa e informativa della UIL, della UIL FPL e del Patronato ITAL UIL al fine di rafforzare sempre più il rapporto di tutela con le lavoratrici e i lavoratori, rendendoli maggiormente consapevoli dei propri diritti e quindi in condizione di esercitarli.

A

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

Il T.U. n. 151/2001 a tutela e sostegno della maternità e della paternità prevede per la lavoratrice in gravidanza e dopo il parto ed anche per il padre lavoratore particolari tutele riguardanti il posto di lavoro.

Il divieto di licenziamento

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, tranne in alcuni casi espressamente previsti dalla legge.

Per le adozioni e gli affidamenti fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e, nel caso di adozione internazionale, opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore da adottare, o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Anche il **padre lavoratore** che fruisca dei congedi previsti non può essere licenziato per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

In caso di licenziamento la lavoratrice è tenuta a presentare idonea certificazione al proprio datore di lavoro attestante lo stato di gravidanza alla data del licenziamento.

La risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni

La legge n. 92/12 in materia di "Riforma del mercato del lavoro" estende **da uno a tre anni di vita del bambino** e da uno ai primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, il c.d. "periodo protetto" entro il quale la risoluzione consensuale del rapporto (prima non prevista) o **le dimissioni** presentate dalla lavoratrice in gravidanza, o comunque da uno dei genitori lavoratori, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro. La convalida è altresì estesa, in caso di adozione internazionale, da uno a tre anni dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, a verifica della libera scelta della persona.

Al di fuori delle ipotesi sopra indicate, che riguardano particolari tutele per la lavoratrice durante la gravidanza e per i genitori in occasione della nascita o adozione del bambino, la legge prevede modalità alternative di convalida, sempre al fine di accertare la veridicità della data e la autenticità della volontà del genitore.

Il diritto al rientro

Al termine dei periodi di divieto al lavoro (congedo di maternità), la lavoratrice ha diritto al mantenimento del posto di lavoro e, tranne che non vi rinunci, di rientrare nella stessa unità produttiva nella quale era occupata e rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero spettati durante l'assenza. Questo ulteriore ampliamento della tutela si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità nei casi previsti dal T.U..

B LA TUTELA DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

1 B ASSISTENZA SANITARIA E CONTROLLI PRENATALI

Le lavoratrici hanno diritto a **permessi retribuiti**, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite medico-specialistiche, nel caso questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per fruire di tali permessi dovranno presentare apposita domanda al datore di lavoro e, successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

2 B COSA PREVEDE IL D.Lgs. n. 151/2001

Oltre al divieto di adibire la lavoratrice al lavoro durante il congedo di maternità (nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi al parto), il T.U. n. 151/01 tutela la sicurezza e la salute delle lavoratrici, "che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato", durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio. La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o affidamento fino al compimento dei 7 mesi di età.

È necessario che la lavoratrice informi tempestivamente il datore di lavoro del proprio stato, con la presentazione del certificato medico di gravidanza. Questo sia per la tutela contro il licenziamento sia per l'obbligo del datore di lavoro di attuare subito le misure di prevenzione e protezione.

Tutele specifiche. È inoltre prevista dal T.U. n. 151/01 una tutela specifica per le donne in stato di gravidanza esposte a radiazioni ionizzanti (che hanno l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato) con il divieto di svolgere attività che potrebbero esporre il bambino a rischi di contaminazione, durante il periodo della gravidanza e di allattamento; per

le appartenenti alla polizia di stato, penitenziaria e municipale con il divieto che vengano adibite al lavoro operativo durante la gravidanza; per il personale militare femminile che non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi e insalubri durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto.

3 B

DIVIETO DI ADIBIRE A LAVORI GRAVOSI (art. 7)

L'art. 7 del T.U. 151 prevede che il datore di lavoro non deve adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, **durante la gravidanza e per un determinato periodo dopo il parto che può arrivare, in alcuni casi, fino a sette mesi.**

L'elenco dei lavori, degli agenti e delle condizioni di lavoro, vietati è riportato in allegato al T.U. 151/01.

Indichiamo di seguito, a titolo esemplificativo, **alcune situazioni lavorative vietate in quanto a rischio e il periodo di divieto previsto:**

- i lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante e scomoda, **per tutta la gravidanza;**
- esposizione a radiazioni ionizzanti **per tutta la gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio;**
- i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di cadute, **per tutta la gravidanza;**
- l'esposizione a rischio chimico, **per tutta la gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio;**
- i lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esiga sforzo, **per tutta la gravidanza;**
- l'uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni, **per tutta la gravidanza;**
- i lavori a bordo di qualsiasi mezzo di comunicazione in moto (compresi aerei, treni, navi e pullman), **per tutta la gravidanza;**
- i lavori che espongono a temperature troppo basse o troppo alte, microclima e calore diretto all'addome, **per tutta la gravidanza;**
- i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali, **per tutta la gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio;**
- **lavoro notturno:** è vietato adibire le lavoratrici gestanti e madri al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno, **su loro richiesta**, la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che

sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/92 (tutela dell'handicap).

Qualora la lavoratrice svolga una di queste mansioni **durante il periodo previsto dalla legge deve essere spostata ad altra mansione**, conservando la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte in precedenza nonché la qualifica originaria.

Nel caso in cui non sia possibile adibire la lavoratrice ad una nuova mansione, la Direzione Territoriale del Lavoro può disporre l'**interdizione anticipata dal lavoro** e, per particolari condizioni lavorative, prolungata dal lavoro anche sino a 7 mesi dopo il parto, permanendo il diritto a percepire il trattamento economico spettante per l'astensione obbligatoria.

4 B

VALUTAZIONE DEI RISCHI IN OTTICA DI GENERE

(artt. 11 e 12)

Fermo restando il divieto di adibire le lavoratrici a lavori vietati, l'art. 11 del T.U. n. 151 prevede che il **datore di lavoro** ha l'obbligo di effettuare la **valutazione dei rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori/lavoratrici, secondo le previsioni della normativa comunitaria, come confermato anche dal D.Lgs. 81/2008 (T.U. sulla salute sicurezza del lavoro).

In tale ambito valuta quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C al D.Lgs. 151/2001, verificando se tra questi vi siano anche i **lavori vietati**.

Con riferimento alla valutazione dei rischi il decreto 81/08 pone all'art. 28 una specifica attenzione per le lavoratrici in stato di gravidanza, richiamando quanto già previsto nel merito dal D.Lgs n. 151/01 (tutela della maternità e paternità) e introducendo, rispetto alle norme precedenti, una diversa e più ampia concezione di salute e sicurezza sul lavoro e di prevenzione, con chiaro riferimento alle differenze di genere. Tra i rischi da valutare vi sono inoltre quelli legati allo stress lavorativo.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare alle lavoratrici e ai loro rappresentanti per la sicurezza i risultati della valutazione e le conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate, ivi comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro oppure, nella loro impossibilità, lo spostamento della lavoratrice ad una mansione non a rischio, informando la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) .

Se anche lo spostamento ad altra mansione non è possibile, il datore di lavoro informa la DTL, che dispone l'**interdizione anticipata e/o**

prolungata dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo di tutela previsto.

Secondo l'esperienza maturata dagli operatori del settore i rischi per la gravidanza più diffusi sono: la prolungata stazione eretta, la posizione seduta per tempo eccessivo o posture incongrue (es. lavoro al videoterminale); la movimentazione manuale dei carichi (es. spostamento dei pazienti e assistenza disabili, nelle strutture sanitarie, sollevamento dei bambini nelle scuole d'infanzia, ecc.), l'esposizione a sostanze chimiche (es. impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute, ecc.); l'uso di scale; l'esposizione a rumore; il rischio di esposizione ad agenti biologici (es. possibile contatto nella cura per l'igiene personale dei pazienti e dei disabili nelle strutture sanitarie e socio assistenziali, e dei bambini nelle scuole d'infanzia; ...).

5 **B**

ASTENSIONE ANTICIPATA PER GRAVIDANZA A RISCHIO (art. 17)

Una norma del 2012 ha introdotto nuove procedure.

Se la lavoratrice presenta **gravi complicanze della gestazione o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza**, ha diritto all'interdizione anticipata dal lavoro che viene **disposta dalla ASL**. In precedenza la competenza era della DTL già DPL.

Il provvedimento deve essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice. La domanda, compilata su apposito modulo, viene presentata dalla lavoratrice alla ASL competente, secondo le modalità previste, allegando la documentazione richiesta: certificato medico rilasciato da un ginecologo di struttura pubblica o, se privato convalidato da struttura pubblica, attestante la data attuale di gestazione, la data presunta del parto, il termine della prognosi, la diagnosi attestante le gravi complicanze della gestazione e/o le persistenti patologie che si ritiene possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

L'astensione anticipata può essere richiesta fin dall'inizio della gravidanza ma può interessare anche periodi limitati di tempo e non necessariamente è concessa fino all'astensione obbligatoria dal lavoro.

La domanda si intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione/ricezione e il provvedimento "decorrerà dalla data d'inizio dell'astensione dal lavoro". Se la lavoratrice è in malattia quando riceve il provvedimento dell'astensione anticipata, decade dal trattamento di malattia in favore di quello di maternità.

6
B**ASTENSIONE ANTICIPATA E/O PROLUNGATA
PER LAVORI A RISCHIO (art. 17)**

Quando vi siano **condizioni di lavoro a rischio** per salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni (nel caso di lavori vietati o a rischio in base alla valutazione effettuata), il provvedimento di interdizione dal lavoro anticipata/prolungata è di competenza della **Direzione Territoriale del Lavoro (DTL)**, come previsto anche precedentemente.

La richiesta di astensione anticipata/prolungata viene presentata dalla lavoratrice alla DTL, con allegata la certificazione medica che attesti la gravidanza in corso e la data presunta del parto e, nel caso di astensione prolungata, il certificato di nascita del figlio (anche autocertificazione), nonché la motivazione e il periodo di astensione. Viene inoltre riportata l'eventuale dichiarazione del datore di lavoro dalla quale risulti l'attività svolta dalla dipendente e l'impossibilità di essere spostata ad altre mansioni.

Se lo spostamento di mansione non è possibile, spesso è lo stesso datore di lavoro che invia una comunicazione scritta alla DTL allegando il certificato di gravidanza della lavoratrice ed anche la specifica valutazione dei rischi, al fine di avviare la procedura di astensione anticipata dal lavoro.

L'interdizione dal lavoro decorrerà dalla data del provvedimento stesso.

La Direzione del Lavoro può disporre l'astensione dal lavoro, anche prima quando il datore di lavoro produca una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro la impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

Consigliamo alle lavoratrici, di rivolgersi agli uffici del Patronato ITAL UIL o agli operatori della UILFPL per verificare l'esatta procedura della regione di appartenenza, anche riguardo la trasmissione dei provvedimenti di interdizione emessi dalla ASL e dalla DTL alla lavoratrice, al datore di lavoro e all'INPS quando eroghi l'indennità di maternità.

C**I CONGEDI DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ**

Il T.U. n. 151/01 disciplina le varie tipologie di assenza dal lavoro connesse alla maternità e alla paternità e il loro trattamento economico, compresi l'adozione e l'affidamento di bambini e la tutela in caso di figli con grave disabilità, prevedendo la cura dei figli da parte di ambedue i genitori fino all'ottavo anno di vita del bambino, con l'attribuzione di diritti non solo alla madre ma anche al padre lavoratore.

1

LAVORATRICI E LAVORATORI INTERESSATI

Secondo il T.U. 151/01 per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Le indennità previste dal testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali.

Dal 1° gennaio 2009 le lavoratrici e i lavoratori delle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli enti locali, privatizzate e a capitale misto conseguono dall'INPS le prestazioni di maternità, secondo i criteri e le modalità vigenti per la generalità dei lavoratori dipendenti del settore privato.

2

CONGEDO DI MATERNITÀ

È vietato adibire al lavoro la lavoratrice nel periodo compreso tra i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi alla data effettiva del parto, nonché durante il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.

Le lavoratrici dipendenti assicurate all'INPS presentano la domanda di congedo alla sede competente esclusivamente in via telematica e al proprio datore di lavoro, di regola prima dell'inizio del congedo di maternità, con allegato il **certificato medico di gravidanza¹ ed ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta**.

N.B. Nuove disposizioni sono in arrivo tra qualche mese per l'inoltro all'INPS in via telematica da parte dei medici del certificato di gravidanza, del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza. Non sarà più obbligo della lavoratrice inviare questa documentazione ma del medico o della competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il SSN, a secondo dei casi.

Le lavoratrici dipendenti di Amministrazioni Pubbliche sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge, in caso di maternità, verso l'amministrazione pubblica da cui dipendono (artt. 2 e 57 del T.U.) e dalla quale percepiscono il trattamento economico.

In caso di **parto prematuro**, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

Qualora il bambino nato prematuro abbia necessità di un periodo di ricovero ospedaliero anche lungo, la madre ha facoltà di riprendere il lavoro richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al lavoro, la fruizione del restante periodo

¹ Il certificato medico di gravidanza che indica la data in cui si presume avverrà il parto, può essere redatto non solo dai medici del Servizio sanitario nazionale (SSN) ma anche dai medici con esso convenzionati (medico curante, ginecologo) e, pertanto, deve essere accettato dal datore di lavoro e dall'Inps senza richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice.

del congedo di maternità dopo il parto e del periodo prima del parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo ingresso in famiglia del bambino (Corte Costituzionale, sent. n. 116/2011).

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di 5 mesi, la legge prevede la **flessibilità del congedo di maternità** che consente alla lavoratrice la possibilità di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto (cioè dal 9° mese di gravidanza) allungando così a quattro mesi l'astensione dopo il parto, a patto che la gravidanza sia regolare e che le condizioni di lavoro non siano rischiose.

Viene concessa a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione, ove questo sia previsto nell'azienda, attestino, con certificazioni sanitarie redatte entro la fine del settimo mese, che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Questo periodo di "flessibilità" dell'astensione obbligatoria può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese e, anche quando sia stato già accordato, può essere successivamente ridotto espressamente su istanza della lavoratrice, o implicitamente, per fatti sopravvenuti (es. evento morboso). In tali ipotesi, il periodo post partum si prolungherà ma per un numero di giornate pari a quelle lavorate durante l'8° mese.

L'art. 2 del D.Lgs. n. 119/11 riconosce la facoltà della lavoratrice di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa in 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**. Prima di questa norma l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, veniva considerata come parto ed era obbligatoria l'astensione dal lavoro.

Qualora voglia esercitare tale facoltà, rinunciando in tutto o in parte al congedo dopo il parto, la lavoratrice dovrà dare un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, *a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla sua salute*. Tale facoltà è riconoscibile anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno.

Naturalmente nel caso in cui la lavoratrice ritenga di non esercitare tale facoltà, potrà fruire dell'astensione obbligatoria di maternità per il periodo che le spetta, con conseguente diritto all'indennità di maternità.

3

CONGEDO DI PATERNITÀ

Anche il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, *in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.*

Qualora intenda avvalersi del diritto presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni previste.

N.B. Per le nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013, **il padre lavoratore dipendente del settore privato**, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, **ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno**, anche durante il congedo di maternità della madre ed in aggiunta ad esso.

Il padre entro il medesimo periodo, può astenersi anche per ulteriori **due giorni** (singoli o continuativi), a condizione che la madre lavoratrice scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo.

Durante il congedo obbligatorio di un giorno e facoltativo di due verrà corrisposta una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione. La durata dei congedi non subisce variazioni nei casi di parto plurimo. Tali disposizioni si applicano anche al padre adottivo o affidatario.

Si precisa che il Dipartimento della funzione pubblica, con parere del 20/02/2013, ha chiarito che i nuovi istituti sui congedi ai padri lavoratori, introdotti dalla legge n. 92/2012, non sono direttamente applicabili ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sino all'approvazione di apposita normativa che, su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, individui e definisca gli ambiti, le modalità ed i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

4

TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il periodo di congedo di maternità, compreso quello anticipato/prorogato, o di paternità le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, salvo condizioni di maggior favore previste da disposizioni normative o contrattuali (ad es. intera retribuzione mensile nel caso di pubblici dipendenti).

Si precisa che nel settore privato le indennità di maternità/paternità, vengono anticipate dai datori di lavoro per conto dell'INPS. La maggior parte dei contratti prevede una integrazione economica, sotto forma di retribuzione, da parte degli stessi datori di lavoro.

L'indennità all'80% o l'intera retribuzione laddove prevista spetta anche fino ai 7 mesi successivi al parto nel caso la lavoratrice, addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni, in caso di interdizione disposta dalla DTL.

Nel caso di **congedo di paternità**, viene applicato il medesimo trattamento economico e previdenziale previsto per il congedo di maternità.

5

RIPOSI GIORNALIERI DOPO IL PARTO

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto ad un permesso giornaliero retribuito di 2 ore o di un'ora da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro

Il padre lavoratore può fruire dei permessi orari giornalieri solo quando i figli siano affidati solo a lui; in caso di morte o di grave infermità della madre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente e comunque **anche quando “la madre svolga lavoro casalingo”**.

Nel caso di parti plurimi l'orario dei permessi giornalieri retribuiti raddoppia, a prescindere dal numero dei gemelli, e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

6

IL CONGEDO PARENTALE

La madre e il padre hanno diritto all'“astensione facoltativa” dal lavoro nei primi 8 anni di vita di ciascun bambino, per un periodo complessivo continuativo o frazionato di 10 mesi, elevabili a 11 qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionato.

In particolare, il congedo spetta alla madre, dopo l'astensione obbligatoria di maternità, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi; al padre, dalla nascita del figlio (*quindi anche durante l'astensione obbligatoria della madre dopo il parto*), per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando si sia astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi. L'elevazione del periodo complessivo e individuale per il padre è previsto al fine di incentivare la fruizione del congedo da parte del padre lavoratore per una più equa distribuzione dei compiti familiari fra i due genitori.

Esempi. Se il padre si astiene per 7 mesi, la madre potrà fruire di un periodo di 4 mesi (complessivamente 11 mesi); nel caso il padre si astenga per 5 mesi, la madre avrà sempre diritto ai 6 mesi (limite complessivo di 11 mesi); se il padre si astiene per 4 mesi, la madre non potrà comunque superare i 6 mesi (complessivamente 10 mesi); se il padre si astiene per 6 mesi, la madre potrà fruire di un periodo di 5 mesi (complessivamente 11 mesi).

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Quando vi sia un **genitore solo** questo può assentarsi per un periodo, continuativo o frazionato, **non superiore a 10 mesi**. La condizione di genitore solo si verifica nel caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, affidamento del figlio ad uno dei genitori risultante da un provvedimento formale; abbandono del figlio da parte di uno dei genitori.

In caso di parto plurimo il congedo parentale spetta per ogni figlio.

Durante il congedo viene corrisposta ai genitori una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **6 mesi** entro i 3 anni di vita del bambino.

I genitori dipendenti di pubbliche amministrazioni hanno diritto ad una indennità pari al 100% della retribuzione, per i primi 30 giorni, a secondo di quanto stabilito dal contratto

Dopo il terzo anno di vita del bambino e per i periodi ancora non fruiti l'indennità spetta a condizione che il reddito annuo del richiedente sia inferiore ad un limite stabilito.

Ai fini dell'esercizio del diritto il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

N.B. La legge n. 92/12 prevede, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, la possibilità per le mamme lavoratrici private, al termine del periodo di astensione obbligatoria e negli 11 mesi successivi, in sostituzione del periodo di congedo parentale, di ottenere l'assegnazione di **un contributo** utilizzabile "alternativamente" per l'acquisto di servizi di baby sitting o per la fruizione dei servizi per l'infanzia.

Il Dipartimento della funzione pubblica, con parere del 20/02/2013, ha chiarito che il nuovo istituto sui "voucher" alle madri lavoratrici, non sia direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sino all'approvazione di apposita normativa.

Si segnala inoltre che la legge di Stabilità 2013 demanda alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale anche su base oraria.

In risposta ad una istanza avanzata da Cgil, Cisl e Uil in merito alla possibilità che la contrattazione collettiva di settore di secondo livello intervenga nel disciplinare le modalità di fruizione del **congedo parentale su base oraria**, il Ministero del lavoro con interpello n. 25 del 22 luglio 2013 ha espresso parere favorevole.

7

CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

Entrambi i genitori possono, inoltre, fruire alternativamente di congedi per malattie del bambino, dietro presentazione del relativo certificato medico, in relazione all'età:

- **fino ai tre anni di età**, senza limiti di tempo;
- **dai tre agli otto anni**, nel limite di **5 giorni lavorativi l'anno** per ciascun genitore.

Questi permessi nel settore privato non sono retribuiti (salvo casi previsti nei contratti aziendali).

I genitori dipendenti di pubbliche amministrazioni hanno diritto, secondo quanto stabilito dal contratto:

- **fino ai tre anni di età**, a 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino;
- **dai tre agli otto anni**, nel limite di **5 giorni lavorativi l'anno, non retribuiti**, per ciascun genitore.

I riposi nel caso di parto plurimo sono raddoppiati.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

Il T.U. chiarisce che **in caso di malattia del bambino non sono ammesse le visite di controllo** che si effettuano in caso di malattia del lavoratore.

8

ADOZIONI E AFFIDAMENTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI

I genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti previsti per i genitori naturali:

- **Congedo di maternità** per cinque mesi successivi all'ingresso effettivo del minore in famiglia o in Italia, a prescindere dall'età del bambino e spetta anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età.
- **Congedo di paternità** se la madre lavoratrice vi rinunci anche solo parzialmente, così come in determinate situazioni previste dalla legge.

N.B. Nel caso di adozione internazionale si può chiedere anche per i periodi di permanenza all'estero, finalizzata all'incontro con il minore ed agli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Per l'affidamento non preadottivo il congedo è pari a tre mesi, da fruire entro i 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

Inoltre:

riposi orari giornalieri possono essere fruiti entro il primo anno di ingresso del bambino, anche se questo ha superato un anno di età.

Il congedo parentale può essere goduto entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età, con le stesse modalità di fruizione e indennizzo previsti per i genitori naturali.

9 C

PERMESSI E CONGEDI PER FIGLI DISABILI GRAVI

I genitori lavoratori dipendenti, naturali, adottivi o affidatari, di figli disabili gravi (legge n. 104/92, art. 3 comma 3) e non ricoverati a tempo pieno, con alcune eccezioni, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per determinati periodi.

I benefici sono diversi a seconda dell'età del figlio e i genitori hanno diritto alternativamente tra di loro:

- **fino ai tre anni** di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale o a un permesso giornaliero retribuito di 2 ore o di un'ora da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro, oppure a tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili;
- **dopo il terzo anno** di vita del bambino, ai tre giorni di permesso mensile retribuiti (senza limiti di età) o al prolungamento del congedo parentale fino agli 8 anni (nel limite massimo non superiore a tre anni, comprensivo anche dei periodi di congedo parentale ordinario);
- **oltre gli otto anni** di età del figlio possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

I benefici sono alternativi e non cumulativi nell'arco del mese.

Durante il prolungamento del congedo parentale spetta l'indennità al 30% della retribuzione.

Per l'assistenza al figlio disabile grave è previsto anche il congedo retribuito della durata massima di due anni e durante l'arco della vita lavorativa del genitore che lo richiede, frazionabile in mesi, settimane o giorni.

N.B. Le domande per il riconoscimento dello stato di disabilità in situazione di gravità sono **presentate all'Inps esclusivamente per via telematica. Gli Uffici del Patronato Ital Uil sono a disposizione per lo svolgimento di questo servizio.**

LA TUTELA DEL PATRONATO ITAL UIL

Le lavoratrici possono rivolgersi agli uffici del Patronato ITAL UIL per ogni informazione, assistenza e tutela gratuite, riguardo i propri diritti durante la gravidanza e dopo il parto e per l'inoltro in via telematica all'INPS delle relative domande di congedi per le lavoratrici/lavoratori assicurati all'Istituto.

Gli uffici del Patronato ITAL UIL sono a disposizione per fornire gratuitamente i chiarimenti necessari riguardo le prestazioni previste e il trattamento economico spettante.



Via Po, 162 - 00198 Roma
Telefono 06 852331
Fax 06 85233488
e.mail: informazioni@pec.italuil.it
www.italui.it

Progetto grafico e impaginazione
Studio Vitale

Stampa
CSR - Roma

Finito di stampare
Settembre 2013

terza di copertina
BIANCA

