

## S.A.S. DI COMPLESSO GRUPPO BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

### Congedo parentale: sospensione per ricovero del bambino

Tra le novità introdotte dal **Jobs Act** di particolare interesse per i genitori lavoratori c'è la possibilità di **sospendere il congedo di maternità** in caso di **bambino ricoverato** in ospedale o presso altra struttura sanitaria, nel periodo fruizione del congedo obbligatorio. Con questa novità normativa il Governo ha recepito le indicazioni della **Corte Costituzionale** la quale, con la **sentenza 116/2017**, aveva stabilito il diritto all'interruzione del congedo di maternità in caso di ricovero per parto prematuro.

Mentre finora il congedo doveva essere fruito consecutivamente, indipendentemente dalle condizioni di salute del bambino, con le modifiche apportate al **Testo unico sulla maternità** dal **Jobs Act** viene prevista la possibilità per la madre, qualora lo desideri, di scegliere di lavorare in quel periodo di tempo, per poi tornare a fruire del congedo di maternità al momento delle **dimissioni del bambino**, o anche in data antecedente (mai posteriore), a scelta dalla lavoratrice da comunicare preventivamente al datore di lavoro.

Al momento la normativa interna aziendale non disciplina tale fattispecie. Per la parte procedurale ci si attiene pertanto a quanto previsto dalla normativa, così come nel dettaglio operativo che segue.

• • •

Per sospendere il congedo di maternità obbligatorio la lavoratrice deve presentare apposita documentazione sia all'Azienda che all'INPS.

#### All'AZIENDA:

- apposita **documentazione attestante il ricovero** del neonato;
- **certificazione medica** nella quale si attesti la **buona salute della madre**, compatibile con la ripresa dell'attività lavorativa.  
Senza quest'ultimo certificato si configurerebbe un'illecita permanenza al lavoro della lavoratrice, con conseguente perdita del diritto al congedo ed alla relativa indennità per i giorni corrispondenti.

#### Alla sede INPS competente, prima della sospensione:

- la **data** di sospensione del congedo di maternità e quella del **congedo residuo**, accompagnata da una **dichiarazione di responsabilità** della lavoratrice stessa nella quale affermi di aver comprovato al datore di lavoro il ricovero del figlio, e di avergli consegnato preventivamente l'attestazione medica nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.
- la **domanda** con la quale la lavoratrice comunica la **ripresa del congedo** deve essere accompagnata dalla dichiarazione contenente la **data delle dimissioni del bambino**.

N.B.: la **data di sospensione del congedo** parte dalla data a partire dalla quale la lavoratrice riprende l'attività lavorativa, non da quella del ricovero.

La misura è applicabile è valida anche per **minori adottati o affidati**.

*Samantha Vinella e Maria Pia Socillo*

*Referenti Commissione Pari Opportunità*

**FIRST CISL BNL**

