



Genitorialità

Redazione: comunicazione First Cisl Credem

La gravidanza

Quando comunicare il proprio stato?

La legge non stabilisce alcun obbligo di comunicare il proprio stato prima degli ultimi due mesi di gravidanza. Ovviamente i diritti connessi alla gravidanza sono fruibili solo dopo formale comunicazione al datore di lavoro. La comunicazione all'azienda consiste in un certificato medico redatto dallo specialista in cui deve essere indicato il periodo di maternità in cui la lavoratrice si trova e la data presunta del parto.

Tutela della salute della lavoratrice

Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino la lavoratrice non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri indicati in apposito Decreto del Presidente della Repubblica.

La stessa norma vale per le lavoratrici che hanno ricevuto il bambino in adozione o affidamento fino al compimento del settimo mese di età. Nel periodo in cui è previsto tale divieto la lavoratrice viene adibita ad altre mansioni.

Quando ciò non è possibile la Direzione Provinciale del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, ne dispone l'assenza obbligatoria.

Maternità a rischio

In caso di complicanze della gestazione o di preesistenti patologie che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'astensione obbligatoria anticipata della lavoratrice in stato di gravidanza, fino al periodo di congedo di maternità obbligatorio. La lavoratrice dovrà rivolgersi al proprio medico che certificherà la patologia, la connessione con la gravidanza e l'impossibilità per questo di prestare il proprio lavoro, specificando una prognosi. Con questo certificato la lavoratrice deve presentare domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro nella sede della provincia di residenza. La domanda si intende accolta decorsi 7 giorni dalla presentazione. La data di inizio dell'astensione dal lavoro coincide con il primo giorno giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

Durante l'astensione anticipata per gravidanza a rischio la lavoratrice sarà retribuita al 100% e non avrà alcuna limitazione di reperibilità.

Certificato comprovante il parto

Per usufruire dei diritti connessi al parto, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all'Inps, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva. In caso di Interruzione di gravidanza spontanea, entro 30 giorni, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro il certificato medico



Per restare sempre aggiornato invia un whatsapp
con nome e cognome richiedendo l'inserimento al
366.3600151 o al 320.4172156

www.firstcisl/creditoemiliano
facebook.com/firstcredem
credem@firstcisl.it

attestante il periodo di gestazione in cui la lavoratrice si trovava. In caso di interruzione prima del 180° giorno l'assenza dal lavoro è considerata come malattia. Se l'interruzione di gravidanza si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione (180° giorno incluso) questa è considerata a tutti gli effetti come "parto", pertanto, in tale caso, la lavoratrice è tenuta ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, salvo che la stessa non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa (art.16 comma 1 bis del T.U. modificato dal D.Lgs.119/2011) previo nulla osta del medico specialista.

In caso di Interruzione di gravidanza volontaria, la lavoratrice non è tenuta a darne alcuna comunicazione e la certificazione fornita per giustificare l'assenza sarà quella ordinaria di malattia.

Congedo di maternità (astensione obbligatoria)

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, della durata di 5 mesi complessivi, riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio, e comprende:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto e il giorno stesso del parto;
- 3 mesi successivi al parto.

In caso di parto avvenuto dopo la data presunta, sono compresi i giorni tra la data presunta e la data effettiva.

In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce) ai 3 mesi dopo il parto si aggiungono i giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta.

FLESSIBILITA'

Ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi, la lavoratrice può scegliere di ritardare l'astensione dal lavoro fino ad 1 mese prima della presunta del parto, spostando il periodo non usufruito al periodo successivo al parto stesso, periodo che in tal modo sarà prolungato fino a 4 mesi anziché 3. Per usufruire della flessibilità è necessario inoltrare domanda al datore di lavoro e all'Inps, presentando certificazione medica acquisita nel corso del settimo mese di gravidanza.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il CCNL del settore del credito prevede che alla lavoratrice in congedo di maternità obbligatoria venga riconosciuto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione goduta in servizio, di cui l'80% a carico Inps e il restante 20% a carico datore di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, comprese le ferie e le mensilità aggiuntive.

Ferie e permessi spettanti ad altro titolo e non goduti non possono essere disposti contemporaneamente a



periodi di congedo di maternità. Il periodo di congedo di maternità è coperto da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione ed alla determinazione del suo importo.

COME FARE LA DOMANDA

La domanda di maternità deve essere presentata all'Inps mediante una delle seguenti modalità:

- WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
- Contact Center integrato – n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;
- Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del congedo di maternità.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto mediante una delle modalità telematiche sopra indicate.

PERMESSI PER RIPOSI GIORNALIERI – ALLATTAMENTO

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto a periodi di riposo giornalieri retribuiti (ore di allattamento). Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.

I permessi hanno la seguente durata:

- due ore di riposo per allattamento, anche cumulabili, quando l'orario giornaliero sia pari o superiore alle sei ore;
- un'ora di riposo per allattamento se l'orario giornaliero è inferiore alle sei ore.

Il diritto ai riposi è riconosciuto anche al padre lavoratore qualora il figlio sia affidato a lui soltanto, oppure in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga per scelta o perché appartenente a categorie non aventi diritto (lavoratrici domestiche o a domicilio) oppure in caso di morte o grave infermità della madre.

Queste ore vengono interamente indennizzate dall'Inps al datore di lavoro.

RIENTRO E CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

“Al termine del periodo di divieto di lavoro le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove prima erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.”

Il diritto al rientro e alla conservazione del posto di lavoro è sancito nel **Testo Unico sulla Maternità**. La disposizione si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità. Negli altri



casi di congedo, di permesso e di riposo disciplinati sempre dal testo unico sulla maternità, la lavoratrice e/o il lavoratore hanno diritto al conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti. Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Congedo di paternità (astensione obbligatoria)

Il Decreto conferma la durata del congedo obbligatorio di paternità già prevista in precedenza dalla Legge: il padre lavoratore ha diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto. Il congedo è fruibile "entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio".

I 10 giorni non sono frazionabili a ore e sono fruibili anche in via non continuativa

IMPORTANTE

Per l'esercizio del diritto, che è fruibile anche contestualmente al congedo di maternità della madre lavoratrice, il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Per tutta la durata del congedo obbligatorio sarà riconosciuta al padre lavoratore un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Tale congedo può essere fruito anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre in quanto si tratta di un diritto proprio del padre lavoratore e prescinde dalla fruizione dell'astensione obbligatoria post partum della madre.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

In estrema sintesi, le novità introdotte dal Decreto in materia di congedo di paternità obbligatorio, riguardano:

- la possibilità di fruire dei 10 giorni a partire dai 2 mesi antecedenti la data resunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita (in precedenza il periodo di fruizione era limitato ai 5 mesi successivi alla nascita);
- il raddoppio dei giorni di congedo in caso di parto plurimo.

Inoltre, il legislatore ha previsto anche l'applicazione di pesanti sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impediscano ai lavoratori padri di fruire del congedo.



Congedo parentale (astensione facoltativa)

Congedo parentale per genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti Il Decreto lgs .n.105/2022 apporta importanti novità anche alla disciplina dei congedi parentali, inerenti in particolar modo la durata complessiva del diritto che viene estesa sia con riguardo alla durata temporale dell'astensione indennizzata dall'attività lavorativa, sia con riguardo all'età della bambina o del bambino per la/il quale si potrà fruire del congedo.

Intervenendo sul "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", il Decreto dispone l'aumento:

- da 6 a 9 mesi della durata del congedo indennizzabile a carico dell'Inps nella misura del 30 per cento, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- da 6 a 12 anni dell'età della bambina o del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato nella misura del 30 per cento;
- da 10 a 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale al genitore solo, di cui 9 mesi (in luogo dei 6 mesi precedentemente previsti) indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. La nuova normativa precisa che per "genitore solo" deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337 quater del codice civile, l'affidamento esclusivo della figlia o del figlio.

Nello specifico, l'art. 2 comma 1 lettera i), dispone che siano indennizzabili al 30 per cento:

- 3 mesi per uno dei genitori (non trasferibili all'altro genitore) fino al dodicesimo anno di vita della bambina o del bambino (quindi non più fino al sesto anno) o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- 3 mesi per l'altro genitore (sempre non trasferibili) fino al dodicesimo anno di vita della bambina o del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

Approfondimento FIRST CISL (17 agosto 2022)

Ulteriori 3 mesi in favore di entrambi i genitori, in alternativa tra loro, nel rispetto di un periodo massimo complessivo di 9 mesi (i mesi di congedo indennizzato totali tra i due genitori sono quindi aumentati di tre mesi e passano dai 6 mesi previsti dalla precedente normativa agli attuali 9 mesi).

IMPORTANTE

Il Decreto legislativo 105/2022 introduce un'importante ulteriore novità (prevista dalla modifica apportata al comma 5 dell'art. 34 del "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità") confermando che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e specificando, a differenza delle precedenti disposizioni, che "non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva



presenza in servizio” e, comunque, fatto salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Restano immutati i 10 mesi di congedo complessivamente fruibili da entrambi i genitori (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlia/o entro i primi dodici anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.



Per restare sempre aggiornato invia un whatsapp
con nome e cognome richiedendo l’inserimento al
366.3600151 o al 320.4172156

www.firstcisl/creditoemiliano
facebook.com/firstcredem
credem@firstcisl.it