

Maternità & Lavoro



Guida ai Congedi Parentali per Mamme e Papà



Rete Consiglieri di Parità
della Regione Liguria



UNIONE EUROPEA
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



*Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali*

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

In collaborazione con:



*Si ringrazia il Comune di Savona, Assessorato Promozione Sociale e Pubblica Istruzione,
per le informazioni fornite.*

A cura della Consiglieria di Parità della Provincia di Savona
Annamaria Torterolo

Progetto grafico:
Punto a capo, agenzia di comunicazione

Traduzioni:
Soget Multilanguage Service Provider

Illustrazioni:
Alessandra Chiarlo

Stampa:
dicembre 2013, **Grafiche G7**

Carissime/i Mamma e Papà

Congratulazioni per la nascita del/la Vostro/a bambino/a!

Consapevole che l'arrivo di un/a figlio/a sia un evento meraviglioso ed al tempo stesso di delicata gestione, ho pensato di predisporre questo piccolo opuscolo, contenente le principali opportunità di cui un genitore può usufruire dopo la nascita di una/o bimba/o, affinché possa valutare con serenità le varie modalità di gestione della conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro.

Speriamo che le disposizioni di legge in materia di lavoro, riassunte di seguito, possano rivelarsi utili, permettendovi di seguire vostra/o figlia/o durante il percorso di crescita.

L'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Savona resta a disposizione per ulteriori informazioni.

La Consigliera di Parità della Provincia di Savona **Annamaria Torterolo**
consigliereparita@provincia.savona.it Telefono Ufficio 019/8313700

عزيزي الأب / عزيزتي الأم

نهنيك على ميلاد طفلك/ طفلتك!

نحن ندرك بطبيعة الحال روعة اللحظة التي ترزق بطفل فيها، كما ندرك ما يستتبع ذلك من مسؤوليات جسيمة، ولذلك فقد فكرنا أن نضع هذا الكتيب الصغير بين يديك، وهو يشمل الفرص الرئيسية التي يمكن أن يستغلها الأب بعد مولد طفله/ طفلتها، بحيث يستطيع تقييم أساليب مختلفة لتحقيق التوافق بين الأوقات التي يجب أن يقضيها مع العائلة و بين أوقات العمل.

ولذلك نرجو أن تستفيد من عرض القوانين المتعلقة بالعمل، والتي قمنا بتجميعها فيما يلي، مما يسمح لك بمتابعة ابنك/ابنتك أثناء مراحل نموه.

وللحصول على مزيد من المعلومات، يمكنك التوجه إلى مكتب مستشارة المساواة وتكافؤ الفرص التابع لمقاطعة سافونا.

مستشارة المساواة وتكافؤ الفرص في مقاطعة سافونا: **آنماريا تورتيرولو**
consigliereparita@provincia.savona.it — تليفون المكتب: 019/8313700

尊敬的妈妈和爸爸

恭喜您的孩子降生了！

大家都知道一个孩子的到来是一件非常美好的事情，但同时又需要细腻地安排和管理。为此我编写了这本小册子，其中包含了孩子出生后家长可享受的一些主要待遇，以便你们可以对多种合理安排家庭生活及工作时间的方式进行评估和选择。

我们希望以下概述的劳动法规能够为您提供帮助，使您能够在子女的成长过程中一直予以关心照顾。

萨沃纳“同等机会”办公室将随时为您提供更详细的信息。

萨沃纳省“同等机会”负责人**安娜玛利亚·托尔泰若罗** (Annamaria Torterolo) 女士
consigliereparita@provincia.savona.it 办公室电话：019/8313700

Il Congedo di Maternità

Mamma

Durante il periodo di gravidanza e dopo la nascita del tuo bambino devi assentarti dal lavoro per un periodo di **astensione obbligatoria** detto **Congedo di Maternità** che prevede anche un'indennità economica in sostituzione della retribuzione.

Il diritto al Congedo e alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione (anche internazionale) o affidamento di minori. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del Congedo di Maternità, il diritto all'astensione dal lavoro e alla relativa indennità spettano **al padre (Congedo di Paternità)**.

Sei una lavoratrice dipendente (apprendista, operaia, impiegata, dirigente)?

Il Congedo normalmente dura **2 mesi prima della nascita e 3 mesi dopo, oppure 1 mese prima della nascita e 4 dopo.**

Se la bimba o il bimbo sono nati prematuri, rispetto alla data prevista, puoi stare a casa anche i giorni che non hai utilizzato prima del parto. Esistono anche casi in cui puoi o devi assentarti dal lavoro per più tempo, come ad esempio la gravidanza a rischio, o il parto prematuro.

Riceverai l'80% della retribuzione giornaliera (alcuni contratti di lavoro prevedono l'integrazione al 100%) ed il periodo di assenza verrà contato come anzianità di servizio, anche ai fini della 13^a e delle ferie. Sappi che, se vuoi godere di ferie o permessi, hai diritto di chiederli in aggiunta rispetto al Congedo per Maternità.

Sei una lavoratrice agricola a tempo indeterminato o determinato?

Hai diritto al Congedo di Maternità se nell'anno di inizio del Congedo eri in possesso della qualità di bracciante, comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (art. 63 T.U.).



Sei collaboratrice domestica dipendente (Colf o Badante)?

Hai diritto al Congedo di Maternità ma, per ottenere l'indennità di maternità devi avere 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del Congedo di Maternità, oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo stesso (art. 62 del T.U.).

Sei in mobilità?

Alle lavoratrici che stanno fruendo dell'indennità di mobilità, per i periodi di astensione obbligatoria successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, spetta l'indennità di maternità. A tali lavoratrici l'indennità di mobilità già concessa dovrà essere sospesa ed eventualmente ripristinata al termine dell'astensione.

Sei stata licenziata per cessazione di attività dell'azienda o, alla scadenza, il tuo contratto a termine non ti è stato rinnovato?

Riceverai ugualmente l'indennità di maternità.



Sei disoccupata?

Hai diritto all'indennità di maternità se è presente una delle seguenti condizioni:

- il Congedo di Maternità sia iniziato entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro;
- il Congedo di Maternità sia iniziato oltre i predetti 60 giorni, ma sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità oppure alla cassa integrazione.

Per le disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità sussiste a condizione che il Congedo di Maternità sia iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e che siano stati versati all'INPS 26 contributi settimanali negli ultimi due anni precedenti l'inizio del congedo stesso.

Sei libera professionista iscritta alla gestione separata Inps?

Non hai tale obbligo di astensione; tuttavia la permanenza al lavoro comporta la perdita del diritto all'indennità di maternità. L'indennità di maternità, il cui importo varia a seconda della tua attività, spetta a condizione che nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del Congedo di Maternità (o Paternità) risultino effettivamente accreditati alla gestione separata almeno 3 contributi mensili comprensivi dell'aliquota maggiorata. L'indennità è pagata direttamente dall'INPS.

Sei lavoratrice autonoma

[artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, imprenditrice agricola professionale]?

Hai diritto all'indennità di maternità, ma non devi necessariamente stare a casa dal lavoro per il Congedo di Maternità. L'indennità è riconosciuta se sei iscritta alla Gestione separata INPS, in base all'attività svolta ed in regola con il versamento dei contributi anche per i mesi compresi nel periodo di maternità (2 mesi precedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi alla data stessa).

Per questo periodo di maternità ti spetta un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda del tipo di lavoro autonomo svolto. L'indennità è pagata direttamente dall'INPS.

Sei una lavoratrice con contratto a progetto o che svolge prestazioni occasionali?

Hai diritto al Congedo di Maternità e l'obbligo all'astensione dal lavoro. Hai pertanto diritto all'indennità se hai versato i contributi alla gestione separata dell'INPS per 2 mesi precedenti la data presunta del parto e 3 mesi dal giorno successivo al parto. L'indennità è pagata direttamente dall'INPS.

Nel caso di adozione o di affidamento di bimbi/e

Per i bimbi che non abbiano più di 6 anni si può chiedere il Congedo per Maternità per i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia e se i bimbi vengono da un paese straniero, anche se hanno più di 6 anni!.



Gravidanza a rischio e astensione anticipata

Se sei una lavoratrice occupata in lavori che, in relazione allo stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, il divieto di prestare l'attività lavorativa può essere anticipato. Infatti prima dell'inizio del Congedo "ordinario" di Maternità (2 mesi precedenti la data presunta del parto) la lavoratrice può usufruire, sulla base di accertamenti medici effettuati del Servizio Sanitario Na-

zionale, di uno o più periodi di astensione anticipata.

La competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata viene suddivisa tra **ASL** e **Direzione Territoriale del Lavoro**.

In sostanza la ASL provvederà a rilasciare l'autorizzazione nel caso di:

- gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

La Direzione Territoriale del Lavoro invece provvederà:

- quando le condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il Congedo di Paternità



Il Congedo di Paternità (*art. 28 e seguenti del T.U.*) è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice.

Il Congedo di Paternità spetta in caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre (*art. 155*

bis cod. civ.). 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.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi di tale Congedo, deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni previste.

Il trattamento economico, normativo, previdenziale è lo stesso spettante alla mamma.

Documentazione

Ricordati di presentare al Datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto.

E poi, entro 30 giorni dalla nascita di tuo figlio, ricordati di presentare il suo certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva.

Fonti: Decreto Legge 26 marzo 2001, n.151 "Testo Unico sulla Maternità e Paternità"

Decreto Legge 9 febbraio 2012, n.5 "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo"



Il Congedo Parentale o Astensione Facoltativa

Mamma e Papà!

Terminato il periodo di Congedo di Maternità, è possibile richiedere ulteriori periodi di assenza per assistere il bambino.

Il Congedo Parentale (Astensione Facoltativa) può essere richiesto anche dal padre ed è riconoscibile fino agli 8 anni di età del bambino. L'astensione può essere goduta in un'unica soluzione o frazionata; in quest'ultimo caso, per calcolare 1 mese si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere i 30 giorni.

I Congedi Parentali dei due genitori non possono superare complessivamente il limite di 10 mesi.

Anche i genitori adottivi o affidatari possono usufruire del Congedo Parentale ed i limiti di età del bambino, come diremo poi, sono superiori a quelli previsti per i figli biologici.



Sei una lavoratrice o un lavoratore dipendente, con rapporto di lavoro in essere (anche lavoratore agricolo con contratto a tempo determinato)?

Il Congedo Parentale spetta ai genitori naturali entro i primi 8 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo tra i due genitori, non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore

a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di Astensione Obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora.



L'indennità per Congedo Parentale è utilizzabile entro i primi 3 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;

- dai 3 anni e 1 giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni, o per la parte non fruita, il Congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

I genitori adottivi o affidatari, possono usufruire dell'indennità per Congedo Parentale al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:



- entro i 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di Congedo complessivo di 6 mesi tra i due genitori;

- dai 3 anni e 1 giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia, o per la

parte non fruita, il Congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

Il Congedo Parentale non spetta ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio. Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del Congedo, il diritto al Congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.



Sei una lavoratrice o lavoratore iscritta/o alla gestione separata (a progetto o libera/o professionista)?

Se non sei iscritta/o ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionata/o, ti spetta un'indennità per Congedo Parentale, per massimo 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

In caso di adozione ed affidamento solo preadottivo sia nazionale che internazionale, il Congedo Parentale è riconoscibile per un massimo di 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i 12 anni di età. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Sei una lavoratrice autonoma?

Se hai effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il Congedo (o una frazione di esso) e se sussiste l'effettiva astensione dall'attività lavorativa, ti spetta il Congedo Parentale per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

In caso di adozione ed affidamento solo preadottivo, sia nazionale che internazionale, il Congedo Parentale è riconoscibile per un massimo di 3 mesi entro 3 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, purché all'atto dell'adozione o affidamento, il minore non abbia superato i 12 anni di età.

Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al Congedo Parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale prevista per l'anno di inizio del congedo stesso.

Attenzione: Lo/a straniero/a con un regolare rapporto di lavoro subordinato in atto, ha diritto a fruire del Congedo Parentale anche in favore del figlio residente all'estero.

È opportuno precisare che il certificato di nascita da allegare alla domanda, nonché la firma apposta dall'altro genitore o affidatario sulla dichiarazione ad esso riservata nel Mod. AST. FAC., dovranno essere legalizzati a cura della rappresentanza diplomatica o consolare italiana operante nel territorio estero.

Documentazione

La domanda di **Congedo Parentale** deve essere presentata all'**INPS** telematicamente sul sito **www.inps.it** "servizi on line" o tramite i **Patronati** *(istituti che svolgono la funzione di assistenza e di tutela a favore dei lavoratori)*.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del periodo di Congedo richiesto; qualora sia presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di Congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro tranne in casi particolari in cui è pagata direttamente dall'INPS (operai agricoli a tempo determinato, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato).

Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per le lavoratrici autonome, il pagamento è effettuato direttamente dall'INPS. Se l'INPS non provvede al pagamento entro 1 anno dalla fine del periodo indennizzabile, il diritto si prescrive; il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'INPS atti scritti di data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via).

Novità sui Congedi Parentali*

Nel 2012 vengono introdotte norme che prevedono,

in via sperimentale per il periodo 2013 – 2015,

alcune misure al fine di promuovere una cultura

di maggiore condivisione dei compiti genitoriali

e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le novità qui indicate non son direttamente applicabili ai rapporti

di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni,

per i quali rimangono valide le regole previste dal C.C.N.N.L.

di comparto e dal D.Lgs. 151/2001.



Congedo obbligatorio e facoltativo del padre

Il padre lavoratore dipendente ha diritto ad 1 giorno di **Congedo Obbligatorio** dal lavoro entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio.

Può anche usufruire di 2 giorni, facoltativi, continuativi, scalati da quelli della madre.

È riconosciuta un'indennità giornaliera del 100% della retribuzione a carico dell'INPS.

Contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia

La madre lavoratrice, al termine del periodo di Congedo di Maternità e negli 11 mesi successivi, può richiedere, in alternativa al congedo parentale, un contributo economico utilizzabile o per il servizio di *baby-sitting* o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati.

Il contributo è un **voucher** di 300 euro mensili, per un massimo di 6 mesi.

La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del Congedo Parentale.

Frazionamento orario del Congedo Parentale

È introdotta la possibilità di frazionare in ore il Congedo Parentale, per esempio scegliendo di lavorare anche mezza giornata (con indennità del 30% di stipendio). In questo modo è possibile estendere i limiti prefissati che erano articolati in giornate lavorative integrali e che prevedevano 6 mesi per ciascun genitore, fino a un massimo di 10 mesi complessivi (11 nel caso in cui il padre resti a casa per 3 mesi consecutivi).

I Permessi e i Riposi Giornalieri

La lavoratrice madre assicurata all'INPS per la maternità (con esclusione delle lavoratrici domestiche, a domicilio, autonome o parasubordinate) ha diritto, **durante il primo anno di vita del bambino (o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato)**, ai riposi giornalieri indennizzati dall'INPS in misura pari all'intera retribuzione.



Per le mamme lavoratrici, **fino al primo anno di vita del bambino**, sono previste **2 ore di riposo giornaliero, una sola se si lavora meno di 6 ore al giorno**. Per i parti gemellari le ore di riposo vanno moltiplicate per ogni figlio. Le ore di Congedo devono essere concordate con il datore di lavoro e sono considerate lavorative a tutti gli effetti, quindi regolarmente retribuite.

I riposi giornalieri sono previsti **anche per il padre** in alcune situazioni specifiche: se la madre, lavoratrice dipendente, ha rinunciato ai riposi; se la madre è lavoratrice che non ha diritto ai riposi (parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica, casalinga); in caso di parto gemellare; se la madre ha abbandonato il figlio. Sono previsti anche se l'affidamento dei figli è assegnato al padre o in caso di grave infermità o decesso della madre. Casi, questi, in cui generalmente si prevede un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione.

Ogni volta che il **bambino si ammala**, entro i 3 anni di età, la mamma e il papà hanno diritto ad assentarsi dal lavoro. Se invece il bambino ha dai 3 anni e 1 giorno agli 8 anni, ognuno dei genitori ha diritto a 5 giorni all'anno. Questi Congedi non sono retribuiti ma c'è comunque la contribuzione figurativa ridotta, utile per la pensione. Le malattie del bambino devono essere documentate con certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.



In caso di adozione o affidamento, l'astensione dei genitori per malattia del figlio è disciplinata come segue: fino a 6 anni di età del bambino, l'astensione può effettuarsi senza limiti; dai 6 agli 8 anni di età del bambino, l'astensione può effettuarsi nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Anche la legge 4 novembre 2010 n. 183 (il cosiddetto Collegato Lavoro 2010) interviene in materia, introducendo alcune novità relative ai permessi lavorativi per l'assistenza

ai familiari portatori di handicap.

Secondo l'articolo 24, il dipendente pubblico o privato che assista un familiare, parente o affine con handicap in situazione di gravità ha diritto a 3 giorni di permesso

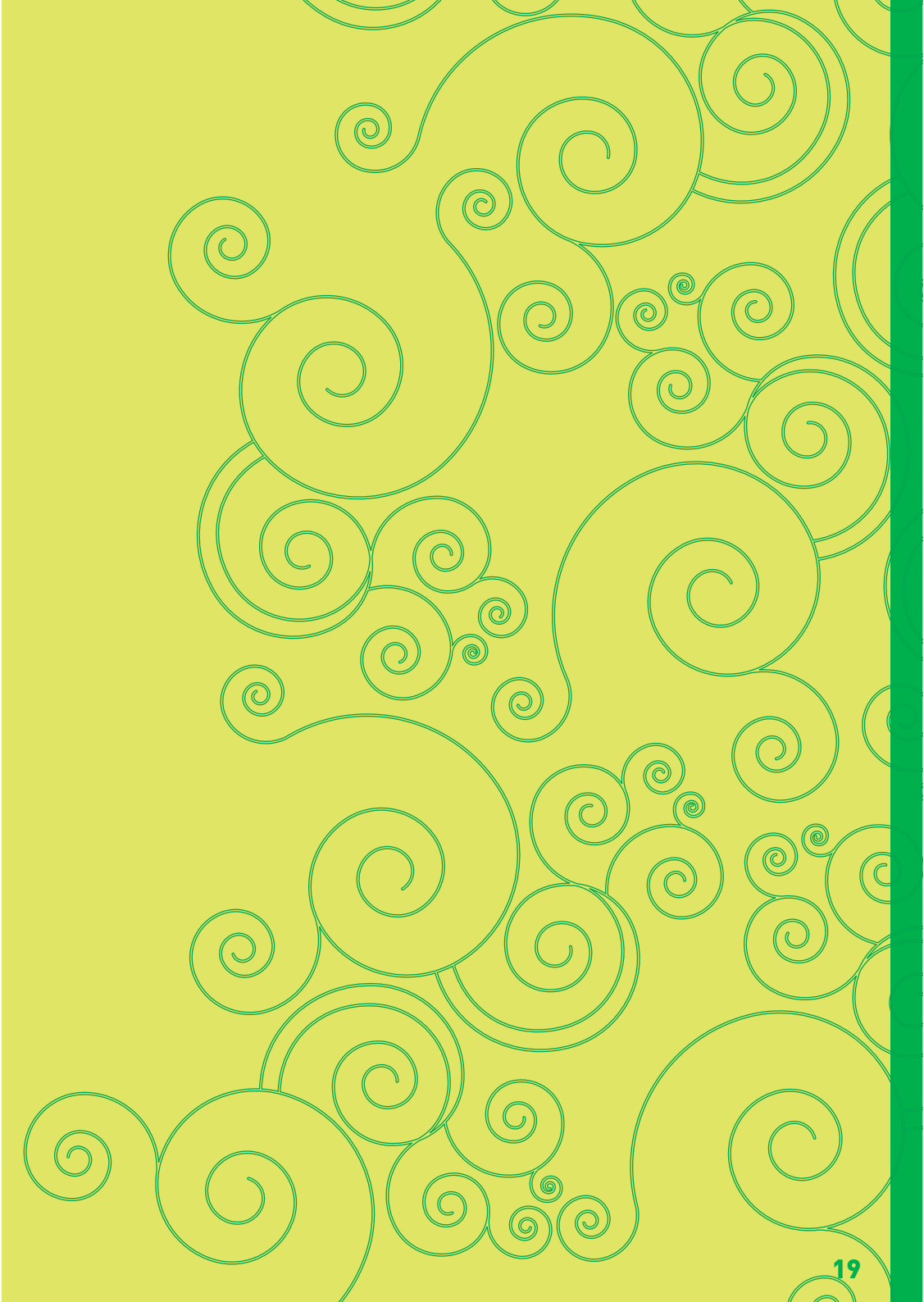


mensile retribuito. Questo diritto spetta a un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona. Se invece è il figlio ad essere portatore di handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, alternativamente. Questi ultimi possono, inoltre, scegliere la sede di lavoro a loro più affine per gestire meglio le esigenze familiari.

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del Congedo Parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Documentazione

La domanda di riposi per allattamento per lavoratrici/lavoratori dipendenti, deve essere consegnata prima dell'inizio del periodo di riposo per allattamento richiesto: direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro (nessuna domanda va presentata all'INPS) per le lavoratrici; sia alla Sede INPS di appartenenza che al proprio datore di lavoro per i lavoratori.



Tutele e Diritti

Il Decreto Legislativo 151/2001 “*Testo Unico sulla Maternità e Paternità*” costituisce il fondamento giuridico di tutela delle lavoratrici madri.

Sono tutelate coloro che svolgono una attività alle dipendenze di un datore di lavoro privato o pubblico, più in dettaglio, le dipendenti delle varie amministrazioni dello Stato, della Regione, della Provincia o dei Comuni, le dipendenti di datori di lavoro privati, (aziende, artigiani, commercianti, industrie); le dipendenti di società cooperative, le apprendiste, le lavoratrici agricole.

In caso di fruizione del Congedo di Paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre per la durata del Congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si applica altresì al padre adottante o affidatario fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



Mantenimento del tuo posto di lavoro: mansioni, sede e ruolo

Al tuo rientro dal Congedo per Maternità hai diritto a conservare il tuo posto di lavoro, nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e hai diritto di restarvi fino al compimento di 1 anno di età del/la bimbo/a. Dovrai essere adibita alle stesse mansioni che svolgevi prima del congedo oppure ad altre mansioni che il contratto collettivo consideri equivalenti. Gli stessi

diritti ti competono al rientro dopo un Congedo Parentale, un permesso o un riposo.

Divieto di licenziamento

Sappi che non puoi essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza (anche se il tuo datore di lavoro ancora non ne era stato informato) fino al compimento di 1 anno di età del/la bimbo/a.

In caso di licenziamento nel predetto periodo potrai impugnare il licenziamento intimato ottenendo la reintegra nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno; nel caso tu sia madre adottiva o affidataria vale lo stesso divieto fino ad 1 anno dall'ingresso del/la bimbo/a in famiglia.

Il licenziamento può essere invece comunicato: se c'è una tua colpa grave che costituisca giusta causa (ma non perdi il diritto all'indennità di maternità), se l'azienda dove eri collocata cessa l'attività, se sia terminata la prestazione per la quale eri stata assunta, oppure sia scaduto il contratto a termine, ed anche se non hai superato il periodo di prova. Su quest'ultima ipotesi però bisogna verificare che non ci sia



stata una discriminazione proprio perché sei rimasta incinta.

Anche se sei collaboratrice domestica e la tua gravidanza è iniziata all'interno del periodo di lavoro non puoi essere licenziata fino al 3° mese dopo il parto. Non puoi neanche essere sospesa dal lavoro a meno che venga sospesa l'attività della tua azienda o del tuo reparto e non puoi neanche essere messa in mobilità.

Non puoi essere licenziata perché chiedi i Congedi Parentali o ti assenti per una malattia del/la bimbo/a.

Dimissioni

Se presenti le tue dimissioni volontariamente dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al compimento del terzo anno di età del bambino (L.92/2012) o nei primi tre

anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, le stesse devono essere convalidate dalla Direzione Territoriale del Lavoro (la disposizione si applica anche al lavoratore padre che ha usufruito del Congedo di Paternità). Dopo aver presentato la lettera di dimissioni al datore di lavoro, ti recherai con copia della stessa presso la D.T.L. che convaliderà le tue dimissioni.

Inoltre non devi comunicare le tue dimissioni con il preavviso previsto dal contratto e hai diritto a richiedere le stesse indennità previste in caso di licenziamento.

Il datore di lavoro che simuli le dimissioni del lavoratore, utilizzando un foglio firmato in bianco dal lavoratore, è punito con la sanzione amministrativa da € 5.000,00 a € 30.000,00, salvo che il fatto costituisca reato.



Divieto lavoro notturno

Fino al compimento di 1 anno di età del/la tuo/a bimbo/a non puoi lavorare dalle ore 24 alle ore 6, mentre non sei obbligata a prestare il lavoro notturno fino a che la/il bimba/o non abbia compiuto i 3 anni di età. Se sei genitore unica affidataria del/la bimbo/a che vive con te, non sei obbligata a prestare il lavoro notturno fino all'età di 12 anni. Se hai a carico un/a figlio/a o altra persona disabile non sei mai obbligata a prestare il lavoro notturno.

Possibilità di richiedere un anticipo della liquidazione **(solo per alcune tipologie di lavoratrici dipendenti)**

Per sostenere le spese del periodo di Congedo Parentale in cui hai un'indennità ridotta, hai diritto a richiedere al tuo datore di lavoro un anticipo della liquidazione, così come per le spese mediche o per l'acquisto della casa.



Informazioni utili:

Ti ricordiamo inoltre, che è possibile richiedere il **part-time** ai sensi della L. 53/2000 e delle disposizioni del Contratto Collettivo di lavoro applicato come misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Non esiste un obbligo di legge che imponga all'azienda di concederti il part-time, ma qualora non ti venisse concesso, puoi provare a parlarne con noi Consigliere, in modo tale da poter tentare

una mediazione con l'impresa in cui lavori.

Prova, inoltre, a **chiedere all'azienda in cui lavori** se ha introdotto strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e/o forme di flessibilizzazione dell'orario.

Se invece non lavori o sei casalinga, sei lavoratrice saltuaria, o hai un reddito basso

Puoi chiedere l'**Assegno maternità** rivolgendoti agli uffici del **tuo** Comune di residenza per l'**Assegno comunale** o all'INPS per l'**Assegno statale** (entrambi in presenza di determinati presupposti).

Ricordati di presentare la domanda entro **6 mesi** dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del/la bimbo/a adottato o in affidamento.

Se sei cittadina extracomunitaria per ottenere l'assegno devi essere in possesso della carta di soggiorno.

Per l'Assegno Comunale puoi rivolgerti al Comune di residenza o ad uno dei C.A.F. (Centri Assistenza Fiscale).

Per l'Assegno Statale puoi rivolgerti alla Direzione Provinciale INPS telefono 019/83151; mail: direzione.provinciale.savona@postacert.inps.gov.it

Se aspetti un/a bambino/a e non hai il permesso di soggiorno

Sappi che, nel rispetto della privacy, hai diritto gratuito alle cure mediche ed ospedaliere urgenti e anche continuative durante il periodo di gravidanza ed al momento del parto presso gli ospedali del Servizio Sanitario Nazionale.

Per questo puoi rivolgerti all'ASL, ai Servizi Sociali del Comune o ancora al Consultorio Familiare.

Ricordati che puoi ottenere un "permesso di soggiorno per cure mediche" fino al sesto mese di vita della tua bambina/o (anche per tuo marito se è convivente).

Per informazioni relative ai Congedi, ai Diritti Lavorativi ed agli Aspetti Sociali:

- **Direzione Provinciale del Lavoro di Savona**
Piazza Martiri della Libertà, 9 - Savona
019.842911
<http://www.uisv.it/ospiti/dplsv/#>
- **INPS Direzione Provinciale**
Piazza Marconi, 6 - Savona
019.83151 • direzione.provinciale.savona@postacert.inps.gov.it • www.inps.it
- **INPS – Gestione Lavoratori Pubblici**
Piazza Marconi, 6 - Savona
019.842941 • 019.84294234
- **C.A.F.** (Centri Assistenza Fiscale)
- **Sportello Genitori** - Comune di Savona
019.884482
- **Ufficio Asili Nido** - Comune di Savona
Via Don Minzoni, 6 - Savona
019.8310821-822
- **Sportello Assegni al Nucleo e di Maternità** - Comune di Savona
Via Quarda Inferiore, 4 - Savona - primo piano
019.831055
- **Distretto Sociosanitario N° 7 Savonese**
Via Quarda Inferiore, 4 - Savona
019.854074 -8428798
segreteria.technical@comune.savona.it

Per informazioni relative agli Aspetti Sanitari della Maternità:

- **Consutorio del Distretto Sanitario “Savonese”**
019.8405743 • consutoriale.sv@asl2.liguria.it
- **Consutorio del Distretto Sanitario “Albenganese”**
0182.541200 • consutoriale.alb@asl2.liguria.it
- **Consutorio del Distretto Sanitario “Finalese”**
019.68152214 • consutoriale.finale@asl2.liguria.it
- **Consutorio del Distretto Sanitario “Delle Bormide”**
019.5009501 • consutoriale.bormide@asl2.liguria.it
- **Struttura di Ostetricia e Ginecologia presso Ospedale San Paolo di Savona**
Direttore dott. Salvatore Garzarelli
Via Genova, 30 - Savona
019.8404345/4884/4338
- **Struttura di Ostetricia e Ginecologia presso Ospedale Santa Corona di Pietra Ligure**
Direttore dott. Andrea Zolezzi
Via XXV Aprile, 38 - Pietra Ligure
019.6232462/5051

Per informazioni relative alle Discriminazioni sul Luogo di Lavoro puoi rivolgerti a:

- **Consigliera di Parità della Provincia di Savona, Dott.ssa Annamaria Torterolo**
presso il Centro per l'Impiego di Savona, via al Molinero - Savona
019 8313700 • consigliereparita@provincia.savona.it

FONTI

- www.lavoro.gov.it
- www.pariopportunita.gov.it
- www.politichefamiglia.it
- www.comune.savona.it
- www.asl2.liguria.it
- www.inps.it
- www.ingenera.it
- Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 *"Tutela delle lavoratrici madri"*
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 *"Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"*
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*
- Decreto Legge 26 marzo 2001, n. 151 *"Testo Unico sulla Maternità e Paternità"*
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*
- Decreto Legge 9 febbraio 2012, n.5 *"Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo"*
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 *"Riforma Fornero"*
- Decreto Ministero del Lavoro 22 dicembre 2012 *"Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo"*
- *"Diritti e Opportunità per i genitori che lavorano"*, Dipartimento per le Politiche della Famiglia. Consiglio dei Ministri
- *"I nostri auguri tra opportunità e diritti!"*, Regione Piemonte.

Indice



Maternità e Lavoro. Introduzione

Pagina 3



Il Congedo di Maternità

Pagina 4



Il Congedo di Paternità

Pagina 8



Il Congedo Parentale o Astensione Facoltativa

Pagina 10



I Permessi e i Riposi Giornalieri

Pagina 16



Tutele e Diritti

Pagina 20



Informazioni e Fonti

Pagine 24 e 25



www.provincia.savona.it/provincia/altri-organismi/consigliera-parita