

# MISURE SOSTEGNO MATERNITA' E PATERNITA'

Quali sono le misure che sostengono la maternità, la paternità, i permessi e i congedi consentiti dalle norme e cosa spetta alla mamma al rientro al lavoro dopo la maternità obbligatoria

Stai per diventare Genitore o sei già Genitore ?



FIM CISL non ti lascia da sola/o. **SIAMO AL TUO FIANCO**

## LAVORATRICE IN GRAVIDANZA AL LAVORO

Misure a tutela della lavoratrice madre e/o del lavoratore padre

- a) È vietato adibire la lavoratrice in gravidanza al trasporto e al sollevamento pesi, a lavori pericolosi, faticosi e insalubri;
  - b) È vietato adibire la lavoratrice in gravidanza a mansioni che la possano esporre a radiazioni ionizzanti; (artt. 6-11 d.lgs. 151/2001)
  - c) È vietato adibire al lavoro notturno dalle 24 alle 06: (art. 53 d.lgs. 151/2001)
- la lavoratrice, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio;
- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, alternativamente, il padre convivente;
- la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia (entro i 12 anni) o, alternativamente, il padre adottivo o affidatario convivente;
- genitore con figlio disabile a carico. (L. 104/92)



## Congedi e permessi della madre lavoratrice e del padre lavoratore



**1** Diritto della lavoratrice a permessi retribuiti per visite ed esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, da effettuarsi durante l'orario di lavoro, dall'inizio della gravidanza fino all'inizio dell'assenza per congedo di maternità. (art. 14 d.lgs. 151/2001)

**2** Congedo di maternità: obbligo di astensione dal lavoro della lavoratrice tra 2 mesi prima del parto a 3 mesi dopo il parto. La lavoratrice può scegliere di:

- differire il congedo tra 1 mese prima del parto a 4 mesi dopo il parto;
- posticipare la fruizione dell'intero periodo dopo il parto

(a condizione che il medico specialista del SSN e il medico aziendale competente attestino che tale scelta non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro).  
(Art. 16 d.l.s. 151/2001)

**3** Il periodo di astensione dal lavoro e di fruizione del congedo di maternità può essere anticipato:

➡ per gravi complicazioni della gravidanza o persistenti malattie che possono essere aggravate dalla gravidanza (in questo caso la lavoratrice presenta la richiesta all'ASL - Azienda Sanitaria Locale - con il certificato rilasciato dal ginecologo. La ASL rilascia il provvedimento da presentare al datore di lavoro);

➡ quando le condizioni di lavoro o ambientali costituiscono un fattore di rischio per la salute della donna e del nascituro;

➡ quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre o che la espone ad un rischio per la sicurezza e la salute e non può essere spostata ad altre mansioni.

In questi ultimi due casi, l'organo competente è l'Ispettorato del Lavoro che dispone l'interdizione dal lavoro fino all'inizio congedo di maternità obbligatorio che decorrerà da due mesi prima della data presunta del parto (art. 16-17 d.lgs. 151/2001).

La lavoratrice dovrà presentare la richiesta di maternità anticipata con il certificato di gravidanza e il documento di valutazione dei rischi predisposto dal datore di lavoro.

Inoltre il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto quando:

- le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della lavoratrice;
- la lavoratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.

In entrambi questi casi la proroga è disposta dall'Ispettorato del Lavoro (art. 6-7 d.lgs. 151/2001).

**4** Congedo di paternità alternativo:

il padre lavoratore ne beneficia in alternativa al congedo di maternità della madre nei seguenti casi: morte o grave infermità della madre; abbandono del bambino da parte della madre; affidamento del bambino al padre in via esclusiva; (art. 28 d.lgs. 151/2001)



### **Trattamento economico del congedo di maternità/paternità:**

indennità INPS pari all'80% della retribuzione + integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere il 100% della retribuzione CCNL Metalmeccanici:  
Industria (Industria, Orafi, Stellantis, Cooperative), PMI (Confapi, Confimi), Artigiani.

### **5 Congedo di paternità obbligatorio:**

Il padre lavoratore ha diritto ad un congedo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) nel periodo da 2 mesi precedenti la data presunta del parto a 5 mesi successivi al parto. È indennizzato dall'INPS in misura pari al 100% della retribuzione. (art. 27 bis d.lgs. 151/2001)

### **6 Permessi per allattamento:**

durante il primo anno di vita del bambino, la madre lavoratrice ha diritto a periodi di riposo giornalieri retribuiti (indennizzati dall'INPS):

- 2 ore in caso di orario di lavoro pari o superiore a 6 ore;
- 1 ora in caso di orario di lavoro inferiore a 6 ore; (art. 39 d.lgs. 151/2001)

### **Riposi giornalieri del padre lavoratore:**

durante il primo anno di vita del bambino, il padre lavoratore ha diritto di fruire dei medesimi riposi giornalieri della madre lavoratrice (permessi di allattamento) nei seguenti casi:

- affidamento del figlio al solo padre;
- morte o grave infermità della madre;
- richiesta in alternativa alla madre lavoratrice dipendente; madre lavoratrice autonoma o casalinga. (art. 40 d.lgs. 151/2001)



### **7 Congedo parentale**

Entro i 12 anni del/la figlio/a, i genitori hanno diritto a 9 mesi di astensione dal lavoro (anche frazionabili) indennizzabili al 30% della retribuzione, di cui 3 fruibili esclusivamente dalla madre e 3 esclusivamente dal padre a cui si aggiungono ulteriori 3 mesi utilizzabili alternativamente tra i due genitori (fino ad un periodo massimo di 6 mesi per ciascun genitore, elevabili a 7 mesi per il padre nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi. Qualora sia presente un solo genitore, i mesi di congedo diventano in totale 9 (elevabili a 11 se il reddito è sotto soglia).

### **ATTENZIONE: NOVITÀ DEL 2023**

(Legge di Bilancio 2023, n. 197 del 29/12/2022. Circolare INPS n. del 16 gennaio 2023)

Per i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità, o in alternativa, di paternità dopo il 31/12/2022 il primo mese di congedo parentale verrà retribuito all'80% (anziché al 30%) nel caso in cui sia utilizzato dalla madre o dal padre (in alternativa) entro il sesto anno di vita del/la bambino/a (o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento)

## PRIMA, DURANTE E DOPO IL PARTO

**8** Diritto della lavoratrice e del lavoratore alla **trasformazione** del rapporto da tempo pieno a **part time** in alternativa al congedo parentale. (art. 8 d.lgs. 81/2015)

**9** Permessi per malattia del figlio:

la madre lavoratrice, in alternativa al padre, può fruire di permessi non retribuiti per la malattia di ciascun figlio:

- senza limiti temporali, fino al compimento dei 3 anni del figlio;
- 5 giorni lavorativi all'anno, tra i 3 e gli 8 anni del figlio. (art. 47 d.lgs. 151/2001).

## MISURE PARTICOLARI IN CASO DI ADOZIONE

**1** Congedo di maternità/paternità:

● in caso di adozione di un minore, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore hanno diritto al congedo di maternità o di paternità per la durata di 5 mesi.

Il padre lavoratore ha diritto al congedo obbligatorio di 10 giorni;

● in caso di affidamento di un minore, la lavoratrice ha diritto ad un congedo della durata massima di 3 mesi ed il lavoratore ha diritto al congedo obbligatorio di 10 giorni.

(artt. 26, 27-bis e 31 d.lgs. 151/2001)

**2** Congedo parentale:

I genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. (art. 36 d.lgs. 151/2001)



**1** La lavoratrice o il lavoratore, genitore di figlio con disabilità grave, hanno diritto, in alternativa, a:

- prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, (comprensivi dei periodi di congedo parentale ordinario), da fruire fino al compimento del 12° anno del figlio. I genitori di figli disabili gravi con meno di 3 anni possono utilizzare 2 ore di permessi giornalieri orari se lavorano per almeno 6 ore, oppure 1 ora se l'attività lavorativa è inferiore alle 6 ore;
- 3 giorni di permesso retribuito al mese;
- congedo straordinario. (art. 33 e 42 d.lgs. 151/2001; art. 33 legge 104/1992)

**2** I genitori che fruiscono dei 3 giorni di permesso mensili per assistere un figlio con disabilità grave e (anche maggiorenne) hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio del figlio da assistere e non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. (art. 33 legge 104/1992)



# DIRITTI AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

## **1** Al termine dei congedi di maternità, paternità e parentale, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto:

- a rientrare nella medesima unità produttiva in cui erano occupati;
- ad essere assegnati alle medesime mansioni o a mansioni equivalenti.

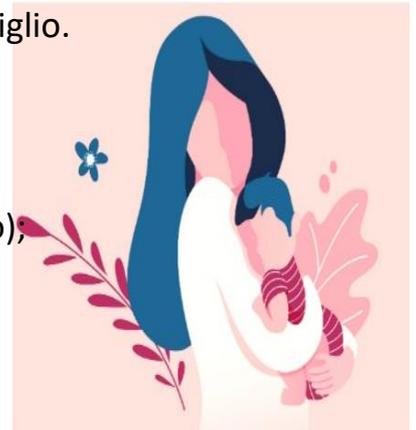
(art. 56 d.lgs. 151/2001)

## **2** È vietato il licenziamento:

- ➡ della madre lavoratrice dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio;
- ➡ del padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità alternativo e obbligatorio, per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del figlio.

### Il licenziamento è consentito solo nei seguenti casi:

- colpa grave (= licenziamento disciplinare per giusta causa);
- cessazione dell'attività aziendale;
- scadenza del termine (in caso di contratto a tempo determinato);
- esito negativo del patto di prova. (art. 54 d.lgs. 151/2001)



## **3** È vietato sospendere dal lavoro:

- ✚ la madre lavoratrice nel periodo dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio;
- ✚ il padre lavoratore che usufruisce del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo, per la durata dello stesso e fino al compimento di un anno di età del figlio;
- ✚ tale divieto non si applica nei casi di sospensione dell'intera attività aziendale o del reparto cui sono addetti la lavoratrice o il lavoratore. (art. 54 d.lgs. 151/2001).

## **4** Le madri che intendano dare le dimissioni volontarie dal lavoro

(in sede protetta, presso gli Ispettorati del Lavoro) entro il primo anno di vita del/la bambino/a hanno diritto a percepire l'indennità di disoccupazione da parte dell'INPS e non sono tenute a dare il preavviso. Tale diritto è riconosciuto anche ai padri che abbiano usufruito dei 10 giorni di congedo di paternità obbligatoria oppure del congedo di paternità alternativo sempre fino al compimento del primo anno del/la figlio/a.

(art. 27 e 28 del D. Lgs. 151/2001)





**RIVOLGITI AI DELEGATI O AI SINDACALISTI DELLA FIM CISL PER INFORMAZIONI ED ASSISTENZA PER LA MIGLIORE TUTELA DEI TUOI DIRITTI.**

**IL PATRONATO INAS CISL È A TUA DISPOSIZIONE PER LA PRESENTAZIONE DELLE PRATICHE INPS**

**IL SERVIZIO È GRATUITO PER GLI ISCRITTI FIM CISL**



**ISCRIVITI AL SINDACATO,  
SCEGLI LA FIM CISL!**



**DAISY  
NETWORK**

COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE FIM CISL

