



INTESA  SANPAOLO
mail: segreteria@fabintesasnpaolo.org
www.fabintesasnpaolo.eu

LA BUSSOLA

Numero Speciale



**Manuale di orientamento
per mamma e papà**



(Aggiornata marzo 2016)

Per ogni ulteriore informazione che non trovi in questo numero speciale

[clicca qui](#)



e scrivici subito

La tutela della maternità rappresenta un principio fondamentale sancito dall'art. 37 della Costituzione: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"*.











La presente guida è un vademecum per tutte le Colleghe ed i Colleghi che si apprestano a diventare mamme e papà e compendia le tutele di legge aggiornate (testo unico a tutela della maternità D.lgs. n. 151/2001 e agg.), le previsioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti.

Per rendere più agevole e immediata la consultazione, abbiamo inserito tutta la modulistica scaricabile direttamente dalla guida.

Invitiamo le Colleghe ed i Colleghi a rivolgersi ai propri sindacalisti FAB I di fiducia per ulteriori approfondimenti.

Vi ricordiamo inoltre che all'interno del sito www.fabintesanpaolo.eu troverete tutta la normativa di riferimento.

SOMMARIO

 CONTROLLI PRENATALI / CORSO PREPARTO	pag. 3
 CONGEDO ANTICIPATO	pag. 3
 CONGEDO DI MATERNITA' / PATERNITA'	pag. 4
 CONGEDO PARENTALE	pag. 6
 CONGEDO PARENTALE A ORE	pag. 7
 ASPETTATIVA PER PUERPERIO	pag. 7
 ALLATTAMENTO	pag. 8
 MALATTIA DEL FIGLIO	pag. 8
 ADOZIONE / AFFIDO	pag. 9
 TUTELE	pag. 13

CONTROLLI PRENATALI

La dipendente in stato di gravidanza può fruire di **permessi retribuiti** per il tempo necessario per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche. Il permesso è correlato alla durata della visita tenendo conto dei tempi di percorrenza.

Come richiedere il permesso

La dipendente deve presentare al proprio responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) con indicazione della data e ora del controllo medico.

Al rientro deve inserire in INTESAP segreteria online la causale di assenza PCP, allegando il modulo di richiesta ed il certificato medico attestante data e ora della visita.

CORSO PREPARTO

La dipendente può fruire di **permessi retribuiti** per partecipare al corso di preparazione al parto effettuato presso strutture pubbliche o convenzionate per la durata del corso stesso.

Il permesso deve essere richiesto con **almeno 5 giorni di preavviso**, è correlato alla durata del corso e tiene conto dei tempi di percorrenza.

Come richiedere il permesso

La dipendente deve presentare al proprio responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) con indicazione della data e ora del corso.

Al rientro deve inserire in INTESAP segreteria online la causale di assenza PCP, allegando il modulo di richiesta ed il certificato attestante data e ora del corso.

CONGEDO ANTICIPATO

La lavoratrice, al verificarsi di alcune condizioni, può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento medico:

- disposto dalla ASL, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- disposto dalla Direzione Territoriale del Lavoro, in caso di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della gestante e/o del nascituro ove la stessa non possa essere adibita ad altre attività.

Alla lavoratrice assente per congedo anticipato per maternità con complicazioni patologiche compete il trattamento economico in misura pari al 100% della retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Come richiedere il congedo

La lavoratrice deve rivolgersi al proprio medico curante e farsi rilasciare una proposta di astensione anticipata dal lavoro (certificato medico) da presentare in allegato alla domanda da inviare all'ASL competente in relazione al luogo di residenza. La domanda si intende accolta dalla ASL decorsi 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal posto di lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

La lavoratrice deve presentare al responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) unitamente alla documentazione presentata alla ASL, che sarà poi trasmessa alla Gestione del Personale di competenza che, una volta verificata la documentazione, dovrà dare riscontro alla dipendente.

In caso di interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli, qualora non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'azienda presenta domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro. La domanda, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta dalla Direzione Territoriale del Lavoro entro 7 giorni dalla sua presentazione. La data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con la data di rilascio del provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro.

CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA'

Il congedo di maternità

È fatto obbligo alla dipendente di astenersi dal prestare attività lavorativa nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto (astensione obbligatoria *ante partum*) e nei 3 mesi successivi alla data effettiva del parto (astensione obbligatoria *post partum*). La durata del congedo rimane la stessa anche in caso di parto plurimo.

In alternativa, la dipendente ha facoltà di continuare a lavorare durante l'ottavo mese di gravidanza (in tutto o in parte), fruendo in tal caso di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del figlio (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo).

Tale flessibilità è possibile a condizione che il medico specialista del SSN (o convenzionato) e, dove previsto, il medico competente in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente mediante certificazione, che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. *Le certificazioni sanitarie devono essere acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.*

Il suddetto periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere successivamente ridotto su richiesta della lavoratrice, ampliando così il periodo di astensione *ante partum*, o per fatti sopravvenuti quali la malattia poiché ogni malattia intervenuta in quel periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro. Nei casi di interruzione della flessibilità, le giornate di congedo non fruito saranno differite successivamente al parto.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità post partum. In tal caso la durata complessiva del congedo potrà superare i 5 mesi (Jobs act).

La durata del periodo di astensione ante partum si determina senza includere la data presunta del parto e nell'ipotesi in cui ci sia coincidenza tra data presunta e data effettiva del parto, il periodo complessivo sarà pari a 5 mesi e 1 giorno.

Il congedo di maternità è ridotto per un numero di giorni equivalenti a quelli fruiti dal padre a titolo di *congedo facoltativo* (max 2 giorni). La riduzione opera nel giorno o nei giorni *finali* del congedo di maternità. In caso di domanda di congedo facoltativo del padre, la madre deve dichiarare al proprio datore di lavoro di non fruire del congedo di maternità a lei spettante per il numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre.

Alla lavoratrice assente per il congedo di maternità obbligatorio compete il trattamento economico in misura pari al 100% della retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, in caso di ricovero del neonato, anche non immediatamente conseguente al parto, presso struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che potrà riprendere dalla data di dimissioni del bambino. La sospensione del congedo, che determina la ripresa dell'attività lavorativa della dipendente, può essere richiesta una sola volta per ciascun figlio e subordinatamente alla produzione di certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa (Jobs act).

Il congedo di paternità

Dopo la nascita del figlio, al posto della madre, il padre può astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

Entro 5 mesi dalla nascita del figlio, il padre ha diritto a fruire di un **congedo obbligatorio di 1 giorno**, previsto dall'art. 4 comma 24 lettera a) L.92/12 e può inoltre fruire di **massimo 2 giorni di congedo facoltativo**, del congedo parentale ovvero, in caso di parto plurimo, delle ore aggiuntive di riposo giornaliero spettanti.

*Inoltre, fermo restando quanto disposto dalla legge, è concessa a richiesta un'ulteriore giornata di permesso retribuito, da fruire nei modi e nei termini già fissati dalla normativa aziendale. In caso di parto gemellare tale ulteriore giornata si intende raddoppiata ed è triplicata in caso di parto plurigemellare (accordo 7 ottobre 2015 conciliazione tempi di vita e lavoro).
Il permesso può essere fruito solo dopo aver utilizzato la giornata di congedo obbligatorio.*

I congedi devono essere fruiti a giornata intera.

Al lavoratore assente per il congedo di paternità compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Come richiedere il congedo

In caso di fruizione del congedo da parte della lavoratrice, deve presentare al responsabile idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Entro il 7° mese di gravidanza deve:

- inoltrare all'INPS la richiesta di congedo di maternità utilizzando le procedure telematiche messe a disposizione dall'INPS allegando, dove richiesto, idonea documentazione o autocertificazione. Si consiglia di richiedere all'Inps nei mesi precedenti il PIN dispositivo in modo da poter inserire per tempo la richiesta, oppure di contattare le strutture territoriali FABI per ricevere assistenza.

Se la dipendente intende optare per **il congedo dall'8° mese**, è necessario produrre all'Inps:

- ✓ la certificazione del medico specialista del SSN (o convenzionato) che dovrà esprimere una valutazione sull'assenza di rischi per la gestante ed il nascituro derivante dalle attività lavorative svolte, oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro, rilasciata dal Servizio Prevenzione e Protezione, attestante che per l'attività svolta non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/08;
- ✓ se l'attività svolta è sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione) la richiesta scritta corredata da certificazione del medico specialista del SSN (o convenzionato) oltre alla certificazione del medico competente ai fini della prevenzione della tutela della salute nei luoghi di lavoro ed entrambi devono attestare che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Tutte le certificazioni sanitarie devono recare una data antecedente la fine del settimo mese e attestare la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza a lavoro fin dal primo giorno dell'ottavo mese.

- Presentare al responsabile la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) unitamente alla documentazione inviata all'Inps con ricevuta telematica protocollata dal sistema ed eventuali allegati.

A parto avvenuto, entro 30 giorni dalla nascita, la dipendente deve:

- ✓ produrre al datore di lavoro il certificato di nascita del figlio ovvero dichiarazione sostitutiva di responsabilità dalla quale risulti la data dell'evento oltre ai dati anagrafici del figlio e della madre e la domanda di maternità per il periodo post partum inoltrata telematicamente all'Inps (copia della domanda e ricevuta protocollata dal sistema);
- ✓ comunicare all'azienda con apposita dichiarazione ([scarica il modulo](#)) le eventuali giornate di congedo facoltativo che il padre intende fruire e che vanno a ridurre il congedo di maternità a lei spettante.

In caso di ricovero del neonato si può sospendere il congedo di maternità presentando la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) allegando la documentazione di ricovero del neonato insieme al certificato medico della madre che attesti l'idoneità alla ripresa del lavoro, ed alla copia della domanda di sospensione inviata all'Inps con ricevuta protocollata.

In caso si **congedo da parte del padre** inoltrare la richiesta telematica all'Inps da allegare alla richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) da presentare all'azienda.

Per fruire del congedo per nascita figlio il dipendente deve presentare al responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)).

Il dipendente deve presentare il certificato di nascita o lo stato di famiglia.

Al rientro la/il dipendente deve censire in procedura SAP i dati del figlio, **ricordando di inserire l'eventuale carico fiscale e l'iscrizione al Fondo sanitario (vedi capitolo ISCRIVERE FAMILIARE).**

CONGEDO PARENTALE

A decorrere dal termine del congedo di maternità per la mamma e dalla nascita del figlio per il papà, **fino al compimento dei 12 anni (Jobs act)** – ciascun genitore può richiedere un periodo di aspettativa, continuativa o frazionata, per una durata massima complessiva per entrambi di 10 mesi fino a **max 6 mesi ciascuno**.

Nel caso in cui il padre fruisca del congedo per un periodo di almeno 3 mesi, continuativo o frazionato, il periodo massimo è elevato a 7 elevando il periodo massimo complessivo ad 11 mesi. Qualora vi sia un solo genitore il congedo è fino ad un massimo di 10 mesi. In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo previsti per un solo figlio.

Fino ai 6 anni del bambino (Jobs act) – spetta un'indennità del 30% dell'ultima retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. L'importo viene anticipato dall'azienda e recuperato dall'INPS. **Al fine di incentivare la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, a titolo sperimentale per gli anni 2016 e 2017, l'azienda integrerà la retribuzione prevista per legge del 10% nel caso di fruizione da parte del padre dipendente del Gruppo, con un limite massimo di costo a carico aziendale di 500.000 euro e perciò le richieste verranno evase nell'ordine temporale di ricezione (accordo 7 ottobre 2015).**

Cosa fare per richiedere il congedo

Il genitore deve inoltrare all'Inps la domanda di congedo parentale in via telematica e presentare **con un preavviso non inferiore a 5 giorni (Jobs act)** la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) allegando copia della domanda all'Inps con ricevuta telematica.

CONGEDO PARENTALE AD ORE (nuove regole dal 1 febbraio 2016)

Con l'accordo di settore del 15 dicembre 2015 sono state fissate le nuove regole che consentono una maggiore elasticità di utilizzo del congedo parentale ad ore, in vigore dal 1° febbraio 2016. Più precisamente il congedo orario potrà essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale **per periodi minimi di un'ora giornaliera** per una serie di periodi la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere.

Per la fruizione dei congedi su base oraria, le colleghe ed i colleghi dovranno presentare domanda alla banca **con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi**, in forma scritta e unitamente alla documentazione inoltrata all'Inps (secondo le istruzioni reperibili sul sito Inps www.inps.it) indicando:

- ◆ **la durata** del periodo richiesto;
- ◆ **il numero di giornate** equivalenti alle ore richieste;
- ◆ **le giornate** richieste;
- ◆ **la collocazione** nella giornata.

Oltre all'incumulabilità del congedo parentale a ore con permessi e riposi di maternità/paternità **è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata** della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva come i permessi per banca ore e/o per ex festività soppresse.

Infine si è stabilito che, con riguardo all'individuazione dei criteri di calcolo della base oraria e per l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, la paga oraria e giornaliera vada calcolata secondo il monte ore per giornata intera di 7 ore e 30 minuti.

ASPETTATIVA PER PUERPERIO

In aggiunta al congedo parentale, alla lavoratrice madre viene concesso un periodo di **aspettativa non retribuita di 3 mesi**, anche frazionato, **fino ai 6 anni del figlio** (accordo 7 ottobre 2015). In caso di **parto gemellare o plurigemellare** la dipendente l'aspettativa spetta per ogni nato.

La suddetta aspettativa è estesa anche al padre a decorrere dal 7 ottobre 2015. In caso di parto gemellare o plurigemellare sarà riconosciuta nella misura massima di 6 mesi. I periodi di aspettativa, nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti del Gruppo, non potranno essere fruiti contemporaneamente.

Cosa fare per richiedere l'aspettativa

Il/la dipendente deve presentare al responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) con un preavviso non inferiore a 15 giorni.

ALLATTAMENTO

Durante il primo anno di vita del bambino, alla mamma spettano, su richiesta, se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore, due periodi di riposo giornaliero di un'ora ciascuno anche cumulabili, se invece l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore spetta un solo periodo di riposo di un'ora. Se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido aziendale il riposo si riduce rispettivamente ad un'ora e a 30 minuti.

Il riposo giornaliero o allattamento può essere utilizzato solo al termine del congedo per maternità, non è cumulabile con mezza giornata di ferie o ex festività, invece può essere cumulato con recupero banca ore, recupero ore lavorate, riposo compensativo, permesso contrattuale retribuito, recupero ore formative, permessi sindacali e permessi orari L.104/92. Nella giornata semi festiva con orario di lavoro di 5 ore il riposo è di 1 ora.

Il riposo spetta **al padre** quando:

- il figlio è affidato solo a lui;
- la madre sia morta o gravemente inferma;
- la madre lavoratrice non se ne avvalga;
- la madre non sia lavoratrice dipendente, ma autonoma, libera professionista o casalinga.

Il padre può beneficiare dei permessi dopo i 3 mesi dal parto.

In caso di **parto plurimo** i periodi di riposo sono raddoppiati fino ad un massimo di 4 ore al giorno.

Come richiedere l'allattamento

Presentando al responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)). In caso di richiesta da parte del padre, inoltrare all'Inps la domanda da allegare successivamente alla richiesta scritta da presentare in azienda.

MALATTIA DEL FIGLIO

In caso di malattia del figlio, ciascun genitore alternativamente può astenersi dal lavoro:

- **fino a 3 anni** per tutta la durata della malattia del figlio, regolarmente certificata dal medico specialista del SSN, con **permessi non retribuiti**,
- **da 3 a 8 anni** fino ad un massimo di **5 giorni lavorativi all'anno** con **permessi non retribuiti**, intendendosi per anno il tempo che intercorre tra i singoli anni di età del figlio.

In aggiunta ai permessi di cui sopra, il dipendente può chiedere ulteriori 5 giorni di permesso non retribuito, per ogni anno solare, per malattia del figlio. In quest'ultimo caso il permesso non può essere collegato a giorni di ferie tra giugno-settembre e 15 dicembre-15 gennaio.

Il ricovero ospedaliero del figlio può interrompere le ferie e permette di fruire dei permessi non retribuiti per malattia figlio, con apposita richiesta che documenta l'evento.

Esauriti i permessi di cui sopra (legge e normativa aziendale) il padre può richiedere permessi non retribuiti al medesimo titolo, fino agli 8 anni di età del figlio, fino a massimo 3 giorni all'anno, senza copertura della contribuzione figurativa prevista per i permessi ex lege (accordo 7 ottobre 2015).

Come richiedere il permesso

Il genitore deve presentare al responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) in cui autocertifica che l'altro genitore non sia assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo, insieme al certificato medico dello specialista del SSN attestante lo stato di malattia del figlio con la relativa prognosi.

ADOZIONE/AFFIDO

CONGEDO DI MATERNITÀ

Adozione nazionale

Alla collega che abbia adottato un minore è riconosciuto un *congedo di maternità di 5 mesi* che deve essere fruito in via continuativa entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore.

Adozione internazionale

Alla collega che abbia adottato un minore straniero è riconosciuto un *congedo di maternità di 5 mesi* che deve essere fruito entro 5 mesi dall'ingresso in Italia del minore, anche frazionatamente. In questo caso però il congedo può essere fruito in via frazionata e parziale anche prima dell'ingresso del minore in Italia, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura di adozione.

Per il periodo di permanenza all'estero la collega può comunque avvalersi di periodi di congedo *non retribuito per adozione/affidamento* pre-adoztivo internazionale. Se entrambi i genitori sono dipendenti il diritto a fruire del congedo non retribuito spetta solo ad uno dei due.

Affidamento

Alla collega che abbia ottenuto in affidamento un minore è riconosciuto un *congedo di maternità di 3 mesi* da fruire in via continuativa o frazionata entro 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

Il congedo di maternità per adozione e affido è riconosciuto a prescindere dall'età del minore al momento dell'adozione/affido.

Alla collega assente per congedo di maternità spetta il trattamento economico alla retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione.

Il congedo è ridotto per un numero di giorni equivalenti a quelli fruiti dal padre come congedo facoltativo (max 2 gg) ed opera nei giorni finali del congedo e la collega deve dichiarare di non fruire del congedo di maternità a lei spettante per lo stesso numero di giorni chiesti dal padre.

CONGEDO DI PATERNITÀ.

Il padre adottivo/affidatario può astenersi dal lavoro al posto della madre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di **morte o grave infermità** della mamma, **abbandono** del figlio, **affidamento esclusivo** del bambino al padre, **rinuncia anche parziale** da parte della mamma adottiva/affidataria a fruire del congedo di maternità.

In caso di adozione internazionale il padre, per il periodo di permanenza all'estero, può fruire del congedo non retribuito per adozione/affidamento preadoztivo internazionale. Se entrambi sono lavoratori dipendenti il diritto al congedo non retribuito spetta ad uno dei due, mentre l'altro potrà comunque utilizzare il congedo obbligatorio di maternità/paternità.

Entro 5 mesi dall'ingresso del minore in famiglia e in Italia, in caso di adozione internazionale, il padre ha diritto a fruire di un congedo obbligatorio di 1 giorno, come previsto dall'art.4 comma 24 lettera a) della L. 92/12.

Il congedo di paternità spetta alle stesse condizioni previste per la madre e perciò compete il trattamento economico in misura piena per l'intera durata di astensione dal lavoro.

Nel periodo in cui la mamma fruisce del congedo per maternità, il padre deve fruire di 1 giorno di congedo obbligatorio e può fruire di max 2 gg di congedo facoltativo, del congedo parentale ovvero, in caso di adozione/affidamento di più minori, delle ore aggiuntive di riposo giornaliero.

Cosa fare per richiedere il congedo.

💧 Inoltare all'INPS la richiesta di congedo di maternità/paternità per adozione/affidamento con la procedura telematica allegando idonea documentazione;

per le adozioni/affidamenti nazionali:

- copia del provvedimento di adozione/affidamento;
- copia del documento, rilasciato dall'autorità competente, da cui risulti la data dell'effettivo ingresso del minore in famiglia;

per le adozioni/affidamenti internazionali:

- copia dell'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le Adozioni Internazionali da cui risulta la data dell'effettivo ingresso in Italia del minore;
- nel caso di provvedimento straniero di adozione: copia del decreto di trascrizione della sentenza nel registro di stato civile emesso dal Tribunale dei minori,
- in caso di utilizzo del congedo per il periodo di permanenza all'estero: certificazione dell'ente autorizzato a curare la procedura di adozione attestante la durata del periodo di permanenza all'estero;

per gli affidamenti non preadottivi:

- copia del provvedimento dell'Autorità competente da cui risulta la data dell'effettivo ingresso del minore in famiglia.

💧 Presentare al Responsabile la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) insieme alla documentazione inviata all'Inps. La collega deve comunicare all'azienda con apposita dichiarazione ([scarica il modulo](#)) le eventuali giornate di congedo facoltativo che il padre intende fruire e che vanno a ridurre il congedo di maternità a lei spettante.

In caso di ricovero del neonato si può sospendere il congedo di maternità presentando la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) allegando la documentazione di ricovero del neonato insieme al certificato medico della madre che attesti l'idoneità alla ripresa del lavoro, ed alla copia della domanda di sospensione inviata all'Inps con ricevuta protocollata.

CONGEDO PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO PREADOTTIVO INTERNAZIONALE

In caso di adozione/affidamento preadottivo internazionale, la collega che non voglia fruire di tutto o parte del congedo di maternità può richiedere un **congedo non retribuito** della durata che corrisponda in tutto o in parte al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione. Lo stesso può fare il collega.

Cosa fare per richiedere il congedo

Presentare al Responsabile la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) con l'indicazione della durata del congedo che si prevede di fruire, insieme alla convocazione dell'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione/affidamento ed al rientro in servizio, la documentazione attestante la durata effettiva di permanenza all'estero.

CONGEDO PARENTALE PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO

A decorrere dal termine del congedo di maternità/paternità, **entro i primi 8 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione/affidamento** e comunque non oltre la maggiore età dello stesso, ciascun genitore può astenersi dal lavoro, in via continuativa o frazionata, **per la durata massima complessiva per entrambi i genitori di 10 mesi.**

Fino ad un massimo di 6 mesi per entrambi e, nel caso in cui il padre fruisca di almeno 3 mesi continuativi o frazionati, il periodo massimo di 6 mesi è elevato a 7 con la durata complessiva tra entrambi i genitori di 11 mesi.

Fino ad un massimo di 10 mesi qualora vi sia un solo genitore.

Ai genitori spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione **entro i 6 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (Jobs Act)** per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Nei limiti suddetti il congedo può essere fruito **contemporaneamente** da entrambi i genitori ed in caso di più minori ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni bambino del numero di mesi di congedo per un solo figlio.

Cosa fare per richiedere il congedo

1. Inoltare all'Inps la richiesta di congedo utilizzando la procedura telematica;
2. presentare al Responsabile **con preavviso non inferiore a 5 giorni** la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) unitamente alla documentazione inviata all'Inps.

ASPETTATIVA PER PUERPERIO

In aggiunta al congedo parentale, alla collega viene concesso un periodo di **aspettativa non retribuita di 3 mesi** da fruire anche in via frazionata fino al compimento del 3° anno di età del figlio.

Cosa fare per richiedere il congedo

Presentare al Responsabile la richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) con un **preavviso non inferiore a 15 giorni.**

RIPOSI GIORNALIERI PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO

Entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore, alla collega competono, su richiesta, se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore, **due ore di riposo giornaliero** anche separati tra loro minimo di 1 ora l'uno, se invece l'orario è inferiore a 6 ore compete, sempre su richiesta, un solo periodo di riposo di un'ora.

Lo stesso è riconosciuto al **padre** ove il figlio sia affidato solo a lui, la mamma sia morta o gravemente inferma o non se ne avvale o non sia lavoratrice dipendente ma sia lavoratrice autonoma, libera professionista o casalinga. Lo stesso non è riconosciuto al padre se la madre sta fruendo del congedo per maternità o del congedo parentale per lo stesso figlio.

Il riposo giornaliero è riconosciuto solo **se il bambino è minore di 18 anni**, può essere utilizzato **a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino in famiglia** al posto del congedo di maternità.

Se la collega **fruisce dell'asilo nido aziendale** lo stesso è ridotto ad 1 ora o a 30 minuti in caso di orario superiore o inferiore a 6 ore. Inoltre lo stesso **NON può essere cumulato con la mezza giornata di ferie o ex festività invece può essere cumulato con qualsiasi altra tipologia di permesso (RBO, ROL, RCO, PCR, ROF, ecc.)**

In caso di fruizione dei riposi giornalieri durante **l'affidamento preadottivo**, i genitori non possono fruire di ulteriori periodi a seguito dell'adozione.

In caso di adozione/affidamento **di due o più minori**, il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data, i periodi di riposo **sono raddoppiati fino ad un max di 4 ore al giorno** e le 2 ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre.

Cosa fare per richiedere i riposi giornalieri

1. Presentare al Responsabile richiesta scritta ([scarica il modulo](#)) allegando:
 - **per quelle nazionali** copia del provvedimento e copia del documento rilasciato dall'autorità competente da cui risulti la data dell'effettivo ingresso del bambino in famiglia;
 - **per quelle internazionali** copia dell'autorizzazione rilasciata dalla Commissione Adozioni Internazionali con data effettiva di ingresso in Italia del minore e, nel caso di provvedimento straniero di adozione, copia del decreto di trascrizione della sentenza nel registro di stato civile emesso dal Tribunale dei minori;
 - **per gli affidamenti NON preadottivi** copia del provvedimento dell'autorità competente con data di ingresso in famiglia. In caso di richiesta da parte del padre inoltrare all'Inps la richiesta e presentare copia di quanto inviato all'Inps al Responsabile aziendale.
2. Imputare in segreteria online la causale MR1.

MALATTIA DEL BAMBINO ADOTTATO/AFFIDATO

In caso di malattia del bambino, ognuno dei genitori in alternativa può astenersi dal lavoro:

- **fino ai 6 anni** del bambino con **permessi non retribuiti per tutta la durata della malattia, regolarmente certificata;**
- **dai 6 agli 8 anni di età** del bambino, con **permessi non retribuiti per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.**

Se all'adozione/affido il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il permesso compete solo se viene fruito **entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia.**

In aggiunta a questi ultimi permessi, la/il collega può chiedere ulteriori **5 giorni di permesso non retribuito**, per anno solare, per assistenza malattia del figlio e quest'ultimo non può essere collegato a giorni di ferie nel periodo giugno-settembre e nel periodo 15 dicembre-15 gennaio.

IMPORTANTE: il permesso può essere fruito presentando richiesta scritta al Responsabile ([scarica il modulo](#)) allegando certificato medico **rilasciato da medico specialista del SSN** con indicazione della prognosi dello stato di malattia del bambino, insieme alla dichiarazione che attesti che l'altro genitore non fruisca dello stesso permesso.

Inoltre il ricovero ospedaliero del figlio può interrompere le ferie e consente di fruire dei suddetti permessi non retribuiti, dietro presentazione di richiesta e di idonea documentazione.

TUTELE

Prestazione lavorativa

Dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno del servizio prima del periodo di assenza obbligatoria, la collega ha diritto:

- 💧 **a non essere spostata o trasferita** dalla filiale o Direzione Centrale di assegnazione;
- 💧 di essere adibita, con richiesta scritta, a **mansioni diverse da quelle cui è addetta**, se queste comportino una prestazione di lavoro con prevalente posizione ortostatica o particolarmente gravosa. Successivamente al terzo mese di gravidanza, la collega può richiedere l'esenzione da mansioni che comportino posture fisse in posizione seduta. Le richieste devono essere documentate da idonea certificazione medica.

Divieto di lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino ad 1 anno di età del figlio è vietato adibire al lavoro la collega dalle ore 24 alle ore 6.

Divieto di licenziamento

È fatto divieto all'azienda di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro della collega dall'inizio della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del figlio, fatti salvi i casi di:

- 💧 dolo o colpa grave,
- 💧 cessazione dell'attività aziendale,
- 💧 scadenza del termine del contratto,
- 💧 esito negativo del periodo di prova stabilito dal contratto.

Il divieto opera inoltre dal giorno del parto e fino alla scadenza del congedo di maternità in caso di figlio nato morto o deceduto entro il periodo del congedo per maternità post partum e fino a 10 giorni dalla data della morte del figlio in caso di decesso dello stesso tra i 3 mesi ed 1 anno.

Nel caso di fruizione del congedo di paternità il divieto di licenziamento vale anche nei confronti del padre.

Risoluzione consensuale o dimissioni

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la comunicazione delle dimissioni presentate dalla collega durante il periodo di gravidanza e durante i primi 3 anni di vita del bambino **devono essere convalidate** presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, per avere validità la risoluzione del rapporto di lavoro. In questo caso il/la collega dimissionaria **non ha obbligo di preavviso unicamente durante il primo anno di vita del bambino.**

Diritto al rientro in servizio nella stessa unità produttiva

Al termine dei periodi di congedo, permessi o riposi previsti dalla normativa per la maternità/paternità fruiti entro il compimento di 1 anno di età del figlio, gli interessati hanno diritto:

- salvo espressa rinuncia, di **rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupati** al momento dell'assenza ovvero in altra ubicata nello stesso comune;
- ad essere adibiti **alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti**;
- di **beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro**, previsti da contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

Diritto a non essere trasferite

Le lavoratrici con figli fino a 3 anni di età ed il padre, nel caso di affidamento esclusivo, **non possono essere trasferite senza il loro consenso**.

Per ogni ulteriore informazione che non trovi in questo numero speciale

[clicca qui](#)



e scrivici subito