

CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO



CONGEDO DI MATERNITÀ (C.D. ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Il congedo di maternità (c.d. maternità obbligatoria) è il periodo durante il quale è vietato adibire al lavoro le donne e corrisponde a:

- **2 mesi precedenti** la data presunta del parto, salvo i casi di gravidanza a rischio e quanto previsto in tema di flessibilità;
- **3 mesi dopo il parto**, sempre salvo quanto previsto in tema di flessibilità.



L'accesso alla flessibilità è condizionato dal giudizio del medico specialista del servizio sanitario nazionale e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Utilizzo della flessibilità:

- a partire **dal mese precedente** alla data presunta del parto e fino ai 4 mesi successivi alla nascita del bambino.
- dal 1° gennaio 2019, **lavorare per tutto il periodo precedente il parto** e usufruirne per i 5 mesi successivi alla nascita del bambino (flessibilità massima del **congedo di maternità**)

Se il parto avviene in data anticipata, i giorni non goduti sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche nel caso in cui la somma di tali periodi superi il limite complessivo di 5 mesi.

INDENNITÀ, durante il congedo di maternità in base al CCNL spetta il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di 5 mesi.

Per l'invio della domanda di congedo di maternità puoi rivolgerti presso le sedi della CGIL

a) PARTO PREMATURO: Nei casi di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, **anche qualora la somma dei periodi (antecedente e successivo alla nascita) determini il superamento del limite dei 5 mesi.**

b) RICOVERO DEL NEONATO: Nei casi di ricovero ospedaliero del neonato, la madre, compatibilmente con il suo stato di salute e per una sola volta per ogni figlio, può chiedere **la sospensione del congedo di maternità, rinviandone la fruizione** (che potrà essere anche solo parziale) a partire dalla data di dimissione del bambino.

c) RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: Si prevede che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichi durante i periodi di maternità, costituente giusta causa.

➤ **ADOZIONE E AFFIDAMENTO**

Le norme si pongono l'obiettivo **dell'equiparazione tra genitori naturali e genitori adottivi o affidatari**. Le modifiche già citate in tema di congedo di maternità (sospensione e rinvio in caso di ricovero del bambino) sono estese ai casi di adozione e affidamento.

Analogamente, l'età è elevata a 12 anni entro cui godere del congedo parentale, considerando l'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, **ed entro 6, sempre calcolati avendo a riferimento l'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, gli anni in cui il congedo nel limite dei 6 mesi è retribuito al 30%**

➤ **DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

Sono previste misure a favore delle donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. Le lavoratrici potranno:

- **astenersi dal lavoro, per un massimo di 3 mesi**, per motivi legati a tali percorsi, mantenendo - a carico dell'INPS - la retribuzione e gli altri istituti connessi;
- **ottenere su richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale** (verticale od orizzontale). Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.



CONGEDO PARENTALE (C.D. ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Il congedo parentale è il periodo di astensione facoltativa dal lavoro al quale ciascun genitore ha diritto per ogni bambino. I genitori ne possono usufruire anche contemporaneamente; il padre lo può utilizzare anche durante il congedo di maternità e/o durante i riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) della madre.

Entrambi i genitori lavoratori dipendenti possono usufruire cumulativamente di un periodo massimo di **10 mesi** che possono diventare 11 se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo parentale.

Nell'ambito di tali limiti, il diritto ad astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 7 mesi;
- qualora vi sia **un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi** (La condizione di "genitore solo" si realizza nei seguenti casi: – *morte o grave infermità dell'altro genitore*; – *abbandono del figlio da parte dell'altro genitore*; – *affidamento esclusivo del figlio al solo genitore richiedente*)

In caso di madre lavoratrice autonoma e di padre lavoratore dipendente, il periodo massimo non può superare complessivamente i 10 mesi, con un limite di 3 mesi spettanti alla madre da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino.

Il congedo parentale non spetta al padre lavoratore autonomo o alla madre casalinga.

La seguente tabella sintetizza i periodi massimi spettanti espressi in mesi:

MADRE	PADRE	MADRE	PADRE	TOTALE
dipendente	dipendente	6 mesi	7 mesi	11 mesi
casalinga	dipendente	0 mesi	7 mesi	7 mesi
autonoma	dipendente	3 mesi da fruire entro il 1° anno di vita del bambino	7 mesi	10 mesi
dipendente	autonomo	6 mesi	0 mesi	6 mesi

In caso di parto plurimo (c.d. parto gemellare) i mesi di congedo spettanti si moltiplicano per il n. dei bambini nati.

Per l'invio della domanda di congedo parentale puoi rivolgerti presso le sedi della CGIL

Per i periodi di congedo parentale la legge prevede un'indennità a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione e con limitazioni legate all'età del bambino.

➤ **PERIODO MASSIMO DI RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ**

a) INTEGRAZIONE ECONOMICA, il riconoscimento dell'indennità è per periodi usufruiti entro i 6 anni di età del bambino. Per i periodi di congedo parentale la legge prevede **un'indennità a carico dell'INPS, anticipato dall'azienda, pari al 30% della retribuzione**, generalmente per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi e con limitazioni legate all'età del bambino:

- Entro i primi 6 anni di età del bambino;
- Dai 6 anni agli 8 anni di età del bambino, retribuito al 30%, solo nel caso il reddito del genitore risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- Dagli 8 anni ai 12 anni di età del bambino **non indennizzato**.

b) PERIODO MASSIMO DI FRUIZIONE

Il congedo parentale può essere fruito **fino ai 12 anni** di età del bambino.

In base a quanto precisato al paragrafo precedente, in generale non sarà coperta da alcuna indennità la fruizione oltre il 6° anno (salvo il caso già citato di reddito basso).

c) CONGEDO PARENTALE ANCHE SU BASE ORARIA: Il decreto legislativo in esame ha introdotto (anche nel caso in cui i contratti non lo prevedano) **la possibilità di fruizione oraria del congedo parentale, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero**.



Il CCNL Federmeccanica (art.5 – Congedi parentali) regola l'utilizzo anche su base oraria, frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere. La programmazione dovrà essere pari ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Per il congedo a ore il datore di lavoro deve essere preavvertito con un anticipo di 2 giorni.

Il congedo parentale fruito ad ore non potrà essere cumulato con altri permessi o riposi previsti dal Testo Unico sulla maternità e sulla paternità (per esempio i cosiddetti permessi per allattamento), né con i permessi o i riposi previsti dalla contrattazione collettiva.

d) TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN PART-TIME :

E' prevista anche la possibilità di chiedere per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro **da full-time a part-time** per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

e) PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER FIGLI DISABILI GRAVI:

Il congedo parentale previsto per una **durata massima di 36 mesi** in caso di figli disabili in situazione di gravità può essere **fruito in misura continuativa o frazionata fino al compimento dei 12 anni del figlio.**

f) LAVORO NOTTURNO: Ad integrazione⁽¹⁾ di quanto già previsto in materia, (art.53 del TU 151/2001):

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:



1. la lavoratrice madre di un figlio **di età inferiore a tre anni** o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
2. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore **affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni**;
3. **(1)** la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, **nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età** o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa .

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

CONGEDO MALATTIA DEL FIGLIO (ex permessi), la fruizione del congedo deve essere alternata. **Non spetta alcuna retribuzione** (salvo diversa previsione della Contrattazione integrativa) per i giorni di assenza.



- fino ai 3 anni di età: senza limite di durata dei giorni di assenza;
- tra 3 e 8 anni di età: fino a 5 giorni lavorativi annui per le malattie di ogni figlio per ognuno dei genitori.

In caso di **adozione o affidamento** la normativa tiene conto della data di effettivo ingresso del bambino nel nucleo familiare e della sua età a quel momento.

Nel computo dei giorni di permesso rientrano anche gli eventuali festivi se compresi nel periodo di assenza dal lavoro. I periodi di assenza vanno computati nell'anzianità di servizio, ad eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, e sono coperti da contribuzione figurativa.

Durante i giorni di congedo per malattia del bambino il genitore non ha l'obbligo di reperibilità durante gli orari della visita fiscale.

Per fruire dei congedi per malattia, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato (art. 47, c. 3, T.U.). Oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.



IL CONGEDO DI PATERNITÀ' OBBLIGATORIO, passa da 5 a 7 giorni e potrà

essere goduto **entro 5 mesi dalla nascita del figlio o in caso di adozione, dall'ingresso del minore in famiglia.**

Per i giorni di assenza, toccherà **un'indennità giornaliera a carico INPS pari al 100% della retribuzione spettante in caso di normale attività lavorativa.** L'indennità verrà anticipata dal datore di lavoro in busta paga.

Contrattiamo per concretizzare ed estendere le norme in vigore, inserendo nelle piattaforme contrattuali forti segnali in tal senso, operando ai diversi livelli:

- ✓ Miglioramento delle indennità previste, applicando integrazioni salariali;
- ✓ Inserendo regole che favoriscano l'accesso al Part-time temporaneo;
- ✓ Flessibilità dell'orario di lavoro, ingresso/uscita, turnazioni, ecc..

RIUNIFICHIAMO IL LAVORO – DIFENDIAMO I DIRITTI ISCRIVITI ALLA Fiom

Fiom-Cgil



Per maggiori informazioni e tutela rivolgiti ai tuoi delegati o presso le sedi della Fiom CGIL di Como

<http://www.cgil.como.it/categorie/fiom-metalmeccanico/>