

# Tutela della Maternita' e della Paternita'



Redatta	Verificata	Approvata	Distribuita	In vigore da
HRO/ RI/ NS	HRO/RI	HRO	HRO/ RI	Maggio 2008

# INDICE

<b>Elenco revisioni</b>	pag. 5
<b>1. Acronimi</b>	pag. 8
<b>2. Scopo campo di applicazione</b>	pag. 8

## PARTE PRIMA LE TUTELE

<b>Premessa</b>	pag. 10
<b>1. La tutela della salute</b>	pag. 11
1.2 L'interdizione anticipata	pag. 12
<b>2. Il divieto di lavoro notturno</b>	pag. 13
<b>3. Il divieto di licenziamento</b>	pag. 13
<b>4. Le dimissioni</b>	pag. 14
<b>5. Il diritto al rientro e alla conservazione del posto</b>	pag. 14
<b>6. Il divieto di discriminazione</b>	pag. 15

## PARTE SECONDA I BENEFICI

<b>Premessa</b>	pag. 16
<b>1. Controlli prenatali</b>	pag. 17
<b>2. Congedo di maternità</b>	pag. 18
2.1 Flessibilità del congedo di maternità	pag. 19
2.2 Congedo di paternità	pag. 20
2.3 Trattamento economico e normativo	pag. 21
2.3.1 casi particolari di corresponsione dell'indennità di maternità. Il part time verticale	pag. 22

2.4 Interruzione della gravidanza	pag. 23
<b>3. Congedo parentale (ex astensione facoltativa)</b>	pag. 24
3.1 Trattamento economico e normativo	pag. 26
3.2 Anticipazione del trattamento di fine rapporto	pag. 27
<b>4. Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)</b>	pag. 28
<b>5. Congedo per malattia del figlio</b>	pag. 31
5.1 Trattamento economico e normativo	pag. 31
<b>6. Adozione e affidamento</b>	pag. 32
6.1 Congedo di maternità	pag. 32
6.2 Congedo di paternità	pag. 35
6.3 Congedo parentale	pag. 35
6.4 Riposi giornalieri	pag. 36
6.5 Congedo per la malattia del figlio	pag. 37
6.6 La tutela del posto di lavoro	pag. 38

## **PARTE TERZA INDICAZIONI OPERATIVE**

<b>Premessa</b>	pag. 39
<b>1. Aspetti procedurali</b>	pag. 40
<b>2. Obblighi del datore di lavoro. Sanzioni</b>	pag. 44

## **ALLEGATI**

<b>Allegato 1</b> Interdizione anticipata dal lavoro per maternità	pag. 46
<b>Allegato 2</b> Ricevuta	pag. 47
<b>Allegato 3</b> Domanda di permesso per effettuazione di controlli prenatali	pag. 48
<b>Allegato 4</b> Congedo di maternità	pag. 49
<b>Allegato 5</b> Richiesta di flessibilità del congedo di maternità	pag. 50

<b>Allegato 6</b> Congedo di maternità in caso di opzione per la flessibilità	pag. 51
<b>Allegato 7</b> Domanda di congedo di paternità	pag. 52
<b>Allegato 8</b> Domanda di congedo parentale	pag. 54
<b>Allegato 9</b> Domanda di riposi giornalieri per la lavoratrice madre	pag. 58
<b>Allegato 10</b> Domanda di riposi giornalieri per il lavoratore padre	pag. 59
<b>Allegato 11</b> Domanda di congedo per malattia bambino	pag. 61
<b>Allegato 12</b> Adozioni e Affidamenti. Domanda di congedo per malattia bambino	pag. 63
<b>Allegato 13</b> Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo parentale	pag. 65
<b>Allegato 14</b> Riscontro negativo alla domanda di congedo parentale	pag. 66
<b>Allegato 15</b> Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo per malattia bambino	pag. 67
<b>Allegato 16</b> Riscontro negativo alla domanda di congedo per malattia bambino	pag. 68
<b>Estratto T.U. 151/2001</b> <b>Allegati A, B e C</b>	pag. 69

## ELENCO REVISIONI

Lo schema sottostante contiene l'indicazione delle modifiche sostanziali apportate alla normativa preesistente con la specificazione dei capitoli e delle pagine del documento di revisione in cui le medesime sono contenute .

In coerenza con le modifiche apportate, sono stati aggiornati gli schemi riassuntivi relativi alla documentazione da produrre da parte dei lavoratori per richiedere i singoli benefici ed i modelli di domanda allegati al documento.

Le eventuali edizioni di documenti superati vanno conservate separatamente con la dizione "ANNULLATO".

CAPITOLO	CONTENUTI DELLA REVISIONE	PAGINA	NUM. REVISIONE	DATA REVISIONE
2. Scopo e campo di applicazione	E' stato esplicitato lo scopo della revisione che si è resa necessaria per uniformare le disposizioni aziendali alla previsione contrattuale in materia di tutela della maternità e paternità di cui all'art. 45 del CCNL dell'11 luglio 2007, per consentire il recepimento di alcune novità legislative nonché per allineare, ove compatibile, la normativa interna alle disposizioni INPS nel frattempo intervenute in materia.	Pag. 8	Revisione 03	Maggio 2008
<b>Parte I LE TUTELE</b>				
1. La tutela della salute	Sono stati specificati, in linea con quanto previsto dal T.U. e dall'art. 45 del CCNL dell'11 luglio 2007, gli adempimenti che il datore di lavoro deve porre in essere per tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici in stato di gravidanza. Al riguardo, sono stati riportati anche alcuni esempi di lavori vietati e di lavori soggetti a valutazione dei rischi di interesse per la Società.	Pag. 11		
3. Il divieto di licenziamento	Sono stati specificati i casi in cui non opera il divieto di licenziamento e di sospensione dal lavoro.	Pag. 13		
5. Il diritto al rientro e alla conservazione del posto	E' stata richiamata la previsione di cui all'art. 45 comma IX del CCNL dell'11 luglio 2007 che disciplina gli adempimenti da porre in essere nell'ipotesi in cui non sia possibile per la lavoratrice/il lavoratore rientrare nella medesima unità ove erano occupati prima della fruizione del congedo di maternità/paternità.	Pag. 14		
6. Il divieto di discriminazione	E' stato riportato il divieto di discriminazione previsto dall'art. 3 del T.U.	Pag. 15		
<b>Parte II I BENEFICI</b>				
2. Il congedo di maternità	E' stato recepito il Messaggio INPS n. 18311 del 12 luglio 2007 che per quanto attiene alla determinazione del congedo di maternità prevede che i due mesi di congedo <i>ante partum</i> vengano conteggiati senza includere nel computo il giorno indicato nella certificazione medica quale data presunta del parto.	Pag. 18		
2.2 Il congedo di paternità	E' stata specificata, in coerenza con il Messaggio INPS 8774/07, la documentazione da produrre da parte del lavoratore padre per la fruizione del congedo di paternità.	Pag. 20		

CAPITOLO	CONTENUTI DELLA REVISIONE	PAGINA	NUM. REVISIONE	DATA REVISIONE
2.4.1. Casi particolari di corresponsione dell'indennità di maternità: Il part time verticale	Sono stati specificati i casi di indennizzabilità del congedo di maternità delle lavoratrici part time verticale qualora il congedo interessi in tutto o in parte i periodi di sospensione del rapporto previsti come pausa contrattuale.	Pag. 22		
3. Congedo parentale (ex astensione facoltativa)	<p>E' stato precisato che il congedo parentale può essere "attaccato" al congedo di maternità ed è stato specificato il criterio per determinare i casi in cui due frazioni di congedo debbano, ai fini del computo dei giorni effettivamente fruiti, considerarsi continuative.</p> <p>E' stato ribadito che nel caso in cui tutti e due i genitori siano dipendenti di Poste Italiane S.p.A., il trattamento economico previsto dal CCNL vigente spetta ad entrambi i genitori.</p> <p>E' stato recepito il Messaggio INPS 22911 del 2007 che riconosce la qualità di genitore solo anche in caso di grave infermità dell'altro genitore.</p> <p>E' stato eliminato il paragrafo relativo al prolungamento del congedo parentale, in quanto detto beneficio, riservato ai genitori di figli portatori di handicap grave, trova specifica trattazione nel documento normo-attuativo La tutela dell'handicap.</p>	Pag. 24		
3.2 Anticipazione del trattamento di fine rapporto.	E' stato inserito il paragrafo relativo all'anticipazione del TFR.	Pag. 27		
4 Riposi giornalieri (c.d. ore di allattamento)	E' stata recepita la Cicr. INPS 95 bis del 2006 che prevede, in caso di parto plurimo di madre lavoratrice non dipendente, il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri in misura raddoppiata. E' stato inoltre precisato che in tale ipotesi, al padre spettano però le sole ore aggiuntive qualora la fruizione dei riposi avvenga durante i tre mesi successivi al parto nonché durante l'eventuale periodo di congedo parentale della madre.	Pag. 28	Revisione 03	Maggio 2008
<p>8. Adozione e affidamento</p> <p>8.1 congedo di maternità e di paternità</p> <p>8.2 Il congedo parentale</p>	<p>E' stato recepito l'art. 2, commi 452-456, della legge 24/12/2007 n. 244 (legge Finanziaria per il 2008) che ha modificato le norme (artt. 27 e 37 del D.Lgs. 151/2001) in tema di congedi di maternità e di congedi parentali nei casi di adozione o affidamento equiparando i diritti dei genitori adottivi e affidatari a quanto attualmente previsto per i genitori naturali.</p> <p>Sono inoltre state recepite alcune indicazioni operative previste sul tema dalla Circolare INPS del 4.02.2008 n. 16.</p> <p>In particolare, le modifiche intervenute prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il diritto alla fruizione del congedo di maternità, pari a 5 mesi, in tutti i casi di adozione, differenziando l'arco temporale entro il quale usufruirne del beneficio a seconda che si tratti di adozione nazionale o internazionale;</li> <li>- nei casi di affidamento, il diritto alla fruizione del congedo di maternità, pari a 3 mesi da fruirsi entro cinque mesi dall'affidamento;</li> <li>- il diritto alla fruizione del congedo parentale entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore adottato o affidato.</li> </ul>	Pagg. 32 e ss.		

<b>CAPITOLO</b>	<b>CONTENUTI DELLA REVISIONE</b>	<b>PAGINA</b>	<b>NUM. REVISIONE</b>	<b>DATA REVISIONE</b>
<b>Parte III INDICAZIONI OPERATIVE</b>  1. Aspetti procedurali	Il processo di ricezione e di riscontro delle richieste dei benefici è stato affidato alla Funzione di Gestione competente. Sono stati specificati gli adempimenti che le strutture aziendali coinvolte devono porre in essere per consentire, da parte degli interessati, la fruizione dei benefici esaminati nel documento.	Pag. 40	Revisione 03	Maggio 2008
<b>ALLEGATI</b>	Sono stati inseriti nuovi modelli di domanda ed aggiornati quelli già presenti nella precedente edizione sulla base delle nuove indicazioni contenute nel documento.	Pagg. 46 e ss.		

## 1. ACRONIMI

T.U:	Testo Unico 151/2001
INPS	Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
DPL	Direzione Provinciale del lavoro
TFR	Trattamento di fine rapporto
SSN	Servizio Sanitario Nazionale
CCNL	Contratto Collettivo nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A
FUNZIONE DI GESTIONE	<p>Funzioni che si occupano di Gestione del Personale a livello centrale e territoriale in ambito HRO - Sviluppo e Gestione Risorse Umane (HRO/SGRU) e Risorse Umane Regionali (HRO/RUR), di Business (CNS/RU e COO/RU).</p> <p>A titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- HRO/SGRU/ Gestione Corporate e Bancoposta;</li><li>- CNS/RU/ Gestione Personale Centrale;</li><li>- HRO/RUR/ Account CNS - COO;</li><li>- COO/ALT/ RAM – Risorse Umane;</li><li>- COO/ALT/ CMP – Risorse Umane;</li><li>- CNS/CM/ FILIALE – Risorse Umane;</li><li>- ecc.</li></ul>

## 2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento fornisce le indicazioni di carattere normativo ed operativo volte ad uniformare i comportamenti aziendali in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

La presente versione del documento, che costituisce la revisione n.2 dello stesso e sostituisce e supera la precedente edizione del maggio 2004, si è resa necessaria per uniformare le disposizioni aziendali alla previsione contrattuale in materia di tutela della maternità e paternità di cui all'art. 45 del CCNL dell'11 luglio 2007 e per consentire il recepimento di alcune novità legislative (come l'art. 2, commi 452-456, della legge 24/12/2007 n. 244 -legge Finanziaria 2008- che ha sostituito ed abrogato gli artt. 27 e 37 del D.Lgs. 151/2001 in materia congedi di maternità e di congedi parentali per i genitori adottivi e affidatari e la legge 54/2006 in tema di affidamento condiviso) nonché per allineare, ove compatibile, la normativa interna alle disposizioni INPS nel frattempo intervenute in materia (tra cui si segnalano il Messaggio 8774/2007 relativo ai requisiti per la fruizione del congedo di paternità, il Messaggio 18311/2007 sui criteri di computo del congedo di maternità, il Messaggio 13279/2007 inerente la flessibilità del congedo di maternità, il Messaggio 22911 del 2007 in materia di genitore solo e la Circolare n.16 del 04.02.2008 in tema di adozioni e affidamenti).

Nella presente versione del documento sono state altresì fornite specificazioni relative all'indennità di maternità per le lavoratrici con contratto di lavoro part time verticale ed all'anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR) per il sostegno economico dei genitori durante i periodi di fruizione del congedo parentale ed è stata dedicata particolare attenzione agli adempimenti operativi che devono porsi in essere per la corretta ed uniforme gestione degli istituti esaminati.

Il documento ha subito alcune modifiche formali; in particolare, è stato riformulato l'ordine di trattazione della normativa che è stata suddivisa in 3 parti:

- la prima volta a fornire una panoramica generale delle principali tutele previste dal D.Lgs 151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), tra cui quelle in materia di tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici;
- la seconda volta a illustrare i benefici legati alla maternità e alla paternità, quali il congedo di maternità, di paternità, il congedo parentale, i riposi giornalieri ed il congedo per la malattia del figlio;
- la terza finalizzata a fornire le indicazioni operative concernenti la gestione delle domande di fruizione dei benefici precedentemente esaminati, con la specificazione degli adempimenti cui sono tenute le diverse strutture aziendali coinvolte.

Al fine di agevolare la consultazione, al termine di ciascun capitolo inerente i benefici previsti dalla legge è stato riportato, in appositi specchietti riepilogativi, l'elenco della documentazione che ciascun lavoratore interessato deve produrre per la fruizione dei singoli benefici.

In allegato sono stati inoltre inseriti nuovi moduli di domanda, mancanti nella precedente edizione, ed aggiornati alcuni dei modelli già presenti in precedenza sulla base degli adempimenti richiamati di volta in volta nel testo.

Dalla presente normativa è stata infine tolta la trattazione dei benefici riservati ai genitori di figli portatori di handicap (prolungamento del congedo parentale, riposi e permessi e congedo straordinario), per i quali si rimanda al documento "La Tutela dell'handicap", dell'ottobre 2007.

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano al personale di Poste Italiane e costituiscono indirizzo ed orientamento per le Società del Gruppo, fermo restando gli eventuali adattamenti resi necessari dalla struttura organizzativa e dalle esigenze proprie di ciascuna realtà aziendale.

# PARTE I

## LE TUTELE

### PREMESSA

La tutela della maternità e della paternità trova la sua fonte regolamentare nella D.Lgs. 151/2001 che costituisce il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia.

Il Testo Unico (di seguito denominato T.U.) realizza l'unificazione e la sistematizzazione del complesso delle disposizioni vigenti in materia, e dà attuazione sul piano legislativo ad un'idea innovativa e più ampia di tutela della maternità e della paternità. In particolare, molte delle tutele prima riservate esclusivamente alla lavoratrice madre sono estese anche al lavoratore padre, cui viene infatti attribuito un ruolo importante nella gestione dell'evento maternità, attraverso il riconoscimento di una serie di diritti propri.

Ma la tutela che troviamo all'interno del Testo Unico non è solo tutela della maternità e della famiglia: principi generali coesistono con un complesso di norme dedicate alla tutela della salute della lavoratrice, nonché alla garanzia di stabilità del posto di lavoro.

Il divieto di discriminazione ad esempio, enunciato nell'art. 3 del Testo Unico, le disposizioni in materia di lavoro notturno, divieto di licenziamento, dimissioni, diritto al rientro, danno un'idea della varietà e complessità di questa legge.

## 1. LA TUTELA DELLA SALUTE

La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato è garantita dall'Azienda in conformità alle previsioni di legge in materia con particolare riferimento alle disposizioni di cui al Capo II "Tutela della salute della lavoratrice" del Testo Unico, alle previsioni del D. Lgs. 626/94 e successive modifiche e integrazioni e al documento di Valutazione dei Rischi.

A seconda delle attività svolte dalla lavoratrice, il periodo di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici può estendersi **dall'inizio della gravidanza sino a sette mesi di età del figlio**.

Il T.U. prevede, in via generale, il divieto di adibire le lavoratrici madri al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ed individua in apposite tabelle (allegati A e B del D.lgs n. 151/2001, uniti al presente documento) le singole tipologie di lavoro a rischio e i relativi periodi in cui è operante il divieto in esame.

In particolare, dai citati allegati deriva che è vietato adibire la lavoratrice:

- ❖ ai lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera G) Testo Unico);
- ❖ ai lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera O) Testo Unico). Da ciò discende che l'attività di recapito con automezzo, motomezzo o bicicletta è vietata durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. Tali attività non sono pertanto da ritenersi vietate una volta concluso il periodo di congedo di maternità.

Per i periodi per i quali è previsto il divieto, la lavoratrice addetta ad uno dei lavori vietati deve essere adibita ad altre mansioni. In tal caso, qualora la lavoratrice non possa essere spostata a mansioni equivalenti e venga adibita a mansioni inferiori rispetto a quelle abituali, alla stessa viene conservata la qualifica e la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte.

Si precisa inoltre che lo spostamento ad altre mansioni può essere altresì disposto dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, nel caso in cui detto Servizio accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

In entrambi i casi sopra descritti, qualora il datore di lavoro non ritenga percorribile lo spostamento della lavoratrice ad altra mansione, il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo in cui opera il divieto.

Fermo restando quanto sopra riportato in merito alle lavorazioni vietate, il datore di lavoro è inoltre tenuto, nell'ambito e agli effetti del D.lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, a valutare i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti, con particolare riferimento ai processi o alle condizioni di lavoro descritte nell'allegato C del D.lgs. n. 151/2001 (anch'esso unito al presente documento). Al riguardo, si segnala la parte A di detto allegato che prevede, tra gli agenti che possono comportare lesioni del feto e/o provocare il distacco della placenta, le seguenti ipotesi:

- ❖ movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

- ❖ movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica ed altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici.

Nel caso in cui i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie, quali la variazione delle condizioni o dell'orario di lavoro, al fine di evitare l'esposizione ai rischi derivanti dall'ambiente di lavoro.

Qualora ciò non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro, con contestuale comunicazione scritta al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, deve adibire la lavoratrice ad altre mansioni, anche inferiori, con conservazione della qualifica e della retribuzione originarie.

Nell'ipotesi in cui non possa essere disposto neanche lo spostamento ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può disporre l'interdizione per tutto il periodo in cui opera la tutela.

## 1.2 INTERDIZIONE ANTICIPATA

Il Testo Unico prevede che il Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, possa disporre, in base alle risultanze di apposito accertamento medico effettuato attraverso i competenti organi del SSN, l'interdizione anticipata dal lavoro.

L'interdizione può essere disposta **per uno o più periodi, la cui durata è determinata dal Servizio stesso**, fino ai due mesi prima della data presunta del parto (al decorrere cioè del congedo di maternità), o per tutta la durata della gravidanza e fino a sette mesi d'età del figlio.

Il provvedimento di interdizione è finalizzato a tutelare la salute della gestante e del nascituro e può essere disposto per i motivi di seguito elencati:

- gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che possano aggravarsi in ragione dello stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino, nei casi non sia possibile, per motivi organizzativi o produttivi, la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro;
- impossibilità di disporre lo spostamento ad altre mansioni nei casi in cui la lavoratrice sia adibita a lavori pericolosi, faticosi o insalubri - di cui all'allegato elenco - o che comportino esposizioni a rischio a seguito di valutazione ai sensi del D.lgs. 626/94 (cfr. capitolo precedente, La tutela della salute).

Il periodo di interdizione anticipata dal lavoro è considerato alla stregua del congedo di maternità (di cui al capitolo 2, parte II, del presente documento) ed è, pertanto, assoggettato al medesimo trattamento economico.

L'avvenuta ricezione da parte dell'Azienda del provvedimento del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro che dispone l'interdizione deve essere comunicata alla lavoratrice interessata mediante l'utilizzo dell'Allegato 1 unito al presente documento. Si evidenzia infine che il Servizio ispettivo è tenuto a rilasciare entro sette giorni dalla domanda il provvedimento di diniego o accoglimento dell'istanza di interdizione prodotta dalla lavoratrice.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre al Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per il riconoscimento dell'interdizione anticipata richiesta dalla lavoratrice*

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Specifica domanda presentata dalla lavoratrice al Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro</li><li>■ Certificato medico di gravidanza;</li><li>■ Stato di servizio (autocertificazione)</li><li>■ Certificato di un medico specialista del SSN che attesti le condizioni di salute della lavoratrice.</li></ul>

## **2. IL DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO**

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino in favore della lavoratrice è previsto il divieto di svolgere lavoro notturno, anche eccezionale, dalle ore 24 alle ore 6.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario<sup>1</sup> di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. 104/92.

La non obbligatorietà del lavoro notturno sopra richiamata riguarda anche il lavoro notturno eccezionale (art. 33 del CCNL dell'11 luglio 2007).

## **3. IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Il T.U. delinea in caso di maternità una particolare tutela del posto di lavoro prevedendo il divieto assoluto di licenziamento (pena la nullità dello stesso) dall'inizio della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino (l'inizio della gestazione si presume avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto è tenuta a presentare idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

---

<sup>1</sup> Nell'ipotesi di affidamento esclusivo del figlio, il genitore interessato è tenuto a presentare copia del provvedimento con il quale il giudice ha disposto l'affidamento stesso. Si segnala che la circostanza che il figlio venga "genericamente" affidato al padre o alla madre non integra l'ipotesi dell'affidamento esclusivo; occorre, infatti, accertare che nella sentenza di separazione l'affidamento sia disposto in favore di un "solo genitore" – nella fattispecie, il richiedente - secondo quanto disposto dall'art. 155 bis del Cod. Civ. (introdotto dalla L. 54/2006, c.d. legge sull'affidamento condiviso).

- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui è addetta la lavoratrice;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di esito negativo della prova; fermo restando il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, il T.U. prevede inoltre che la lavoratrice non possa essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

Il divieto di licenziamento e di sospensione dal lavoro sopra descritti si estendono anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

E' infine nullo il licenziamento della lavoratrice madre o del lavoratore padre causato dalla fruizione (o dalla domanda di fruizione) da parte degli stessi del congedo parentale o del congedo per malattia del figlio.

#### **4. LE DIMISSIONI**

In caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice, o il lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità, hanno diritto alle indennità previste dalla legge e dal CCNL vigente per l'ipotesi di licenziamento.

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza, e dalla lavoratrice, o dal lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità, durante il primo anno di vita del bambino devono essere convalidate dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

Si segnala infine che in caso di dimissioni non è dovuto il preavviso.

Per quanto attiene alle modalità con le quali i lavoratori in esame sono tenuti a rassegnare le dimissioni, si rimanda al documento normativo "Disposizioni in materia di dimissioni volontarie" del Maggio 2008.

i

#### **5. IL DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO**

Al termine del periodo di congedo di maternità (e dell'eventuale periodo di interdizione) o del congedo di paternità, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto, salvo espressa rinuncia, al rientro nella stessa unità produttiva o in altra situata nel medesimo comune ove erano occupati rispettivamente, all'inizio della gravidanza e al momento di assentarsi per la fruizione del congedo, e di rimanervi fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Lo stesso diritto spetta, salvo espressa rinuncia, negli altri casi di congedo, di permesso o riposo disciplinati dal Testo Unico.

Al riguardo si evidenzia che la disposizione sopra riportata, prevedendo che la lavoratrice madre debba rientrare al termine del periodo di congedo di maternità nella stessa unità produttiva o in altra situata nel medesimo comune ove era occupata **all'inizio** della gravidanza, sottintende **il diritto della stessa a non essere trasferita, senza il suo**

**consenso, sin dall'inizio della gravidanza e sino al compimento di un anno di vita del bambino.**

La legge dispone altresì che ciascun genitore al rientro dalla fruizione dei benefici previsti a tutela della maternità/paternità abbia diritto di essere adibito alle **mansioni da ultimo svolte** o a **mansioni equivalenti**.

## **6. IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE**

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione - a tutti i livelli di inquadramento professionale - attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

E' altresì vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di formazione, aggiornamento professionale, retribuzione, classificazione professionale, attribuzione di qualifiche e mansioni e sviluppo professionale.

## **PARTE II**

### **I BENEFICI**

#### **PREMESSA**

Per la tutela della maternità e della paternità la legge prevede specifiche agevolazioni. Alcuni benefici sono riservati esclusivamente alla lavoratrice gestante, mentre altri riguardano entrambi i genitori, siano essi i genitori naturali, adottivi o affidatari. In particolare, per quanto attiene ai casi di adozione o affidamento, verranno evidenziate le specificità che caratterizzano i benefici riservati a detti genitori.

## 1 CONTROLLI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato hanno diritto ad appositi permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei suddetti permessi la lavoratrice deve presentare alla propria Funzione di Gestione competente apposita istanza (sottoscritta per opportuna conoscenza anche dal proprio Responsabile di Struttura) e, successivamente all'effettuazione della visita, produrre la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di esecuzione degli esami.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per il riconoscimento dei permessi per l'effettuazione dei controlli prenatali*

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All.3)</li><li>■ Documentazione che attesti la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.</li></ul>

## 2. CONGEDO DI MATERNITÀ

Con il termine congedo di maternità si intende il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice **per un periodo complessivo di 5 mesi** di cui:

- due mesi (congedo *ante partum*) precedenti la data presunta del parto ed ai quali si aggiunge, ove il parto avvenga oltre tale data, il periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva;
- tre mesi (congedo *post partum*) successivi al parto, ai quali si sommano, nell'ipotesi in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione non goduti prima del parto.

Per quanto attiene la determinazione della data di inizio del congedo di maternità si segnala che, in coerenza con il Messaggio INPS n. 18311 del 12 luglio 2007 e con l'orientamento giurisprudenziale consolidatosi in materia, i due mesi *ante partum* devono conteggiarsi, andando indietro nel tempo, **senza includere nel computo il giorno indicato nella certificazione medica quale data presunta del parto.**

Così, ad esempio, in caso di certificazione riportante come data presunta del parto il 15 agosto, il periodo di congedo *ante partum* inizia a decorrere dal 15 giugno e si protrae sino a tutto il 14 agosto. Nell'ipotesi in cui la data presunta del parto e quella effettiva coincidano, il periodo di congedo *post partum* di ulteriori tre mesi decorre dal giorno successivo al parto, ovvero dal 16 agosto sino al 15 novembre. Ne consegue che nel caso riportato nell'ultimo esempio in cui la data presunta del parto e quella effettiva coincidono, il congedo di maternità ha una durata complessiva di 5 mesi ed un giorno, dal 15 giugno al 15 novembre<sup>2</sup>.

Si precisa infine, che in caso di **parto gemellare** non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione del congedo di maternità*

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Certificato medico di gravidanza rilasciato da medico del SSN dal quale risulti la data presunta del parto, da prodursi entro i due mesi precedenti la data presunta del parto;</li><li>■ Certificato di nascita oppure dichiarazione sostitutiva (c.d. autocertificazione), da prodursi entro 30 giorni dall'evento.</li></ul>

---

<sup>2</sup> Ciò costituisce una novità rispetto alla precedente prassi applicativa in base alla quale i due mesi precedenti la data presunta del parto dovevano essere conteggiati a ritroso, partendo dalla data presunta del parto, ed includendo nel conteggio anche tale giorno. Pertanto, in precedenza, il congedo di maternità della lavoratrice avente come data presunta del parto, coincidente con quella effettiva, il 15 agosto non era pari a 5 mesi ed 1 giorno, bensì a 5 mesi (dal 16 giugno sino al 15 novembre) di cui 2 mesi fruiti prima della data presunta e comprensivi di tale data (16 giugno - 15 agosto), e tre mesi decorrenti dopo il parto (16 agosto - 15 novembre).

## 2.1 FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

La legge, ferma restando la durata complessiva di cinque mesi del congedo di maternità, riconosce alla lavoratrice **la facoltà di astenersi dal lavoro fino ad un mese prima della data presunta del parto e nei quattro mesi successivi**.

Anche in tale caso, per l'individuazione del giorno di inizio del congedo si dovrà andare a ritroso di un mese rispetto alla data presunta del parto, senza includere nel computo il giorno indicato nella certificazione medica quale data presunta del parto.

L'opzione per la flessibilità del congedo è esercitabile al ricorrere dei seguenti presupposti:

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- venir meno delle cause che abbiano determinato in precedenza un provvedimento di interdizione anticipata;
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e dall'articolazione dell'orario di lavoro (qualora venga rilevata una situazione pregiudizievole, l'opzione può essere esercitata qualora sia consentito lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro);
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità di raggiungimento del posto di lavoro.

La lavoratrice che intenda avvalersi della flessibilità del congedo di maternità deve presentare, alla propria Funzione di Gestione, apposita domanda (All. 5) accompagnata da un certificato del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, **acquisito nel corso del settimo mese di gravidanza** (cfr. Mess. INPS 13279/2007), attestante che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della stessa e del nascituro. Laddove l'attività lavorativa dell'interessata sia sottoposta a sorveglianza sanitaria ai sensi del D.lgs. n. 626/94 (e solo in tali casi), la gestante dovrà altresì allegare una certificazione redatta dal Medico Competente analoga a quella rilasciata dallo specialista, ovvero attestante l'assenza, nell'esercizio dell'opzione, di controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro<sup>3</sup>.

Tale certificazione del medico competente viene acquisita dalla lavoratrice a seguito dell'incontro con detto medico che deve essere predisposto, in tempo utile ovvero nel corso del settimo mese di gravidanza, da parte della Funzione di Gestione cui la lavoratrice ha rivolto l'istanza di fruizione della flessibilità.

Va precisato che il T. U. non introduce una nuova specifica ipotesi di sorveglianza medica, ma intende tener conto delle situazioni lavorative per le quali la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro già richiede una sorveglianza sanitaria; pertanto, nell'ipotesi dell'assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro, la lavoratrice non deve essere inviata a visita presso il Medico Competente. In tali casi è infatti rimesso esclusivamente al medico specialista esprimere, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, una valutazione circa la compatibilità della prosecuzione del lavoro con le mansioni svolte dalla lavoratrice ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro.

La flessibilità del periodo di congedo *ante partum* già accordata può essere oggetto di rinuncia, totale o parziale, sulla base di un'espressa richiesta della lavoratrice o, implicitamente, per fatti sopravvenuti (ad es. di tipo morboso).

---

<sup>3</sup> Nei casi in cui sussiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'opzione è esercitabile da parte della lavoratrice solo se entrambe le attestazioni mediche indichino l'assenza di controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione della flessibilità del congedo di maternità*

<b>Documentazione</b>
<p><b>Se l'attività lavorativa non è soggetta a sorveglianza sanitaria</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All. 5)</li><li>■ Certificato rilasciato nel corso del settimo mese di gestazione da un medico del SSN o con esso convenzionato che attesti che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</li></ul> <p><b>Se l'attività lavorativa è soggetta a sorveglianza sanitaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All. 5)</li><li>■ Certificato rilasciato nel corso del settimo mese di gestazione da un medico del SSN o con esso convenzionato che attesti che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.</li><li>■ Certificato rilasciato nel corso del settimo mese di gestazione dal Medico Competente che attesti, date le mansioni svolte, l'ambiente di lavoro e l'articolazione dell'orario di lavoro, l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dall'esercizio dell'opzione.</li></ul>

## 2.2 CONGEDO DI PATERNITÀ

In alternativa alla madre, il diritto al congedo di maternità si estende al padre lavoratore (congedo di paternità) per tutta la durata spettante alla lavoratrice madre o per la parte residua che sarebbe spettata alla stessa, al ricorrere delle seguenti ipotesi tassative:

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

Si tratta di specifiche situazioni in cui il figlio appena nato, non può usufruire dell'assistenza materna e nelle quali, quindi, il dovere di assistenza viene trasferito al padre lavoratore.

Il padre che intenda fruire del congedo di paternità deve presentare alla competente Funzione di Gestione apposita domanda (All. 7) specificando gli eventuali periodi di congedo di maternità già fruiti dalla madre ed allegando la certificazione necessaria ad attestare la sussistenza di una delle condizioni tassative sopra riportate che consentono la fruizione del congedo da parte del padre. In merito alla documentazione da produrre, si evidenzia, in coerenza con quanto specificato nel messaggio INPS 8774 del 2007, che:

- in caso di decesso della madre, il richiedente deve produrre il relativo certificato di morte. In luogo di tale certificato, l'interessato può sottoscrivere dichiarazione sostitutiva di certificazione (c.d. autocertificazione), se trattasi del decesso del coniuge; ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà<sup>4</sup>, se il genitore deceduto non era legato al richiedente da vincolo matrimoniale;

---

<sup>4</sup> Con tale atto è possibile attestare stati, qualità personali o fatti, anche riguardanti altri soggetti, che siano a diretta conoscenza dell'interessato e di cui la Pubblica Amministrazione non sia a conoscenza. La dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, sottoscritta dal richiedente, deve essere autenticata da un notaio, o da un cancelliere, un segretario comunale, o dal dipendente comunale addetto a ricevere la documentazione o altro dipendente incaricato dal Sindaco.

- In caso di grave infermità della madre, poiché la legge non specifica le ipotesi in cui si verifica tale condizione, il padre che intenda fruire del congedo di paternità deve presentare una certificazione medica rilasciata da una struttura pubblica del SSN o con essa convenzionata attestante la “grave infermità”;
- In caso di abbandono del figlio da parte della madre, la certificazione necessaria per fruizione del congedo di paternità si differenzia a seconda che la madre abbia o meno riconosciuto il figlio. In particolare:
  - in caso di mancato riconoscimento, il padre deve produrre una dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà dalla quale risulti il mancato riconoscimento del figlio da parte della madre e che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi;
  - In caso di abbandono del figlio successivo al riconoscimento da parte della madre, il padre, oltre alla dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà di cui al punto precedente, deve presentare copia del provvedimento con il quale il giudice si è pronunciato in merito alla decadenza della potestà dell’altro genitore sul minore, ai sensi degli artt. 330 e 333 Codice Civile. In attesa di tale provvedimento, può essere validamente presentata dal lavoratore padre copia dell’istanza diretta ad ottenere il provvedimento di cui sopra.
- Nell’ipotesi di affidamento esclusivo del figlio, il padre che intenda fruire del congedo di paternità è tenuto a presentare copia del provvedimento con il quale il giudice ha disposto l’affidamento esclusivo. Al riguardo si evidenzia che l’ipotesi in cui la sentenza di separazione riporti che il figlio viene “genericamente” affidato al padre o alla madre (ai sensi dell’art. 155 Codice Civile) non integra il caso dell’affidamento esclusivo. Per aversi affidamento esclusivo occorre, infatti, accertare che detto affidamento sia disposto in favore di un “solo genitore” secondo quanto disposto dall’art. 155 bis del Codice Civile (introdotto dalla L. 54/2006, c.d. legge sull’affidamento condiviso<sup>5</sup>).

## 2.3 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Durante l’intero periodo del congedo di maternità/paternità la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto, in base alla legge, ad un’indennità giornaliera pari all’80% della retribuzione media giornaliera percepita nel periodo di paga relativo al mese precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

L’art. 45 del CCNL dell’11 luglio 2007 (confermando la deroga *in melius* alla previsione legislativa, già presente nel precedente CCNL) prevede la corresponsione di un **trattamento economico** (c.d. indennità di maternità) **pari al 100% della retribuzione normalmente spettante**, fissa e variabile, relativa alla professionalità ed alla produttività dell’unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all’effettivo svolgimento dell’attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

I periodi di congedo di maternità/paternità sono coperti da contribuzione figurativa e computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, **compresi quelli relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.**

---

<sup>5</sup> La legge 54/2006 sull’affido condiviso dei figli in caso di separazione dei genitori stabilisce che il figlio ha diritto di ricevere la cura di entrambi i genitori con il conseguente dovere da parte della madre e del padre di contribuire alla cura dello stesso. A seguito di detta legge, l’affidamento ad un solo genitore diventa pertanto l’eccezione. Ciò significa che, anche in caso di separazione, entrambi i genitori, di norma, possono continuare a beneficiare della tutela della maternità e paternità di cui al T.U. 151/2001.

### 2.3.1 CASI PARTICOLARI DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI MATERNITÀ. IL PART TIME VERTICALE

Condizione essenziale per la corresponsione dell'indennità di maternità è la sussistenza di un valido rapporto di lavoro.

Tuttavia, l'indennità di maternità deve essere corrisposta, con prevalenza rispetto a eventuali ulteriori trattamenti economici in godimento, anche nelle seguenti ipotesi:

- risoluzione del rapporto di lavoro determinata da cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è assunta, scadenza del termine nel contratto di lavoro a termine, colpa grave della lavoratrice, che si determinino durante il periodo di congedo di maternità;
- sospensione del rapporto con trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni in godimento all'inizio del congedo di maternità, qualora il congedo di maternità sia iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro;
- sospensione, assenza dal lavoro senza retribuzione o disoccupazione, purché tra l'inizio dell'assenza, della sospensione e della disoccupazione e quello dell'inizio del congedo di maternità non siano decorsi più di 60 giorni.

Un particolare *focus* merita l'ultima ipotesi sopra riportata che costituisce la norma di riferimento per determinare l'indennizzabilità o meno del congedo di maternità delle lavoratrici con contratto di lavoro **part time verticale** qualora detto congedo non rientri totalmente nella fase lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ed interessi in tutto o in parte periodi di sospensione del rapporto previsti come pausa contrattuale (cfr. Circ. INPS 41/2006).

Fermo restando che in attuazione del principio di non discriminazione, le lavoratrici a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti delle lavoratrici a tempo pieno per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente documento, con diritto al riproporzionamento del trattamento economico in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, la previsione legislativa sopra riportata<sup>6</sup> implica che alle lavoratrici con contratto di lavoro di tipo part time verticale su base annua l'indennità di maternità spetti:

- per tutto il periodo del congedo, compreso quello eventualmente coincidente con la pausa lavorativa prevista dal contratto part time verticale, qualora il congedo abbia avuto inizio durante il periodo lavorativo, o entro 60 giorni dall'ultimo giorno di attività lavorativa contrattualmente previsto;
- per le sole giornate di congedo coincidenti con quelle in cui la lavoratrice avrebbe dovuto, da contratto di lavoro part time, prestare attività lavorativa, qualora il congedo abbia avuto inizio oltre 60 giorni dall'ultimo giorno lavorativo contrattualmente previsto. In tal caso, quindi, l'indennità di maternità non deve essere corrisposta per le giornate di congedo comprese nella pausa contrattuale.

Il criterio sopra riportato, relativo all'indennizzabilità del congedo di maternità nelle ipotesi di part time verticale, trova applicazione anche per quanto riguarda l'indennità da

---

<sup>6</sup> Si ricorda che la previsione in esame dispone che l'indennità giornaliera di maternità debba essere riconosciuta anche alle lavoratrici gestanti che all'inizio del periodo di congedo di maternità si trovino sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del congedo stesso non siano decorsi più di 60 giorni.

corrispondersi per il periodo di interdizione anticipata eventualmente riconosciuto dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro in favore della lavoratrice gestante.

Pertanto, ove si sia in presenza di un certificato di interdizione anticipata disposto durante l'attività lavorativa od entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, alla lavoratrice in part time verticale dovrà essere riconosciuta l'indennità di maternità per l'intero periodo di interdizione, anche qualora questo si protragga durante la pausa contrattuale. Diversamente, ove l'interdizione sia stata disposta oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorativo contrattualmente previsto, alla lavoratrice dovrà essere riconosciuta l'indennità di maternità per le sole giornate di interdizione anticipata incluse nei periodi in cui la stessa, per contratto, avrebbe dovuto prestare l'attività lavorativa.

Si rileva inoltre che, nel caso in cui tra l'interdizione anticipata ed il congedo di maternità non vi sia soluzione di continuità, il congedo di maternità deve comunque essere considerato come un istituto a sé stante e, pertanto, lo stesso deve essere indennizzato, per intero o per i soli periodi coincidenti con quelli di prevista ripresa dell'attività lavorativa, a seconda, rispettivamente, che detto congedo abbia o meno avuto inizio durante il periodo in cui la lavoratrice avrebbe dovuto prestare attività lavorativa o entro 60 giorni da tale ultimo periodo.

La normativa sopra riportata è inoltre applicabile, ove ne ricorrano i presupposti, anche ai lavoratori padri con contratto di lavoro part time verticale che abbiano diritto a fruire del congedo di paternità.

## 2.4 INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza (spontanea o terapeutica) avvenuta entro il 180° giorno di gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia, ed il relativo periodo non è computabile agli effetti del comparto.

Qualora l'interruzione di gravidanza avvenga invece dopo il 180° giorno di gestazione, (anche nell'ipotesi di bambino nato morto o deceduto dopo un breve lasso temporale) è considerata parto a tutti gli effetti e, pertanto, determina il diritto della lavoratrice alla fruizione del congedo di maternità (pari a 5 mesi) ed al relativo trattamento economico e normativo. In particolare, in merito ai casi di decesso del neonato si precisa che la lavoratrice **deve** fruire di tutto il periodo (o di tutta la parte residua) di congedo di maternità: il diritto alla fruizione del congedo di maternità non è infatti disponibile e pertanto la lavoratrice, non può, neanche a fronte di una sua esplicita richiesta, rientrare al lavoro prima del termine del congedo di maternità.

### 3. CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Il diritto al congedo parentale è riconosciuto dalla legge ad entrambi i genitori, i quali per ogni figlio, e fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, hanno diritto ad astenersi dal lavoro, in maniera continuativa o frazionata, secondo i limiti e le modalità di seguito riportate.

**Il limite di durata dei congedi parentali, complessivamente fruiti da entrambi i genitori, è fissato dalla legge in 10 mesi.**

**La durata complessiva del congedo parentale è poi elevato ad 11 mesi** nel caso in cui il padre lavoratore abbia già fruito di un periodo di congedo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, con il riconoscimento a quest'ultimo del diritto di astenersi dal lavoro fino ad un massimo di **7 mesi**.

Nell'ambito dei predetti limiti il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- **alla madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità<sup>7</sup>, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi (ovvero a 4 nell'ipotesi in cui la durata complessiva del congedo parentale sia pari ad 11 mesi)**;
- **al padre lavoratore**, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi (ovvero fino a 7 nell'ipotesi in cui la durata complessiva del congedo parentale sia pari ad 11 mesi)**;
- **al genitore solo**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **10 mesi** (o **11** in caso di padre genitore solo che abbia fruito di un periodo di congedo non inferiore a 3 mesi) .

In merito alla situazione di "genitore solo" si precisa che questa è riscontrabile nei casi di **morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio, di affidamento esclusivo e nel caso di mancato riconoscimento del figlio da parte di un genitore** nonché nel caso in cui l'altro genitore sia colpito da **grave infermità** (cfr. Messaggio INPS 22911/07).

In presenza di tale ultima ipotesi, considerato che la grave infermità può sussistere al momento della nascita del minore o insorgere successivamente, il diritto al periodo di congedo fruibile dal genitore solo può essere pari a 10 mesi (o 11 in caso di padre genitore solo che abbia fruito di un periodo di congedo non inferiore a 3 mesi) o all'eventuale periodo residuo. In tale ultima ipotesi, devono infatti essere considerati nel computo dei 10, o 11, mesi anche gli eventuali periodi complessivamente fruiti da entrambi i genitori. Analogamente, l'eventuale venir meno della condizione di grave infermità interrompe la maggior fruizione del periodo di congedo parentale concesso al genitore considerato solo; in tal caso l'eventuale maggior periodo di congedo già fruito in qualità di genitore solo determina la riduzione del periodo di congedo parentale spettante all'altro.

Per quanto riguarda la documentazione da produrre al fine di attestare la sussistenza di una delle condizioni che configurano l'ipotesi di genitore solo, si rimanda al paragrafo 2.2 relativo al congedo di paternità.

Si evidenzia, inoltre, che nell'ipotesi di **parto plurimo** il periodo di congedo parentale spettante a ciascun genitore è moltiplicato in ragione del numero dei gemelli.

---

<sup>7</sup> Al riguardo si evidenzia che, ove la lavoratrice ne faccia richiesta, il congedo parentale può essere fruito anche immediatamente dopo il congedo di maternità senza che vi sia tra i due periodi di congedo la ripresa effettiva del lavoro.

In merito alle modalità di fruizione del congedo parentale si precisa che :

- i genitori possono fruire del congedo parentale **contemporaneamente**;
- il padre può fruire del congedo parentale anche durante il congedo di maternità *post partum* della madre e durante i periodi in cui questa fruisce dei riposi giornalieri (c.d. permessi allattamento di cui al successivo capitolo 4).

La ratio dell'istituto è rappresentata dall'esigenza di rispettare il diritto di ciascun bambino all'assistenza materiale ed affettiva di entrambi i genitori. Il legislatore, conscio dell'evoluzione del costume sociale e spinto dalla necessità di adeguarsi alle sollecitazioni della Corte Costituzionale, nonché alla normativa comunitaria in materia (Direttiva Comunitaria 96/3), ha attuato l'effettiva parità di trattamento fra madre lavoratrice e padre lavoratore nella cura dei figli, sia essa assistenza o educazione.

Il diritto al congedo parentale compete pertanto a ciascun genitore, anche quando l'altro non ne abbia diritto, perché ad esempio non è lavoratore dipendente o vi abbia rinunciato.

Ai fini dell'esercizio del diritto in questione i lavoratori interessati devono presentare apposita domanda (All. 8) alla Funzione di Gestione territorialmente competente con un preavviso di **15 giorni** rispetto all'inizio del congedo stesso, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Poiché il congedo parentale può essere fruito in maniera continuativa o frazionata, si precisa che per aversi la frazionabilità del congedo è necessario che tra **due** distinti periodi di congedo vi sia l'effettiva ripresa del servizio.

Pertanto, qualora tra due distinte frazioni di congedo parentale non vi sia l'effettiva ripresa del servizio il congedo deve considerarsi **continuativo** ed i giorni festivi e non lavorativi immediatamente successivi al primo periodo di congedo e precedenti al secondo periodo di congedo devono conteggiarsi come giornate di congedo parentale.

Così, ad esempio, qualora una lavoratrice con orario articolato su 5 giorni faccia richiesta di congedo parentale:

- ❑ dal lunedì 3 marzo al venerdì 7 marzo e dal lunedì 10 al venerdì 14 del medesimo mese, il congedo deve considerarsi continuativo e pertanto anche il sabato e la domenica compresi tra le due frazioni devono conteggiarsi come giorni di congedo;
- ❑ dal lunedì 3 marzo al venerdì 7 marzo e dal lunedì 17 al venerdì 21 marzo, fruendo nella settimana intermedia, dal lunedì 10 al venerdì 14 marzo, di 5 giorni di ferie, il congedo deve considerarsi continuativo e devono conteggiarsi come giorni di congedo anche il sabato 8 e la domenica 9 immediatamente successivi al primo periodo di congedo nonché il sabato 15 e la domenica 16 immediatamente precedenti al secondo periodo di congedo.

MARZO 2008

LUN		3	10	17	24	31
MAR		4	11	18	25	
MER		5	12	19	26	
GIO		6	13	20	27	
VEN		7	14	21	28	
SAB	1	8	15	22	29	
DOM	2	9	16	23	30	

Di contro, nell'ipotesi in cui la/il lavoratrice/lavoratore, a seguito di **un** periodo di congedo parentale, fruisca, immediatamente dopo di giorni di ferie o di malattia, riprendendo solo successivamente a questi l'attività lavorativa, le giornate festive ed i sabati (in caso di settimana corta) cadenti tra il periodo di congedo parentale e il periodo di ferie o di malattia **non** devono essere computate come giornate di congedo parentale (cfr. Messaggio INPS 28379/2006).

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione del congedo parentale*

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All. 8) da prodursi entro 15 giorni precedenti l'inizio del congedo;</li><li>■ Certificato di nascita dal quale risulti la maternità o la paternità oppure dichiarazione sostitutiva (ove non sia stato già prodotto).</li></ul> <p>In caso di genitore solo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ documentazione volta ad attestare la predetta condizione (cfr. par. 2.2).</li></ul>

### 3.1 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il trattamento economico previsto per il congedo parentale dall'art. 45 del CCNL dell'11 luglio 2007 costituisce una condizione di miglior favore rispetto a quanto disciplinato dal T.U.<sup>8</sup> e riconosce a ciascun lavoratore che fruisca del congedo la seguente indennità, differenziata a seconda della durata del congedo e dell'età del bambino:

- fino al compimento del terzo anno di età del bambino, al dipendente spetta un'indennità pari all'**80% della retribuzione, per i primi due mesi** e pari al **30% della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi**.
  - Nel rispetto dei limiti massimi di congedo fruibili da ciascun dipendente, per il restante periodo l'indennità, nella misura del 30% della retribuzione, è corrisposta solo se il reddito individuale di chi esercita il diritto sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria;
- durante il periodo di congedo parentale fruito oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale di chi esercita il diritto sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria.

Si precisa che nel caso in cui tutti e due i genitori siano dipendenti di Poste Italiane S.p.A., il trattamento economico sopra riportato spetta ad entrambi.

I periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa e computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

---

<sup>8</sup> Il Testo Unico riconosce ai genitori che fruiscono del congedo parentale una indennità minore rispetto a quella prevista dal CCNL vigente: la previsione di legge prevede infatti che sino al compimento del terzo anno di età del bambino ai genitori spetti, indipendentemente dalle condizioni di reddito, una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di congedo fruito tra i genitori stessi di sei mesi.

### **3.2 ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Durante i periodi di fruizione del congedo parentale, il lavoratore interessato può richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto ai fini del sostegno economico per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Quanto sopra si applica anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, eventualmente spettanti ai dipendenti.

#### 4. RIPOSI GIORNALIERI (C.D. PERMESSI PER ALLATTAMENTO)

Durante il primo anno di vita del bambino alla lavoratrice madre spettano due periodi di riposo giornaliero (c.d. permessi per allattamento), ciascuno della durata di un'ora, anche cumulabili durante la giornata.

Qualora l'orario di lavoro sia inferiore a sei ore il periodo di riposo si riduce ad un'ora.

Detti periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido aziendale.

Tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e pertanto la prestazione della lavoratrice che ne usufruisca costituisce prestazione lavorativa giornaliera ordinaria.

Ciò comporta, al ricorrere delle condizioni previste, anche l'assoggettamento alla disciplina aziendale in materia di refezione<sup>9</sup>. Per cui, ad esempio, in caso di prestazione lavorativa concentrata su cinque giorni ed effettiva presenza in servizio nella fascia oraria (12:00 – 15:00) prevista dall'art. 82 del CCNL dell'11 luglio 2007 per l'intervallo, alla lavoratrice è riconosciuta, a **meno che la stessa non vi rinunci espressamente**<sup>10</sup>, una pausa di almeno 30 minuti per il pranzo ed il relativo ticket. Qualora, invece, il permesso comprenda l'intero periodo previsto per l'intervallo o, comunque, non consenta la fruizione di almeno trenta minuti, l'interessato non avrà diritto al trattamento di refezione.

La lavoratrice può fruire dei suddetti riposi anche durante il congedo parentale del padre.

Il diritto ai riposi giornalieri è esteso al **padre** lavoratore nelle seguenti ipotesi:

- affidamento esclusivo del figlio ;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il diritto non è invece esteso al padre lavoratore qualora la madre non svolga attività lavorativa, salvo il caso di decesso e di grave infermità, e durante i periodi di congedo di maternità e di congedo parentale fruiti dalla madre.

In merito al numero di ore di riposo spettanti al padre, si precisa che lo stesso ha diritto al numero di ore derivanti dal proprio orario giornaliero di lavoro.

Nell'ipotesi di **parto plurimo**, a prescindere dal numero dei figli, i periodi di riposo sono raddoppiati (ad es., nel caso di prestazione lavorativa giornaliera superiore a 6 ore, anche in caso di parto trigemellare, le ore di riposo giornaliero sono sempre pari a 4<sup>11</sup>) e le ore aggiuntive a quelle previste in via ordinaria, possono essere fruiti dal padre, anche durante il congedo di maternità e il congedo parentale della madre lavoratrice dipendente.

Si evidenzia che nell'ipotesi di parto plurimo di una **madre lavoratrice non dipendente**, il padre può fruire del beneficio in esame in misura raddoppiata (e quindi non delle sole ore aggiuntive). Si precisa però che in tale ipotesi, qualora il padre fruisca dei riposi durante i tre mesi successivi al parto nonché durante l'eventuale periodo di congedo parentale della madre, allo stesso potranno essere riconosciute solo 2 ore od 1 ora di riposo, a seconda

---

<sup>9</sup> L'eventuale riduzione della durata della prestazione giornaliera in virtù della fruizione dei riposi in esame non incide pertanto sulla titolarità al trattamento di refezione che, è determinata con riguardo all'orario teorico giornaliero.

<sup>10</sup> Nel caso in cui la lavoratrice fruisca dell'intervallo nella mezz'ora immediatamente precedente l'inizio del permesso in esame, senza rientrare in servizio al termine dell'intervallo, potrà procedere direttamente all'attestazione dell'uscita dal servizio, decadendo nei suoi confronti il titolo alla fruizione del trattamento di refezione (ad es. permesso per allattamento dalle 14:00 alle 16:00 con uscita alle 13:30).

<sup>11</sup> Al riguardo, si precisa che le ore di riposo fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei permessi.

dell'orario di lavoro, in analogia a quanto disposto in merito alle ore aggiuntive riconosciute al padre in caso di madre lavoratrice dipendente (così, Circ. INPS 95 bis del 2006 e Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11025/07).

Infine, per quanto attiene all'ipotesi di parto plurimo, si precisa che il diritto alla fruizione dei riposi e delle ore aggiuntive non spetta al padre qualora la madre non svolga alcuna attività lavorativa.

Si riportano di seguito alcuni esempi di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo.

<b>MADRE</b>	<b>PADRE</b>	
	orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere	orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
In congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora
Lavoratrice autonoma che non stia fruendo del congedo di maternità o del congedo parentale	4 ore	2 ore

<b>MADRE</b>	<b>PADRE</b>	
	orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere	orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere
orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere	orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere	orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
In congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora
Lavoratrice autonoma che non stia fruendo del congedo di maternità o del congedo parentale	4 ore	2 ore

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione dei riposi giornalieri*

### **Documentazione**

- Apposita domanda da presentarsi alla propria Funzione di Gestione (All. 9 e, in caso di fruizione da parte del padre, All. 10);
- Certificato di nascita dal quale risulti la maternità o la paternità oppure dichiarazione sostitutiva (ove non sia stato già prodotto);

In caso di Affidamento del figlio al solo padre:

- Copia del provvedimento di affidamento esclusivo del figlio<sup>12</sup>,

In caso di morte della madre

- certificato di morte della madre o dichiarazione sostitutiva di certificazione (c.d. autocertificazione) se trattasi del decesso del coniuge, ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà se trattasi di genitore non legato al richiedente da vincolo matrimoniale;

In caso di grave infermità della madre:

- certificazione medica nella quale sia attestata la condizione di grave infermità

Nell'ipotesi in cui la madre non si avvalga dei riposi (compreso il caso di parto plurimo in cui la stessa non si avvalga in tutto o in parte dei riposi aggiuntivi):

- dichiarazione che attesti che la madre non fruisce delle ore di riposo ( o di quelle aggiuntive);

In caso di madre non lavoratrice dipendente:

- dichiarazione che attesti che la madre non è lavoratrice dipendente.

---

<sup>12</sup> Come già riportato nel capitolo 2.2, la circostanza, che può essere ad esempio riportata nella sentenza di separazione, che il figlio venga "genericamente" affidato al padre o alla madre non integra l'ipotesi dell'affidamento esclusivo; occorre, infatti, accertare che l'affidamento sia disposto in favore di un "solo genitore" – nella fattispecie, il richiedente - secondo quanto disposto dall'art. 155 bis del Cod. Civ.

## 5. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Entrambi i genitori hanno diritto, **alternativamente**, di assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio:

- **fino a tre anni di età senza limiti temporali**, e quindi per tutta la durata della malattia del bambino;
- **dai 3 agli 8 anni di età** nel limite di **cinque giorni** lavorativi annui<sup>13</sup>.

Per fruire dei suddetti congedi, il genitore deve presentare alla propria Funzione di Gestione apposita domanda (All. 11) allegando in certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Si segnala che la nozione di malattia del bambino generalmente accolta non comprende la sola fase patologica, ma anche quella successiva di convalescenza. Non si applicano in tale fattispecie le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro non ne abbia diritto.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento nei periodi in questione.

### 5.1 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

I periodi di congedo per la malattia del figlio, per i quali non è prevista la corresponsione di alcuna indennità, sono computati nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alla ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità**.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione del congedo per malattia del figlio*

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All. 11);</li><li>■ Certificato di nascita dal quale risulti la maternità o la paternità oppure dichiarazione sostitutiva (ove non sia stato già prodotto);</li><li>■ certificato medico rilasciato da un medico del SSN o con esso convenzionato attestante la prognosi del figlio;</li><li>■ dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (da prodursi o con documento a parte o con la compilazione congiunta del modulo di richiesta).</li></ul>

<sup>13</sup> Detto limite di 5 giorni annui (spettanti per ciascun figlio) non può essere superato neanche nel caso in cui uno dei due genitori non fruisca, in tutto o in parte, dei propri 5 giorni.

## 6. ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Una protezione analoga a quella prevista per la maternità e paternità dei genitori naturali è accordata dalla legge, nei casi di adozione o affidamento.

Ai genitori adottivi ed affidatari è infatti riconosciuto, con alcune specificità, il diritto a fruire del congedo di maternità e di paternità, dei congedi parentali, dei riposi giornalieri, nonché dei congedi per la malattia del bambino.

Di seguito, si riportano per ciascuno degli istituti trattati in precedenza, le peculiarità riservate dal T.U. ai genitori adottivi e affidatari. Per gli aspetti non considerati nel presente capitolo si rinvia a quanto illustrato nei capitoli precedenti relativi ai singoli istituti.

In merito alle previsioni relative ai genitori adottivi e affidatari, si evidenzia che le disposizioni legislative di cui agli artt. 27 e 37 del D.Lgs. 151/2001 in materia di congedo di maternità e di congedo parentale sono state modificate dalla legge 24.12.2007 n. 244, Finanziaria per il 2008. Al riguardo, oltre alle novità legislative sono state di seguito recepite anche le indicazioni operative di cui alla Circ. INPS 16/08.

### 6.1 CONGEDO DI MATERNITÀ

#### Adozione nazionale

In attuazione delle nuove disposizioni introdotte dalla legge Finanziaria, il diritto<sup>14</sup> alla fruizione del congedo di maternità è riconosciuto, per un periodo pari a cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato (ai sensi degli artt. 6 e ss. della legge 184/1983 e successive modificazioni) un minore.

Il diritto al congedo è riconosciuto a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione (ovvero anche che se il minore, all'atto dell'adozione, abbia superato i sei anni di età) e spetta per l'intero periodo, anche nell'ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età.

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia. A tale periodo deve essere aggiunto, in analogia con quanto avviene per le madri biologiche (cfr capitolo 2), anche il giorno di ingresso del minore nella famiglia dell'interessata. Conseguentemente, il congedo complessivamente riconoscibile in favore delle madri adottive è pari a cinque mesi ed un giorno.

Si evidenzia inoltre che quanto sopra riportato trova applicazione anche laddove, al momento dell'ingresso del minore nella famiglia, lo stesso si trovi in **affidamento preadottivo** come previsto dagli artt. 22 e ss. della legge 184/1983. In tale ipotesi, qualora l'affidamento medesimo venga revocato con apposito provvedimento pronunciato dal Tribunale ai sensi dell'art. 23 della legge 184/1983, il diritto al congedo ed alla relativa indennità cessano dal giorno successivo all'atto di revoca. Tale circostanza deve essere tempestivamente comunicata all'Azienda dalla lavoratrice interessata.

#### Adozione internazionale

Analogamente a quanto previsto in caso di adozione nazionale, la lavoratrice che adotta un minore straniero (adozione internazionale ai sensi della legge 4 maggio n. 1983, n. 184, e

---

<sup>14</sup> Nelle ipotesi di affidamento e di adozione l'astensione dal lavoro da parte della lavoratrice madre non costituisce un obbligo bensì un diritto.

successive modificazioni, artt. 29 e ss.) ha diritto al congedo di maternità per un **periodo pari a cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione**.

Il diritto al congedo di maternità spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età.

Il congedo può essere fruito nei cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia risultante dall'autorizzazione rilasciata, a tal fine, dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 32, L. 184/1983). A tale periodo di congedo si aggiunge il giorno di ingresso in Italia del minore cosicché, anche nella fattispecie, il periodo massimo complessivamente spettante è pari a cinque mesi ed un giorno.

Ferma restando la durata massima del periodo di astensione (cinque mesi ed un giorno), in caso di adozione internazionale il congedo di maternità può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero finalizzato all'incontro della lavoratrice con il minore ed agli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Il congedo durante tale periodo di permanenza all'estero può essere fruito anche in modo frazionato.

Il congedo non utilizzato precedentemente all'ingresso del minore in Italia può essere fruito, anche in modo frazionato, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso del minore in Italia.

La lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque richiedere di fruire di un congedo non indennizzato di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero prescritto per l'adozione.

La durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice (sia essa coperta con il congedo di maternità o con il congedo non indennizzato) deve risultare certificata dall'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione; in particolare tale certificazione è necessaria per il riconoscimento dell'indennità del congedo di maternità relativamente ai suddetti periodi.

Si rammenta che quanto sopra riportato trova applicazione anche laddove, al momento dell'ingresso del minore in Italia, lo stesso si trovi in **affidamento preadottivo**, ovvero nelle ipotesi in cui l'adozione debba essere pronunciata dal Tribunale italiano successivamente all'ingresso del minore in Italia ai sensi dell'art. 35, comma 4, L.184/1983.

In caso di revoca dell'affidamento preadottivo pronunciata dal Tribunale, il diritto al congedo ed alla relativa indennità cessano dal giorno successivo; di tale circostanza la lavoratrice interessata deve darne opportuna e tempestiva comunicazione all'Azienda.

#### *Indicazioni operative*

Quanto sopra riportato in materia di adozioni nazionali ed internazionali è stato introdotto dalla Legge Finanziaria per il 2008 ed opera pertanto per gli ingressi in famiglia (adozioni nazionali) o ingressi in Italia (adozioni internazionali) verificatisi dal **1° gennaio 2008 nonché per gli ingressi avvenuti nell'anno 2007, relativamente ai quali non sia decorso l'arco temporale dei cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore**.

In merito a tali ultimi ingressi (anno 2007), il congedo e la relativa indennità sono riconoscibili per tutti i periodi di effettiva astensione dal lavoro **ricadenti nell'anno 2008** purché fruiti entro i **cinque** mesi successivi all'ingresso in famiglia (o, in caso di adozione internazionale, in Italia) del minore.

Fermo restando tale arco temporale, la lavoratrice che si sia eventualmente astenuta ad altro titolo (congedo parentale, ferie, ecc.) potrà commutare il titolo dell'assenza in congedo

di maternità, con conseguente diritto al correlativo trattamento economico, relativamente ai periodi di effettiva astensione ricadenti nell'anno 2008.

A tal fine, l'interessata dovrà presentare apposita domanda alla propria Funzione di Gestione competente entro il termine di un anno decorrente dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile a titolo di maternità.

Si evidenzia inoltre che, qualora la lavoratrice abbia fruito nel corso del 2007 dei tre mesi spettatigli ai sensi della previgente disciplina, potrà fruire dal 1° gennaio 2008 degli ulteriori due mesi di congedo riconosciuti ai genitori adottivi sulla base delle nuove disposizioni a condizione che non sia ancora decorso il periodo dei cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore. Ne consegue che gli eventuali periodi ricadenti nell'anno 2007, che si collochino oltre i tre mesi dall'ingresso in famiglia del minore, non potranno essere indennizzati a titolo di congedo di maternità ancorché ricompresi nei predetti cinque mesi.

Per quanto concerne l'adozione internazionale, si precisa infine che non potranno essere indennizzati i periodi di permanenza all'estero, già contemplati dalla normativa previgente, ricadenti nell'anno 2007 ancorché riferiti ad ingressi in Italia avvenuti nel 2008.

### **Affidamento**

La lavoratrice che prende in affidamento un **minore** ai sensi della legge 184/1983, artt. 2 e ss. (**affidamento non preadottivo**) ha diritto al congedo di maternità per un periodo complessivo pari a **tre mesi** che devono essere fruiti **entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento** del minore all'interessata.

Entro i predetti cinque mesi, il congedo può essere fruito in modo continuativo o frazionato.

Il congedo spetta a **prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento** ed è riconosciuto, pertanto, anche per minori che, all'atto dell'affidamento, abbiano superato i sei anni di età.

#### *Indicazioni operative*

Quanto sopra riportato, essendo stato introdotto dalla Legge Finanziaria per il 2008, si applica agli affidamenti con decorrenza **1° gennaio 2008**.

Relativamente agli affidamenti disposti nell'anno 2007, il congedo eventualmente non fruito nei primi tre mesi dall'ingresso in famiglia del minore potrà essere fruito, in via continuativa o frazionata, nell'anno 2008, purché non oltre i **cinque** mesi dalla data di affidamento.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione del congedo di maternità*

#### **Documentazione**

- Apposita domanda;
- Certificato di nascita del minore;
- provvedimento giurisdizionale che dispone l'adozione o l'affidamento;
- in caso di adozione internazionale, certificazione dell'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione attestante la durata del periodo di permanenza all'estero.

## 6.2 CONGEDO DI PATERNITÀ

In caso di adozione, sia nazionale che internazionale, nonché in caso di affidamento al lavoratore padre spetta, in alternativa alla madre, il congedo di paternità nei casi previsti per la fruizione da parte del padre naturale (decesso, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo) nonché nel caso in cui la madre, lavoratrice dipendente, rinunci, anche solo parzialmente alla fruizione del congedo di maternità.

Il congedo di paternità può pertanto essere richiesto per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua non fruita dalla lavoratrice madre.

Per la fruizione da parte del padre adottivo o affidatario, valgono le stesse regole previste per la fruizione da parte del padre naturale.

Al lavoratore padre è inoltre riconosciuto, alle medesime condizioni della lavoratrice madre, il congedo non indennizzato per periodo di permanenza nello stato straniero prescritto per l'adozione internazionale. Al riguardo, si evidenzia che tale beneficio può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori così come può essere fruito dal lavoratore padre durante la fruizione del congedo di maternità da parte della madre adottiva.

La durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore (sia essa coperta con il congedo di paternità o con il congedo non indennizzato) deve risultare certificata dall'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione del congedo di paternità*

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda;</li><li>■ Dichiarazione attestante la rinuncia, anche parziale, alla fruizione del congedo di maternità da parte della madre adottiva o affidataria con l'indicazione degli eventuali periodi di congedo già fruiti dalla stessa</li><li>■ Certificato di nascita del minore;</li><li>■ provvedimento giurisdizionale che dispone l'adozione o l'affidamento;</li><li>■ in caso di adozione internazionale, certificazione dell'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione attestante la durata del periodo di permanenza all'estero (qualora il congedo di paternità venga richiesto per coprire in tutto o in parte detto periodo, nonché nei casi in cui la madre adottiva abbia fruito di parte del congedo di maternità per la permanenza all'estero ed il padre richieda di beneficiare della restante parte di congedo)</li></ul>

## 6.3 CONGEDO PARENTALE

In attuazione delle nuove disposizioni introdotte dalla Legge Finanziaria per il 2008, entrambi i genitori hanno diritto, per ogni figlio adottato o affidato, a fruire del congedo parentale **entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**, con gli stessi limiti e modalità spettanti ai genitori naturali (cfr. cap. 3).

Il congedo parentale spetta indipendentemente dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento ma **non può essere fruito oltre il compimento della maggiore età** dello stesso.

Fermi restando i predetti limiti temporali (otto anni dall'ingresso in famiglia e compimento della maggiore età) oltre i quali non spettano né il congedo né la relativa indennità, il trattamento economico è riconosciuto, secondo le stesse regole previste per il congedo parentale fruito da parte dei genitori naturali.

Pertanto, esclusivamente qualora il congedo venga fruito entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, al dipendente spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione, per i primi due mesi e pari al 30% della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi.

Nel rispetto dei limiti massimi di congedo fruibili da ciascun dipendente, per il restante periodo l'indennità, nella misura del 30% della retribuzione, è corrisposta solo se il reddito individuale di chi esercita il diritto sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria;

Viceversa, qualunque periodo di congedo richiesto oltre i tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia (anche, ad esempio, il primo mese) può essere indennizzato, nella misura del 30%, solo subordinatamente alla verifica delle condizioni reddituali sopra richiamate.

#### *Indicazioni operative*

Le indicazioni sopra riportate, essendo state introdotte dalla legge Finanziaria hanno efficacia dal **1° gennaio 2008**. Pertanto, relativamente agli ingressi in famiglia verificatisi nell'anno 2007, il congedo parentale è fruibile ed indennizzabile, entro i limiti temporali sopra illustrati; dal 1° gennaio 2008. Ovviamente, ai fini del computo del periodo di congedo parentale complessivamente spettante dovranno essere tenuti in considerazione gli eventuali periodi di congedo già fruiti dai genitori interessati antecedentemente al 1° gennaio 2008.

*Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione del congedo parentale*

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All. 8) da prodursi entro 15 giorni dall'inizio del congedo.</li><li>■ Certificato di nascita (ove non sia stato già prodotto)</li><li>■ provvedimento giurisdizionale che dispone l'adozione o l'affidamento (ove non sia stato già prodotto)</li><li>■ In caso di genitore solo, documentazione volta ad attestare la predetta condizione (al riguardo si rimanda al paragrafo 2.2)</li></ul>

## **6.4 RIPOSI GIORNALIERI**

Per quanto riguarda la fruizione dei riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) da parte dei genitori adottivi o affidatari valgono le stesse regole previste per la fruizione da parte dei genitori naturali.

Pertanto, i riposi possono essere fruiti **entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia**<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> La Corte Costituzionale, con sentenza 26 marzo-1 aprile 2003 n. 14, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 45 comma 1 del decreto legislativo 151/2001 nella parte in cui prevede che i riposi giornalieri di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia".

Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione dei riposi giornalieri

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All. 9 e 10)</li><li>■ Certificato di nascita (ove non sia stato già prodotto)</li><li>■ provvedimento giurisdizionale che dispone l'adozione o l'affidamento (ove non sia stato già prodotto)</li></ul>
In caso di affidamento del figlio al solo padre adottivo o affidatario: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Copia del provvedimento di affidamento esclusivo del minore,</li></ul>
In caso di morte della madre adottiva o affidataria <ul style="list-style-type: none"><li>➤ certificato di morte della madre adottiva o affidataria o dichiarazione sostitutiva di certificazione (c.d. autocertificazione) se trattasi del decesso del coniuge, ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà se trattasi di genitore non legato al richiedente da vincolo matrimoniale;</li></ul>
In caso di grave infermità della madre adottiva o affidataria: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ certificazione medica nella quale sia attestata la condizione di grave infermità</li></ul>
Nell'ipotesi in cui la madre non si avvalga dei riposi (compreso il caso di adozione o affidamento plurimo, in cui la stessa non si avvalga in tutto o in parte dei riposi aggiuntivi): <ul style="list-style-type: none"><li>➤ dichiarazione attestante che madre adottiva o affidataria non fruisce delle ore di riposo ( o di quelle aggiuntive);</li></ul>
In caso di madre non lavoratrice dipendente: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ dichiarazione che attesti che la madre adottiva o affidataria non è lavoratrice dipendente.</li></ul>

## 6.5 CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Ciascun genitore adottivo o affidatario, ha diritto, **in alternativa all'altro**, di assentarsi dal lavoro, senza corresponsione della retribuzione:

- per il **periodo corrispondente alla malattia del figlio** di età non superiore a **sei anni**;
- per un periodo di **cinque giorni** all'anno per la malattia del bambino **fino agli otto anni di età**;
- per un periodo di **cinque giorni all'anno da fruire nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**, per la malattia del bambino che, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, **abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni**.

Nello schema sottostante viene indicata la documentazione da produrre per la fruizione del congedo per malattia del figlio

<b>Documentazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Apposita domanda (All. 12);</li><li>■ Certificato di nascita del minore (ove non sia stato già prodotto);</li><li>■ provvedimento giurisdizionale che dispone l'adozione o l'affidamento (ove non sia stato già prodotto);</li><li>■ certificato medico rilasciato da un medico del SSN o con esso convenzionato attestante la prognosi del minore;</li><li>■ dichiarazione attestante che l'altro genitore adottivo o affidatario non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.</li></ul>

## 8.6 LA TUTELA DEL POSTO DI LAVORO

La tutela del posto di lavoro durante la maternità si estende anche ai casi di adozione ed affidamento cui si applicano, in particolare:

- il divieto di licenziamento e di sospensione del genitore che fruisca del congedo parentale o del congedo di paternità, fino ad un anno dall'ingresso del minore nella famiglia;
- la nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e dei congedi per malattia del bambino;
- la disciplina relativa alle dimissioni,
- il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante l'astensione obbligatoria e facoltativa, il congedo di paternità, i riposi giornalieri, i congedi per malattia del bambino;
- il diritto di rientrare, salvo espressa rinuncia, nella stessa unità produttiva ove il genitore era occupato all'inizio del congedo di maternità o di paternità o in altra ubicata nel medesimo comune e di permanervi fino ad un anno dell'ingresso del minore nel nucleo familiare;
- il diritto alla conservazione delle mansioni originarie o equivalenti;
- il diritto a percepire le indennità previste per l'ipotesi di licenziamento in caso di dimissioni presentate entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

# PARTE III

## INDICAZIONI OPERATIVE

### PREMESSA

Nella parte in esame vengono fornite indicazioni operative relative agli adempimenti cui sono tenuti i lavoratori/le lavoratrici e le strutture aziendali competenti.

Un capitolo è inoltre dedicato alle sanzioni previste in caso di violazione da parte dell'Azienda degli obblighi di legge.

## 1. ASPETTI PROCEDURALI

Per quanto attiene agli aspetti procedurali, occorre preliminarmente precisare che dell'avvenuto ricevimento di **tutta** la documentazione presentata alle competenti Funzioni di Gestione dalla lavoratrice o dal lavoratore padre in tema di maternità/paternità (quale ad es. certificato di nascita del figlio, provvedimento di adozione/affidamento) dovrà essere rilasciata da parte di dette Funzioni apposita ricevuta, utilizzando il modello **Allegato 2 "Ricevuta"** unito al presente documento<sup>16</sup>.

Le Funzioni di Gestione dovranno altresì aver cura di fornire debita informativa del riconoscimento di tutti i benefici di cui al presente documento ai Punti Amministrativi territorialmente competenti per l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza.

Qualora, verificati i moduli di domanda di riconoscimento dei benefici nonché la documentazione prodotta dalle lavoratrici/dai lavoratori a supporto degli stessi, le Funzioni Gestione competenti accertino **l'impossibilità di concedere quanto richiesto** dovranno fornire **formale riscontro** al/la dipendente interessato/a specificando le ragioni che ostano al riconoscimento del beneficio. A tal fine, si segnala che per quanto concerne il congedo parentale ed il congedo per malattia del bambino dovranno essere utilizzati **l'Allegato 14 "Riscontro negativo alla domanda di congedo parentale"** e **l'Allegato 16 "Riscontro negativo alla domanda di congedo per malattia bambino"** uniti al presente documento.

Dell'eventuale esito negativo della richiesta di fruizione dei congedi o permessi dovrà essere data, da parte delle competenti Funzioni di Gestione, debita informativa anche al Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore/della lavoratrice.

Si evidenzia, infine, che anche qualora dall'analisi dei moduli di richiesta dei benefici emergano delle **anomalie tali da determinare un riconoscimento parziale di quanto richiesto o l'attribuzione di una diversa indennità rispetto a quella indicata dall'interessato/a**, le competenti Funzioni di Gestione dovranno provvedere a rettificare, con apposita comunicazione, i dati errati, non corretti o non completi riportati dai richiedenti, utilizzando, per quanto riguarda le domande di congedo parentale e di congedo per malattia del bambino, rispettivamente **l'Allegato 13 "Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo parentale"** e **l'Allegato 15 "Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo per malattia bambino"**, uniti al presente documento.

---

<sup>16</sup> L'art. 16 del DPR 25 novembre 1976 n. 1026 prevede l'obbligo per il datore di lavoro di dare ufficiale riscontro della documentazione consegnata dai lavoratori/lavoratrici in occasione della maternità e paternità.

*Di seguito si riportano, in relazione ai principali benefici descritti nel presente documento, alcune indicazioni operative ritenute utili nonché gli adempimenti cui sono tenute le lavoratrici/i lavoratori e le strutture aziendali coinvolte.*

## **Tutela della salute e della sicurezza**

### ADEMPIMENTI A CARICO DELLA LAVORATRICE

Le lavoratrici gestanti hanno l'obbligo di informare le competenti Funzioni di Gestione ed il Responsabile della Struttura di appartenenza del proprio stato di gravidanza. A tal fine, le lavoratrici devono produrre apposito certificato medico (c.d. **certificato di gravidanza contenente la data presunta del parto**) nonché attestazione della presa visione di detto certificato da parte del Responsabile della Struttura di appartenenza.

### ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

La Funzione di Gestione competente, ricevuto il certificato di gravidanza prodotto dalla lavoratrice gestante, dovrà provvedere a verificare, con immediatezza, l'eventuale svolgimento da parte della lavoratrice di lavori vietati o risultanti, dal documento di valutazione dei rischi, pregiudizievoli per la salute e la sicurezza della gestante e provvedere, ove necessario, a porre in essere gli adempimenti descritti nel capitolo 1, parte I, "La Tutela della salute" di cui al presente documento (pagg. 11 e ss).

## **Congedo di maternità**

### ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

**Un mese prima dall'inizio dell'inizio del congedo di maternità** la competente Funzione di Gestione deve comunicare alla lavoratrice gestante, mediante l'**Allegato 4 "Congedo di maternità - lettera da inviare alla dipendente un mese prima dell'inizio della fruizione del congedo di maternità"**, unito al presente documento, l'obbligo di astensione dal lavoro specificandone il periodo di decorrenza.

Qualora la lavoratrice si avvalga della **flessibilità del congedo di maternità**, la competente Funzione di Gestione dovrà consegnare alla lavoratrice una successiva comunicazione (**Allegato 6 "Congedo di maternità in caso di opzione per la flessibilità" - Lettera da inviare alla dipendente in caso di fruizione della flessibilità del congedo di maternità**) che, a rettifica di quella precedente, comunicherà la nuova decorrenza del congedo.

In merito all'esercizio dell'opzione per la flessibilità del congedo si evidenzia che, poiché le certificazioni sanitarie necessarie a supportare la richiesta (sia quella del medico specialista che quella, eventuale, del medico competente) devono essere redatte nel corso del settimo mese di gravidanza, le Funzioni di Gestione competenti dovranno porre particolare attenzione a far sì che, nei casi sottoposti a sorveglianza sanitaria, la visita presso il medico competente venga effettuata in tempo utile (ovvero nel corso del 7° mese).

Al riguardo, si evidenzia che nell'ipotesi in cui la compatibilità dell'opzione della flessibilità con la salute della gestante e del nascituro non sia stata sufficientemente e tempestivamente provata da parte della lavoratrice interessata (ad es. per carenza di documentazione, oppure per tardiva esibizione della stessa) non può essere in alcun modo consentita la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gestazione; in tal caso l'Azienda incorrerebbe infatti nella violazione di cui all'art. 16 del T.U. sanzionata con l'arresto sino a 6 mesi (cfr. capitolo 2, parte III).

Infine, qualora la flessibilità del congedo già accordata sia oggetto di rinuncia, totale o parziale, sulla base di un'espressa richiesta della lavoratrice o, implicitamente, per fatti sopravvenuti (ad es. di tipo morboso) la competente Funzione di Gestione è tenuta a comunicare/confermare alla lavoratrice l'interruzione dell'opzione e la conseguente decorrenza del congedo di maternità.

#### ADEMPIMENTI A CARICO DELLA LAVORATRICE

Qualora le lavoratrici intendano esercitare l'opzione per la **flessibilità del congedo di maternità**, dovranno consegnare alla Funzioni di Gestione competente apposita richiesta utilizzando l'**Allegato 5 Richiesta di flessibilità del congedo di maternità**" unito al presente documento. Al riguardo, si evidenzia che le certificazioni sanitarie necessarie a supportare la richiesta (sia quella del medico specialista che quella, eventuale, del medico competente) devono essere prodotte dalle lavoratrici nel corso del **settimo mese di gravidanza**.

Entro il **trentesimo giorno successivo al parto** tutte le lavoratrici madri sono inoltre tenute ad far pervenire, alle competenti Funzioni di Gestione, il **certificato di nascita del bambino** (o dichiarazione sostitutiva di certificazione) o il certificato di assistenza al parto da cui risultino le generalità del bambino e lo stato di genitore della stessa.

## Congedo parentale

#### ADEMPIMENTI A CARICO DELLA LAVORATRICE/DEL LAVORATORE

Qualora le lavoratrici/i lavoratori intendano richiedere il congedo parentale devono presentare apposita domanda alla Funzioni di Gestione competente utilizzando l'**Allegato 8 "Domanda di congedo parentale"**. Tale domanda dovrà essere presentata almeno **15 giorni prima dell'inizio del congedo richiesto**.

#### ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Per quanto riguarda le richieste di congedo parentale, le Funzioni di Gestione interessate dovranno porre particolare attenzione alla verifica, dati i periodi richiesti, del numero totale di giorni di congedo e della relativa percentuale spettante indicati dall'interessato/a nel modulo di domanda. Ove vengano ravvisate inesattezze, (come già sopra ricordato) il lavoratore interessato dovrà essere informato, utilizzando l'**Allegato 13 "Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo parentale"** unito al presente documento, degli errori riportati nel modulo.

Qualora dal modulo di domanda o dall'eventuale documentazione ad esso allegata risulti invece che il congedo parentale non può essere concesso, le Funzioni di Gestione competenti dovranno riscontrare negativamente la richiesta presentata dal dipendente utilizzando l'**Allegato 14" Riscontro negativo alla domanda di congedo parentale"**. Dell'eventuale esito negativo della richiesta di fruizione del congedo (o dell'eventuale diversa decorrenza dello stesso) dovrà essere data, da parte delle competenti Funzioni di Gestione, debita informativa anche al Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore/della lavoratrice.

Si ricorda infine che i periodi di congedo parentale non sono utili ai fini della maturazione delle ferie. Ciò significa che, qualora nell'arco di uno stesso mese il lavoratore/la lavoratrice per effetto della fruizione del congedo **non** faccia registrare una presenza in servizio superiore a 15 giorni, allo/a stesso/a non dovrà essere riconosciuto il rateo mensile di ferie né quello relativo alle ex festività sorprese.

## Riposi giornalieri

In merito alla richiesta dei riposi giornalieri si evidenzia che la fruizione degli stessi è compatibile con la c.d. “massima flessibilità oraria”.

In caso di fruizione dei benefici in esame da parte del personale di Area Quadro è ripristinata la doppia timbratura al fine di consentire la rilevazione della fruizione dei riposi stessi.

## Congedo per la malattia del bambino

### ADEMPIMENTI A CARICO DELLA LAVORATRICE/DEL LAVORATORE

Il genitore che abbia richiesto il congedo per malattia bambino (**Allegato 11 “Domanda di congedo per malattia bambino” e, Allegato 12 “Domanda di congedo per malattia bambino in caso di adozioni e affidamenti”**) deve produrre, tempestivamente e comunque non appena disponibile, il certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

### ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Per quanto attiene al congedo per malattia del bambino si evidenzia la necessità, per le Funzioni di Gestione interessate al ricevimento della documentazione, di porre particolare attenzione al computo dei 5 giorni annui spettanti, ad esempio, a ciascun genitore biologico di un figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

Qualora le Funzioni Gestione competenti accertino l'**impossibilità di concedere il congedo** dovranno fornire formale riscontro al richiedente utilizzando l'**Allegato 16 “Riscontro negativo alla domanda di congedo per malattia bambino”** unito al presente documento.

Nel caso in cui, invece, dall'analisi del modulo di richiesta emergano delle **anomalie tali da determinare un riconoscimento parziale di quanto richiesto** le competenti Funzioni di Gestione dovranno provvedere a rettificare, con apposita comunicazione, i dati errati, non corretti o non completi riportati dal richiedente utilizzando l'**Allegato 15 “Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo per malattia bambino”**, unito al presente documento.

Dell'eventuale esito negativo della richiesta di fruizione del congedo (o dell'eventuale diversa durata dello stesso) dovrà essere data, da parte delle competenti Funzioni di Gestione, debita informativa anche al Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore/della lavoratrice.

## 2. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO. SANZIONI

Si riportano di seguito gli obblighi del datore di lavoro prescritti per legge in materia di tutela della maternità e paternità e le relative sanzioni amministrative.

Al riguardo, si evidenzia che l'accertamento delle violazioni inerenti detti obblighi compete alle Direzioni Provinciali del Lavoro.

Violazione	Sanzione
<p><b>Divieto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di adibizione della lavoratrice a lavori pericolosi, faticosi, insalubri.</li> </ul> <p><b>Obbligo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni nei casi previsti dalla legge;</li> <li>▪ di modificare condizioni e orario di lavoro della lavoratrice per evitare rischi alla sua salute e sicurezza;</li> <li>▪ di interdizione dal lavoro nel periodo di astensione obbligatoria, compresa l'astensione anticipata e il parto prematuro.</li> </ul>	<p>Arresto fino a 6 mesi</p>
<p><b>Divieto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ di licenziamento del genitore durante il periodo tutelato (per la lavoratrice dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino per il padre lavoratore durante la fruizione del congedo di paternità e fino al compimento di un anno di età del bambino);</li> <li>▪ di sospensione del genitore durante il periodo tutelato;</li> <li>▪ di licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dell'astensione facoltativa o dei permessi per malattia del figlio.</li> </ul>	<p>Sanzione Amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582</p>
<p><b>Obbligo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ di concessione dell'astensione facoltative e dei permessi per malattia del bambino;</li> <li>▪ di consentire i riposi giornalieri.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di conservazione del posto di lavoro della lavoratrice madre e del lavoratore padre al rientro dal congedo di maternità/paternità e dai periodi fruiti per le altre tipologie di congedo, permesso o riposo.</li> <li>• di adibire la lavoratrice madre e il lavoratore padre alle mansioni da ultimo svolte o a quelle equivalenti.</li> </ul>	<p>Sanzione Amministrativa da euro 516 a euro 2.582</p> <p>Sanzione Amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582</p>

# ALLEGATI

**INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER MATERNITA'**

Gent.le Sig.ra .....

Le comunichiamo di aver ricevuto in data ..... il provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro di ..... con cui si dispone la Sua interdizione dal lavoro per il periodo dal ..... al ....., ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 151/2001.

Al riguardo, Le precisiamo che tale periodo viene considerato alla stregua del congedo di maternità.

La preghiamo di restituire firmata in segno di ricevuta l'unita copia della presente.

Cordiali saluti

Data, .....

Firma

**RICEVUTA**

*Lettera da inviare alla lavoratrice o al lavoratore per **ogni** certificato o altra documentazione che venga presentata.*

Gent.le Sig.ra .....

Le comunichiamo di avere ricevuto in data \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
(*indicare il certificato o la documentazione inviati o consegnati dalla lavoratrice o dal lavoratore*).

La preghiamo di restituire firmata in segno di ricevuta l'unita copia della presente.

Cordiali saluti.

Data, .....

Firma

**DOMANDA DI PERMESSO PER EFFETTUAZIONE DI CONTROLLI PRENATALI**

La sottoscritta ....., nata a ..... Prov..... il  
....., residente in .....,Prov..... Via.....  
N°..... Codice Fiscale..... applicata presso la Struttura  
..... ed in gravidanza, con data presunta del parto il .....

Richiede, ai sensi dell'art. 36 comma III del CCNL vigente

di fruire per il giorno ..... di un permesso retribuito dalle ..... alle.....  
per effettuare, in relazione al proprio stato di gravidanza:

- esami prenatali
- accertamenti clinici
- visite specialistiche

A tal fine, la sottoscritta si impegna a produrre:

- ✓ attestazione dell'avvenuta esecuzione dell'esame medico con indicazione della data e dell'orario di svolgimento dello stesso
- ✓ ALTRO(INDICARE)  
.....

Data, .....

Firma \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del Responsabile di Struttura

**RICEVUTA**

La Sig.ra \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna domanda di permesso per  
effettuazione di controlli prenatali.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_  
DELL'AZINEDA

**CONGEDO DI MATERNITA'**

*Lettera da inviare alla dipendente un mese prima dell'inizio della fruizione del congedo di maternità.*

Gent.le Sig.ra .....,

In relazione alla certificazione medica da Lei presentata, da cui si desume che il parto avverrà presumibilmente il ..... .., Le comunichiamo che Lei dovrà assentarsi obbligatoriamente dal lavoro dal ..... .. fino al terzo mese successivo al giorno del parto.

Qualora intenda avvalersi della opzione, concessa dalla legge, di iniziare il congedo di maternità un mese prima del parto previsto -in luogo degli ordinari due mesi- e di godere conseguentemente di quattro mesi *post partum*, Lei dovrà presentare alla Sua Funzione di Gestione, **entro il settimo mese di gravidanza**, una certificazione del ginecologo del S.S.N., o con esso convenzionato, circa il fatto che la prosecuzione del lavoro nel penultimo mese di gestazione non pregiudichi la Sua salute e quella del nascituro nonchè, qualora Lei sia soggetta alla sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 626/94, una certificazione di consenso all'esercizio dell'opzione rilasciata dal Medico Competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Fermo restando il periodo complessivo di cinque mesi di congedo di maternità, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di congedo di maternità prima del parto saranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Ove la nascita avvenga invece oltre la data presunta, il periodo tra la data presunta e quella effettiva verrà aggiunto al periodo di congedo di maternità fruito prima del parto.

Per beneficiare dei diritti conseguenti al parto, Lei dovrà inviare alla Sua Funzione di Gestione, **entro 30 giorni dal parto**, il certificato di nascita del bambino ovvero la dichiarazione sostitutiva di certificazione (autocertificazione), o il certificato di assistenza al parto da cui risultino le generalità del bambino e il Suo stato di genitore dello stesso.

Nel periodo di congedo di maternità, la Società provvederà ad erogarLe – ai sensi del CCNL vigente– un trattamento economico pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità ed alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

Tale periodo è utilmente considerato a tutti gli effetti connessi con l'anzianità di servizio ed il trattamento di fine rapporto di lavoro, nonché ai fini della misura delle ferie e della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

I periodi di congedo di maternità sono considerati utili ai fini del diritto e della misura della pensione, in quanto coperti da contribuzione figurativa.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento potrà rivolgersi alla competente Funzione di Gestione.

La preghiamo di restituire firmata, in segno di ricevuta, l'unita copia della presente.

Cordiali saluti.

Data, .....

Firma, .....

**RICHIESTA DI FLESSIBILITÀ' DEL CONGEDO DI MATERNITÀ'  
(da presentarsi nel corso del settimo mese di gravidanza)**

La sottoscritta ....., nata a ..... Prov..... il  
 ....., residente in .....,Prov.....  
 Via..... N°..... Codice  
 Fiscale..... applicata presso la Struttura ..... ed in  
 gravidanza con data presunta del parto il .....

Richiede

di fruire della flessibilità del congedo di maternità e conseguentemente di **astenersi dal lavoro un mese prima della data presunta del parto e per i quattro mesi successivi.**

A tal fine la sottoscritta dichiara l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro ed (ove vi sia stato) il venir meno delle cause che hanno determinato in precedenza il provvedimento di interdizione anticipata.

A supporto della richiesta la sottoscritta allega:

- ❖ il certificato del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato **acquisito nel corso del settimo mese di gravidanza** attestante che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Al riguardo, la sottoscritta dichiara di aver informato il suddetto medico specialista delle modalità di raggiungimento del posto di lavoro, delle mansioni svolte, dell'ambiente di lavoro e dell'articolazione dell'orario di lavoro.

In caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 626/94

- ❖ La sottoscritta si impegna altresì a produrre, nei modi e tempi che le saranno comunicati dalla competente Funzione di Gestione, analoga certificazione rilasciata dal Medico Competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro

Data, .....

Firma \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Firma del Responsabile di Struttura (*per conoscenza*)

**RICEVUTA**

La Sig.ra \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna domanda di flessibilità del congedo di maternità.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_  
 DELL'AZINEDA

**CONGEDO DI MATERNITA' IN CASO DI OPZIONE PER LA FLESSIBILITA'**

*Lettera da inviare alla dipendente in caso di fruizione della flessibilità del congedo di maternità.*

Gent.le Sig.ra .....

In relazione alla Sua richiesta di avvalersi della flessibilità del congedo di maternità, verificata l' idoneità della documentazione prodotta, Le comunichiamo, a parziale rettifica della comunicazione relativa al congedo di maternità (All. 4) consegnataLe il..... , che Lei dovrà assentarsi obbligatoriamente dal lavoro dal giorno..... fino al quarto mese successivo al giorno del parto.

Fermo restando il periodo complessivo di cinque mesi di congedo di maternità, Le ricordiamo che qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di congedo di maternità prima del parto saranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Ove la nascita avvenga invece oltre la data presunta, il periodo tra la data presunta e quella effettiva verrà aggiunto al mese di congedo di maternità fruito prima del parto.

Per beneficiare dei diritti conseguenti al parto, Lei dovrà inviare alla Sua Funzione di Gestione, **entro 30 giorni dal parto**, il certificato di nascita del bambino ovvero la dichiarazione sostitutiva di certificazione (autocertificazione), o il certificato di assistenza al parto da cui risultino le generalità del bambino e il Suo stato di genitore dello stesso.

Nel periodo di congedo di maternità, la Società provvederà ad erogarLe – ai sensi del CCNL vigente– un trattamento economico pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità ed alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

Tale periodo è utilmente considerato a tutti gli effetti connessi con l'anzianità di servizio ed il trattamento di fine rapporto di lavoro, nonché ai fini della misura delle ferie e della corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità.

I periodi di congedo di maternità sono considerati utili ai fini del diritto e della misura della pensione, in quanto coperti da contribuzione figurativa.

Per qualsiasi ulteriore chiarimento potrà rivolgersi alla competente Funzione di Gestione.

La preghiamo di restituire firmata, in segno di ricevuta, l'unita copia della presente.

Cordiali saluti.

Data, .....

Firma, .....

**DOMANDA DI CONGEDO DI PATERNITA'**

**DATI DEL RICHIEDENTE**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat_ il	<input type="text"/>	sesto	<input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	M o F	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA	PROV	CODICE FISCALE			
<input type="text"/>				<input type="text"/>	
INDIRIZZO (VIA PIAZZA FRAZIONE)				NUMERO CIVICO	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE (PREFISSO)	PROV	CAP	TELEFONO (CON		

**IL SOTTOSCRITTOCHIEDE**

di fruire del congedo di paternità e della relativa indennità a far data dal \_\_\_\_\_

- per tutta la durata spettante alla lavoratrice madre  
 per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre pari a .....

**per il/la seguente bambino/a:**

**DATI DEL MINORE**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat_ il	<input type="text"/>	Sesso	<input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	(M o F)	
a <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
COMUNE	PROV	CODICE FISCALE			

- Proprio figlio naturale  
 Minore adottato/affidato } -data provv. di adozione/affidamento \_\_\_\_\_  
 -data di ingresso in famiglia dell'adottato/affidato \_\_\_\_\_

**IL SOTTOSCRITTO DICHIARA**

di essere titolare di un valido rapporto di lavoro dal \_\_\_\_\_ presso la Società \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n.

Città \_\_\_\_\_ matricola aziendale \_\_\_\_\_  
 Struttura di appartenenza \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_ Area d'inquadramento \_\_\_\_\_

- Tipo di contratto  Tempo indeterminato  Tempo determinato  
 Apprendistato  Part time orizzontale/ verticale

## DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

### In tutti i casi

- Certificato di nascita dal quale risulti la paternità o stato di famiglia o autocertificazione
- Altro (*indicare*) \_\_\_\_\_

### Adozione/affidamento

- Adozioni nazionali: copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia.
- Adozioni internazionali (Legge 31/12/1998 n. 476): certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.
- Altro (*indicare*) \_\_\_\_\_

### In caso di decesso della madre

- Certificato di morte o dichiarazione sostitutiva di certificazione (c.d. autocertificazione), se trattasi del decesso del coniuge; ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, se il genitore deceduto non era legato al richiedente da vincolo matrimoniale;

### In caso di grave infermità della madre

- Certificazione medica rilasciata da una struttura pubblica del SSN o con essa convenzionata attestante la "grave infermità"

### In caso di abbandono del figlio da parte della madre

- Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti il mancato riconoscimento del figlio da parte della madre e che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi  
oppure, in caso di abbandono del figlio successivo al riconoscimento da parte della madre
- Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi, nonché copia del provvedimento con il quale il giudice si è pronunciato in merito alla decadenza della potestà dell'altro genitore sul minore, ai sensi degli artt. 330 e 333 Codice Civile.  
*In attesa di tale ultimo provvedimento, può essere validamente presentata dal lavoratore padre copia dell'istanza diretta ad ottenere il provvedimento di cui sopra.*

### In caso di affidamento esclusivo del figlio,

- Copia del provvedimento con il quale il giudice ha disposto l'affidamento esclusivo.

## DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'

Il sottoscritto consapevole delle responsabilità amministrative, civili e penali previste per il caso di dichiarazioni false o fraudolente dirette a procurare indebitamente le indennità, dichiara che le notizie fornite con il presente modulo sono rispondenti al vero e si impegna a rendere note tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate con la presente.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_  
DEL RICHIEDENTE

## RICEVUTA

Il Sig. \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna domanda di congedo di paternità.

Data \_\_\_\_\_

Firma per l'Azienda \_\_\_\_\_

## DOMANDA DI CONGEDO PARENTALE

### DATI DEL/DELLA RICHIEDENTE

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat_ il	<input type="text"/>	sesto	<input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	M o F	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA	PROV	CODICE FISCALE			
<input type="text"/>				<input type="text"/>	
INDIRIZZO (VIA PIAZZA FRAZIONE)				NUMERO CIVICO	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE (PREFISSO)	PROV	CAP	TELEFONO (CON		

### IL/LA SOTTOSCRITTO/A CHIEDE

di fruire del congedo parentale e della relativa indennità **qualora spettante** in base alla normativa vigente

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ numero di gg. \_\_\_\_\_ indennità spettante (in percentuale) \_\_\_\_\_  
 dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ numero di gg. \_\_\_\_\_ indennità spettante (in percentuale) \_\_\_\_\_  
 dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ numero di gg. \_\_\_\_\_ indennità spettante (in percentuale) \_\_\_\_\_  
 dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ numero di gg. \_\_\_\_\_ indennità spettante (in percentuale) \_\_\_\_\_

per il/la seguente bambino/a:

### DATI DEL MINORE

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat_ il	<input type="text"/>	Sesso	<input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	(MoF)	
a <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
COMUNE	PROV	CODICE FISCALE			

- Proprio figlio naturale
- Minore adottato/affidato } -data provv. di adozione/affidamento \_\_\_\_\_  
 -data di ingresso in famiglia dell'adottato/affidato \_\_\_\_\_

### IL/LA SOTTOSCRITTO/A DICHIARA

di essere titolare di un valido rapporto di lavoro  
 dal \_\_\_\_\_ presso la Società \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_  
 Città \_\_\_\_\_ matricola aziendale \_\_\_\_\_  
 Struttura di appartenenza \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_ Area d'inquadramento \_\_\_\_\_

Tipo di contratto  Tempo indeterminato  Tempo determinato  
 Apprendistato  Part time orizzontale/ verticale

- Di non aver fruito per lo/la stesso/a bambino/a di precedenti periodi di congedo parentale
- Di aver fruito per lo/la stesso/a bambino/a di precedenti periodi di congedo parentale per un totale di giorni/ mesi \_\_\_\_\_
- dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

### ALTRO GENITORE O AFFIDATARIO

Il/la sottoscritto/a, altro genitore o altro/a affidatario/a del/la bambino/a indicato/a a pagina 1,

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat _ il	<input type="text"/>	Sesso <input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	(M o F)
a <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE O STATO ESTRO DI NASCITA	PROV	CODICE FISCALE		
<input type="text"/>				<input type="text"/>
INDIRIZZO (VIA PIAZZA, FRAZIONE)				N. CIVICO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
COMUNE	PROV	CAP	TELEFONO	

### DICHIARA CHE

- non ha fruito né fruisce di periodi di congedo parentale
- ha fruito o sta fruendo dei seguenti periodi di congedo parentale per un totale di giorni/ mesi \_\_\_\_\_
- dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg. \_\_\_\_\_
- non ha diritto al congedo parentale in quanto libero/a professionista

### REDDITI PRESUNTI

Il/la sottoscritto/a richiedente

#### DICHIARA che per l'anno in corso<sup>17</sup>

- a) consegnerà **presumibilmente** i seguenti redditi personali (**inferiori a 2,5 volte** l'ammontare della pensione minima) assoggettabili all'IRPEF (redditi al lordo di qualsiasi detrazione comunque specificata – oneri deducibili, detrazioni d'imposta – ed al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali):
- Redditi da lavoro dipendente ed assimilati: EURO \_\_\_\_\_
  - Altri redditi assoggettabili all'IRPEF, esclusi il reddito della casa di abitazione, i trattamenti di fine rapporto e relative anticipazioni, le competenze arretrate assoggettate a tassazione separata, i redditi già tassati alla fonte e i redditi esenti: EURO \_\_\_\_\_
  - Redditi conseguiti all'estero o derivanti da lavoro presso organismi internazionali che, se prodotti in Italia, sarebbero assoggettabili all'IRPEF: EURO \_\_\_\_\_

**TOTALE: EURO** \_\_\_\_\_

<sup>17</sup> Anno in cui inizia il congedo parentale o la frazione dello stesso.

### E SI IMPEGNA

a presentare -alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi- ai fini degli eventuali conguagli attivi o passivi, una comunicazione definitiva circa i redditi personali effettivamente conseguiti ed è consapevole che il superamento del limite di reddito previsto (2,5 volte l'ammontare della pensione minima) o la mancata comunicazione definitiva comporteranno l'addebito delle indennità erogate a seguito della presente domanda.

- b)** conseguirà **presumibilmente** un reddito personale **superiore a 2,5 volte** l'ammontare della pensione minima e pertanto **non chiede** la prestazione economica (in caso contrario, si riserva di richiederla).

### DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

(da non allegare se già presentata per altre domande di maternità)

In tutti i casi (tranne adozione/affidamento)

- Certificato di nascita dal quale risulti la paternità e la maternità o stato di famiglia o autocertificazione
- Altro (*indicare*) \_\_\_\_\_

#### Adozione/affidamento

- Adozioni nazionali: copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia.
- Adozioni internazionali (Legge 31/12/1998 n. 476): certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.
- Altro (*indicare*) \_\_\_\_\_

#### Genitore solo

- Certificato di morte o dichiarazione sostitutiva di certificazione (c.d. autocertificazione), se trattasi del decesso del coniuge; ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, se il genitore deceduto non era legato al richiedente da vincolo matrimoniale;
- Certificato attestante la "grave infermità dell'altro genitore rilasciato da una struttura pubblica del SSN o con essa convenzionata
- Copia del provvedimento formale di abbandono o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti il mancato riconoscimento del figlio da parte della madre e che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi
- Copia del provvedimento formale di affidamento esclusivo del figlio al solo genitore richiedente
- In caso di non riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi, nonché copia del provvedimento con il quale il giudice si è pronunciato in merito alla decadenza della potestà dell'altro genitore sul minore, ai sensi degli artt. 330 e 333 Codice Civile.  
*In attesa di tale ultimo provvedimento, può essere validamente presentata dal/la lavoratore/trice copia dell'istanza diretta ad ottenere il provvedimento di cui sopra.*

### DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'

I sottoscritti ("richiedente" e "altro genitore"), consapevoli delle responsabilità amministrative, civili e penali previste per il caso di dichiarazioni false o fraudolente dirette a procurare indebitamente le indennità, dichiarano, ciascuno per le informazioni delle situazioni che lo riguardano, che le notizie fornite con il presente modulo sono rispondenti al vero e si impegnano a rendere note tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate con la presente, comprese le eventuali future richieste di astensione da parte dell' "altro genitore", che dovessero determinare la decadenza dal diritto all'indennità richiesta o la sospensione della stessa (ripresa del lavoro, ferie, licenziamento, ecc.) nonché eventuali modifiche dei periodi di astensione richiesti.

Il/la richiedente si impegna altresì a fornire la comunicazione definitiva circa i redditi individuali effettivamente conseguiti nell'anno.

**Data** \_\_\_\_\_

**Firma** \_\_\_\_\_  
DEL/ DELLA RICHIEDENTE

**Firma** \_\_\_\_\_  
DELL'ALTRO GENITORE O AFFIDATARIO

### RICEVUTA

Il/La Sig. \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna la domanda di congedo parentale.

**Data** \_\_\_\_\_

**Firma** \_\_\_\_\_  
DELL'AZIENDA

**DOMANDA DI RIPOSI GIORNALIERI PER LA LAVORATRICE MADRE**

La sottoscritta ....., nata a ..... Prov..... il .....,  
residente in ....., Prov..... Via.....  
N°..... Codice Fiscale..... applicata presso la Struttura  
..... con orario

- pari o superiore alle 6 ore giornaliere
- inferiore alle 6 ore giornaliere

Richiede in qualità di madre di:

- 1 bambino/a ....., nato/a il .....  
(specificare il nome)
- (in caso di parto plurimo)  
n°..... bambini....., nati il .....  
(specificare i nomi)

di fruire a partire dal giorno ..... e sino al .....  
(indicare il giorno precedente il compimento di un anno del proprio figlio/dei propri figli)

- di **Un** periodo di riposo giornaliero della durata di un'ora, dalle ..... alle.....
- di due** periodi di riposo<sup>18</sup> giornaliero, ciascuno della durata di un'ora, dalle .....alle..... e dalle ..... alle .....

In caso di diritto alla pausa pranzo

La sottoscritta dichiara altresì di volersi/non volersi avvalere del diritto alla pausa pranzo ed al conseguente ticket.

In caso di parto plurimo

- La sottoscritta dichiara altresì di:
- voler fruire dell'ora aggiuntiva o, in caso di prestazione lavorativa giornaliera superiore a 6 ore, delle 2 ore aggiuntive dalle ..... alle ..... e dalle ..... alle .....
  - che l'ora/le ore aggiuntive saranno fruite dal padre, Sig.....

Data, ..... Firma \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma, per presa visione, del Responsabile di Struttura

**RICEVUTA**

La Sig.ra. \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna domanda di riposi giornalieri.  
**Data** \_\_\_\_\_ **Firma per l'Azienda** \_\_\_\_\_

<sup>18</sup> Barrare in funzione della durata dell'orario di lavoro. Al riguardo si ricorda che qualora l'orario di lavoro sia inferiore a sei ore il periodo di riposo si riduce ad un'ora ed, in caso di fruizione dell'asilo nido aziendale, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno.

**DOMANDA DI RIPOSI GIORNALIERI PER IL LAVORATORE PADRE**

Il sottoscritto ....., nato a ..... Prov..... il .....,  
residente in ....., Prov..... Via.....  
N°..... Codice Fiscale..... applicato presso la Struttura  
..... con orario

- pari o superiore alle 6 ore giornaliere
- inferiore alle 6 ore giornaliere

Richiede in qualità di PADRE di

1 bambino/a ....., nato/a il .....  
(specificare il nome)

di fruire a partire dal giorno ..... e sino al .....  
(indicare il giorno precedente il compimento di un anno del proprio figlio/a)

- di **Un** periodo di riposo giornaliero della durata di un'ora, dalle ..... alle.....
- di **due** periodi di riposo<sup>19</sup> giornaliero, ciascuno della durata di un'ora, dalle .....alle..... e dalle ..... alle .....

Il sottoscritto dichiara di richiedere i permessi citati

- in qualità di unico genitore affidatario esclusivo del figlio ;
- in alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, che non se ne avvale;
- in alternativa alla madre la quale non è lavoratrice dipendente<sup>20</sup>;
- in ragione della morte o della grave infermità della madre.

Dichiara altresì che durante il periodo di fruizione dei permessi in esame, la madre non fruirà né di periodi di congedo di maternità né di periodi di congedo parentale<sup>21</sup>.

In caso di diritto alla pausa pranzo

Il sottoscritto dichiara altresì di volersi/non volersi avvalere del diritto alla pausa pranzo ed al conseguente ticket.

**DOCUMENTAZIONE ALLEGATA**  
(da non allegare se già presentata per altre domande)

- Certificato di nascita dal quale risulti la paternità o stato di famiglia o dichiarazione sostitutiva (c.d. autocertificazione)
- Copia del provvedimento formale di affidamento esclusivo del figlio

<sup>19</sup> Barrare in funzione della durata dell'orario di lavoro. Al riguardo si ricorda che qualora l'orario di lavoro sia inferiore a sei ore il periodo di riposo si riduce ad un'ora ed, in caso di fruizione dell'asilo nido aziendale, i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno.

<sup>20</sup> Si ricorda che il padre non ha diritto ai permessi in esame qualora la madre non svolga attività lavorativa..

<sup>21</sup> Si precisa che in caso di madre lavoratrice non dipendente, al padre, durante il periodo di eventuale fruizione da parte della medesima del congedo di maternità o del congedo parentale spettano le sole ore aggiuntive eventualmente spettanti in ragione di un parto plurimo e non anche quelle ordinarie.

- Certificato di morte o dichiarazione sostitutiva di certificazione (c.d. autocertificazione), se trattasi del decesso del coniuge; ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, se il genitore deceduto non era legato al richiedente da vincolo matrimoniale;
- Certificato rilasciato da una struttura pubblica del SSN o con essa convenzionata attestante la "grave infermità della madre";
- Nell'ipotesi in cui la madre, lavoratrice dipendente, non si avvalga dei riposi (compreso il caso di parto plurimo in cui la stessa non si avvalga in tutto o in parte dei riposi aggiuntivi):dichiarazione attestante che la madre non fruisce dei benefici in esame.
- In caso di madre non lavoratrice dipendente: dichiarazione attestante che la madre non è lavoratrice dipendente.
- Altro (*indicare*) \_\_\_\_\_

### **In caso di parto plurimo:**

il sottoscritto in qualità di genitore di n°..... bambini:

....., ..... nati il .....

(specificare i nomi)

#### **RICHIEDE**

di fruire dell'ora/delle ore aggiuntiva/e spettante/i  
dalle ..... alle .....; dalle ..... alle .....

Qualora la madre, Sig.ra..... sia lavoratrice dipendente, il sottoscritto dichiara che la stessa, applicata presso ....., non fruisce delle ore aggiuntive di cui sopra.

Data, .....

Firma \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma, per presa visione, del Responsabile di Struttura

#### **RICEVUTA**

Il Sig. \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna domanda di riposi giornalieri.

Data \_\_\_\_\_

Firma per l'Azienda \_\_\_\_\_

## DOMANDA DI CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO

### DATI DEL/DELLA RICHIEDENTE

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat_ il	<input type="text"/>	sexso	<input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	MoF	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA	PROV	CODICE FISCALE			
<input type="text"/>				<input type="text"/>	
INDIRIZZO (VIA PIAZZA FRAZIONE)				NUMERO CIVICO	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE	PROV	CAP	TELEFONO (CON (PREFISSO))		

### IL/LA SOTTOSCRITTO/A CHIEDE

di fruire del congedo PER MALATTIA BAMBINO

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg. \_\_\_\_\_

In caso di figlio maggiore di tre anni, il/la sottoscritto/a dichiara di aver fruito nell' anno in corso dei seguenti periodi di congedo per malattia bambino

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg. \_\_\_\_\_

per il/la seguente bambino/a

### DATI DEL MINORE

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat_ il	<input type="text"/>	Sexso	<input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	(MoF)	
a <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
COMUNE	PROV	CODICE FISCALE			

Proprio figlio naturale

### IL/LA SOTTOSCRITTO/A DICHIARA

di essere titolare di un valido rapporto di lavoro

dal \_\_\_\_\_ presso la Società \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Città \_\_\_\_\_ matricola aziendale \_\_\_\_\_

Struttura di appartenenza \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_ Area d' inquadramento \_\_\_\_\_

Tipo di contratto  Tempo indeterminato

Tempo determinato

Apprendistato

Part time orizzontale/ verticale

## ALTRO GENITORE

Il/la sottoscritto/a, altro genitore del/la bambino/a sopra indicato/a

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Nat _ il	<input type="text"/>	Sesso (M o F) <input type="checkbox"/>
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO	
a <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
COMUNE O STATO ESTRO DI NASCITA	PROV	CODICE FISCALE		
<input type="text"/>				<input type="text"/>
INDIRIZZO (VIA PIAZZA, FRAZIONE)				N. CIVICO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
COMUNE	PROV	CAP	TELEFONO	

## DICHIARA CHE

- non fruisce nel medesimo periodo del CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO
- non ha diritto al congedo per malattia bambino in quanto libero/a professionista

## DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

(da non allegare se già presentata per altre domande di maternità)

- Certificato di malattia del bambino
- Certificato di nascita dal quale risulti la paternità e la maternità o stato di famiglia o autocertificazione (qualora non già in possesso dell'azienda)
- Altro (indicare) \_\_\_\_\_

## DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'

I sottoscritti ("richiedente" e "altro genitore"), consapevoli delle responsabilità amministrative, civili e penali previste per il caso di dichiarazioni false o fraudolente, dichiarano, ciascuno per le informazioni delle situazioni che lo riguardano, che le notizie fornite con il presente modulo sono rispondenti al vero e si impegnano a rendere note tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate con la presente richiesta.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_  
DEL/ DELLA RICHIEDENTE

Firma \_\_\_\_\_  
DELL'ALTRO GENITORE O AFFIDATARIO

## RICEVUTA

Il Sig./La Sig.ra. \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna domanda di congedo per malattia del figlio.

Data \_\_\_\_\_

Firma per l'Azienda \_\_\_\_\_

## ADOZIONI E AFFIDAMENTI DOMANDA DI CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO

### DATI DEL/DELLA RICHIEDENTE

		Nat_ il		sesso M o F	
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO		
COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA	PROV		CODICE FISCALE		
INDIRIZZO (VIA PIAZZA FRAZIONE)				NUMERO CIVICO	
COMUNE	PROV	CAP	TELEFONO (CON (PREFISSO))		

### IL/LA SOTTOSCRITTO/A CHIEDE DI FRUIRE DEL CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg. \_\_\_\_\_

Per il figlio di età non superiore ai sei anni,

Per il figlio di età compresa tra i 6 e gli 8 anni di età

A tal fine il/la sottoscritto/a dichiara di aver fruito nell' anno in corso dei seguenti periodi di congedo per malattia bambino

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg. \_\_\_\_\_

Per il figlio che all'atto dell'adozione o dell'affidamento aveva un'età compresa tra i 6 e i 12 anni di

A tal fine il/la sottoscritto/a dichiara che il congedo in esame viene richiesto nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare del minore

Dichiara altresì di aver fruito nell' anno in corso dei seguenti periodi di congedo per malattia bambino

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ gg. \_\_\_\_\_

### per il/la seguente bambino/a DATI DEL MINORE

		Nat_ il		Sesso (MoF)	
COGNOME DI NASCITA	NOME		GIORNO MESE ANNO		
COMUNE	PROV		CODICE FISCALE		

a \_\_\_\_\_  
- data di ingresso in famiglia dell'adottato/affidato \_\_\_\_\_

## IL/LA SOTTOSCRITTO/A DICHIARA

di essere titolare di un valido rapporto di lavoro  
dal \_\_\_\_\_ presso la Società \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_  
Città \_\_\_\_\_ matricola aziendale \_\_\_\_\_  
Struttura di appartenenza \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_ Area d'inquadramento \_\_\_\_\_

Tipo di contratto  Tempo indeterminato  Tempo determinato  
 Apprendistato  Part time orizzontale/ verticale

## ALTRO GENITORE

Il/la sottoscritto/a, altro genitore o altro/a affidatario/a del/la bambino/a sopra indicato/a ,

Nat \_ il  Sesso   
COGNOME DI NASCITA NOME GIORNO MESE ANNO (M o F)  
a     
COMUNE O STATO ESTRO DI NASCITA PROV CODICE FISCALE  
   
INDIRIZZO (VIA PIAZZA, FRAZIONE) N. CIVICO  
     
COMUNE PROV CAP TELEFONO

## DICHIARA CHE

- non fruisce nel medesimo periodo del CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO  
 non ha diritto al congedo per malattia bambino in quanto libero/a professionista

## DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

- Certificato di malattia del bambino  
 Certificazione attestante l'età del figlio adottivo o affidatario  
 Altro (*indicare*) \_\_\_\_\_

## DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITA'

I sottoscritti ("richiedente" e "altro genitore"), consapevoli delle responsabilità amministrative, civili e penali previste per il caso di dichiarazioni false o fraudolente, dichiarano, ciascuno per le informazioni delle situazioni che lo riguardano, che le notizie fornite con il presente modulo sono rispondenti al vero e si impegnano a rendere note tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate con la presente richiesta.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_  
DEL/ DELLA RICHIEDENTE

Firma \_\_\_\_\_  
DELL' ALTRO GENITORE O AFFIDATARIO

## RICEVUTA

Il Sig./La Sig.ra. \_\_\_\_\_ ha presentato in data odierna domanda di congedo per malattia del figlio.

Data \_\_\_\_\_

Firma per l'Azienda \_\_\_\_\_

**RISCONTRO IN CASO DI ANOMALIE DELLA DOMANDA DI CONGEDO PARENTALE**

Egregio Sign./Gent.le Sig.ra .....,

In relazione alla Sua domanda di congedo parentale presentata in data \_\_\_\_\_

e relativa al periodo/ai periodi

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Le comunichiamo che:

il congedo in esame da Lei richiesto è pari ad un numero totale di giorni \_\_\_\_\_, in quanto \_\_\_\_\_ (*specificare, ad es: "in quanto comprensivo anche dei giorni festivi e non lavorativi ricadenti tra i due intervalli richiesti*)

per i periodi di congedo richiesti/ per il periodo di congedo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Ella non avrà diritto ad alcuna indennità/Ella avrà diritto ad un'indennità pari al \_\_\_\_\_% della retribuzione in quanto \_\_\_\_\_ (*specificare*);

in considerazione del mancato rispetto dell'obbligo di presentare la domanda di fruizione del congedo in esame con un preavviso non inferiore a quindici giorni, il beneficio Le viene concesso a far data dal \_\_\_\_\_

PregandoLa di restituire firmata in segno di ricevuta l'unita copia della presente, Le porgiamo cordiali saluti.

Data, .....

Firma

**RISCONTRO NEGATIVO ALLA DOMANDA DI CONGEDO PARENTALE**

Egregio Sign./Gent.le Sig.ra .....

In relazione alla Sua domanda di congedo parentale presentata in data \_\_\_\_\_  
e relativa al periodo/ai periodi

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Le comunichiamo che:

il congedo in esame non può esserLe concesso a causa del superamento del seguente requisito di legge:

1) età del figlio inferiore agli otto anni.

2) durata massima di congedo individualmente spettante pari a \_\_\_\_\_ mesi.

3) durata massima di congedo complessivamente spettante tra i genitori pari a \_\_\_\_\_ mesi.

PregandoLa di restituire firmata in segno di ricevuta l'unita copia della presente, Le porgiamo cordiali saluti.

Data, .....

Firma

**RISCONTRO IN CASO DI ANOMALIE DELLA DOMANDA DI CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO**

Egregio Sign./Gent.le Sig.ra .....,

In relazione alla Sua domanda di congedo per malattia bambino presentata in data \_\_\_\_\_ per il periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Le comunichiamo che:

- il congedo in esame può esserLe concesso sino al giorno \_\_\_\_\_ in quanto in tale data Ella raggiunge il limite, prescritto per legge, di cinque giorni lavorativi annui spettanti:
- per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni
  - *(in caso di adozioni o affidamenti)* per le malattie di ogni figlio fino agli otto anni di età
  - *(in caso di adozioni o affidamenti)* per le malattie del bambino che, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni che si verificano nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare

PregandoLa di restituire firmata in segno di ricevuta l'unita copia della presente, Le porgiamo cordiali saluti.

Data, .....

Firma

**RISCONTRO NEGATIVO ALLA DOMANDA DI CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO**

Egregio Sign./Gent.le Sig.ra .....

In relazione alla Sua domanda di congedo per malattia bambino presentata in data \_\_\_\_\_ per il periodo dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Le comunichiamo che:

il congedo in esame non può esserLe concesso in quanto Ella ha già superato il limite, prescritto per legge, di cinque giorni lavorativi annui spettanti:

- per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni

- *(in caso di adozioni o affidamenti)* per le malattie di ogni figlio fino agli otto anni di età

- *(in caso di adozioni o affidamenti)* per le malattie del bambino che, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni che si verifichino nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare

il congedo in esame non può esserLe concesso in quanto

\_\_\_\_\_ *(specificare, ad es. " la domanda non è supportata da idonea certificazione medica"; oppure, in caso di adozione o affidamento "il congedo per la malattia del bambino di età compresa tra i 6 e i 12 anni non è stato richiesto nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, ecc.)*

PregandoLa di restituire firmata in segno di ricevuta l'unita copia della presente, Le porgiamo cordiali saluti.

Data, .....

Firma

## Allegato A

Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.  
**ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7**

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato II

**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI  
ALL'ART. 7**

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato I

**ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO  
DI CUI ALL'ART. 11**

**A. Agenti.**

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

**2. Agenti biologici.**

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

**3. Agenti chimici.**

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

**B. Processi.**

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

**C. Condizioni di lavoro.**

Lavori sotterranei di carattere minerario.