

Edizione n **04**

Tutela della Maternita' e della Paternita'



Redatta	Verificata	Approvata	Distribuita	In vigore da
RUO/ RI/ N	RUO/ RI	RUO	RUO/RI	Dicembre 2009

INDICE

Elenco Revisioni	pag. 5
1. SCOPO E STRUTTURA DEL DOCUMENTO	
1.1 Scopo e campo di applicazione	pag. 9
1.2 Struttura del documento	pag. 9
1.3 Acronimi	pag. 10
2. IL QUADRO NORMATIVO	
2.1 Le fonti	pag. 11
2.2 Definizione dell'istituto	pag. 12
2.3 Il ruolo dell'INPS	pag. 12
3. I BENEFICI	
3.1 Lo stato di gravidanza	pag. 14
3.2 Obblighi connessi alla ricezione della documentazione presentata dalle lavoratrici	pag. 15
3.3 La tutela della salute	pag. 16
3.4 Interdizione anticipata	pag. 18
3.4.1 Trattamento economico e normativo	pag. 18
3.4.2 Indicazioni operative	pag. 18
3.5 Controlli prenatali	pag. 20
3.5.1 Trattamento economico e normativo	pag. 20
3.5.2 Indicazioni operative	pag. 20
3.6 Congedo di maternità	pag. 21
3.6.1 Flessibilità del congedo di maternità	pag. 21
3.6.2 Interruzione della gravidanza	pag. 23
3.6.3 Congedo di maternità in caso di adozione o affidamento	pag. 23
3.6.4 Trattamento economico e normativo del congedo di maternità	pag. 25
3.6.5 Casi particolari di corresponsione dell'indennità di maternità. Il part time verticale	pag. 26
3.6.6 Indicazioni operative per la fruizione del congedo di maternità	pag. 28

3.6.6.1	Indicazioni utili da fornire alla lavoratrice per la compilazione della domanda	pag. 30
3.6.6.2	Controlli	pag. 31
3.6.7	Indicazioni operative per la fruizione del congedo di maternità in caso di adozione o affidamento	pag. 31
3.7	Congedo di paternità	pag. 32
3.7.1	Congedo di paternità in caso di adozione o affidamento	pag. 33
3.7.2	Trattamento economico e normativo del congedo di paternità	pag. 34
3.7.3	Indicazioni operative per la fruizione del congedo di paternità	pag. 34
3.7.3.1	Indicazioni utili da fornire al lavoratore per la compilazione della domanda	pag. 35
3.7.3.2	Controlli	pag. 36
3.7.4	Indicazioni operative per la fruizione del congedo di paternità in caso di adozione o affidamento	pag. 36
3.8	Congedo parentale	pag. 37
3.8.1	Congedo parentale e malattia	pag. 39
3.8.2	Congedo parentale in caso di adozione o affidamento	pag. 40
3.8.3	Trattamento economico e normativo del congedo parentale	pag. 40
3.8.4	Anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR)	pag. 43
3.8.5	Indicazioni operative per la fruizione del congedo parentale	pag. 43
3.8.5.1	Indicazioni utili da fornire al/alla lavoratore/ lavoratrice per la compilazione della domanda	pag. 45
3.8.5.2	Controlli	pag. 46
3.9	Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)	pag. 47
3.9.1	Riposi giornalieri per il lavoratore padre	pag. 47
3.9.1.1	Disciplina transitoria in caso di madre casalinga	pag. 48
3.9.2	Riposi giornalieri in caso di parto plurimo	pag. 49
3.9.3	Riposi giornalieri in caso di adozione o affidamento	pag. 50
3.9.4	Trattamento economico e normativo dei riposi giornalieri	pag. 51
3.9.5	Indicazioni operative per la fruizione dei riposi giornalieri	pag. 51
3.10	Congedo per malattia del figlio	pag. 54
3.10.1	Congedo per la malattia del figlio in caso di adozione ed affidamento	pag. 54
3.10.2	Trattamento economico e normativo del congedo per la malattia del figlio	pag. 54
3.10.3	Indicazioni operative per la fruizione del congedo per la malattia del figlio	pag. 55

4. ULTERIORI TUTELE

4.1 Il divieto di discriminazione	pag. 57
4.2 Il divieto di lavoro notturno	pag. 57
4.3 Il divieto di licenziamento	pag. 58
4.4 Le dimissioni	pag. 59
4.5 Il diritto al rientro e alla conservazione del posto	pag. 60
4.6 Le tutele in caso di adozione ed affidamento	pag. 60
4.7 Obblighi del datore di lavoro. Sanzioni	pag. 61

ALLEGATI

Allegato 1 Interdizione anticipata dal lavoro per maternità	pag. 62
Allegato 2 Ricevuta	pag. 63
Allegato 3 Domanda di permesso per effettuazione di controlli prenatali	pag. 64
Allegato 4 Informativa sul congedo di maternità (<i>Lettera da inviare alla dipendente un mese prima dell'inizio della fruizione del congedo di maternità</i>).	pag. 65
Allegato 5 Dichiarazione aziendale per la lavoratrice non sottoposta a sorveglianza sanitaria che intenda avvalersi della flessibilità del congedo di maternità	pag. 67
Allegato 6 Informativa in caso di opzione per la flessibilità congedo di maternità	pag. 68
Allegato 7 Domanda di riposi giornalieri per la lavoratrice madre	pag. 69
Allegato 8 Domanda di riposi giornalieri per il lavoratore padre	pag. 70
Allegato 9 Domanda di congedo per malattia bambino	pag. 72
Allegato 10 Domanda di congedo per malattia bambino Adozioni o affidamenti	pag. 74
Allegato 11 Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo parentale	pag. 76

Allegato 12 Riscontro negativo alla domanda di congedo parentale	pag. 77
Allegato 13 Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo per malattia bambino	pag. 78
Allegato 14 Riscontro negativo alla domanda di congedo per malattia bambino	pag. 79
Estratto T.U. 151/2001 Allegati A, B e C	pag. 80

1. ELENCO REVISIONI

Lo schema sottostante contiene l'indicazione delle principali modifiche sostanziali apportate alla normativa preesistente con la specificazione dei capitoli/paragrafi e delle pagine dell'edizione in cui le medesime sono contenute.

Le modifiche apportate dalla presente edizione sono evidenziate in grassetto.

PARAGRAFI E PAGINE	CONTENUTI DELLA MODIFICA	NUM. EDIZIONE	DATA EDIZIONE
1.2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO <i>Pag. 9</i>	E' stata modificata la struttura del documento. In particolare, per ogni beneficio trattato sono state riportate le relative indicazioni operative e le specificità riguardanti i casi di adozione ed affidamento .	Edizione 04	Aprile- Novembre 2009
1.1 SCOPO CAMPO DI APPLICAZIONE <i>Pag. 9</i>	E' stato esplicito 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.	Edizione 03	Maggio 2008
2. IL QUADRO NORMATIVO <i>Pagg. 11 e ss.</i>	Sono illustrate le novità contributive introdotte con la c.d. manovra estiva dalle quali derivano sostanziali modifiche all'iter procedurale che i lavoratori sono tenuti a rispettare per la fruizione dei principali benefici connessi alla maternità/paternità	Edizione 04	Aprile- Novembre 2009
3.3.LA TUTELA DELLA SALUTE <i>Pag. 16</i>	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. Per quanto attiene il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate, è stato specificato che la lavoratrice gestante può essere spostata ad altra sede di lavoro anche al di fuori dell'unità produttiva in cui la medesima risulta inserita, purché la nuova sede sia ubicata nello stesso Comune e previo consenso dell'interessata.	Edizione 03 Edizione 04	Maggio 2008 Aprile- Novembre 2009
3.4.2 INDICAZIONI OPERATIVE <i>Pag 18</i>	E' stato specificato che, a seguito dei nuovi obblighi contributivi verso INPS, copia del provvedimento di interdizione deve essere consegnato da parte della lavoratrice alla sede INPS competente in occasione della presentazione della domanda di congedo di maternità (Mod. MAT – Cod. SR01).	Edizione 04	Aprile- Novembre 2009
3.6 IL CONGEDO DI MATERNITÀ' <i>Pag. 21</i>	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.	Edizione 03	Maggio 2008

3.6.3 IL CONGEDO DI MATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE ED AFFIDAMENTO <i>Pag. 23</i>	<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"> - 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; - nei casi di affidamento, il diritto alla fruizione del congedo di maternità, pari a 3 mesi da fruirsi entro cinque mesi dall'affidamento. 	Edizione 03	Maggio 2008
3.6.4 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ' <i>Pag. 25</i>	<p>E' stato evidenziato che, a far data dal 1° gennaio 2009 l'indennità di maternità -nella quota dovuta per legge - è anticipata dall'Azienda e successivamente posta a carico dell'INPS.</p>	Edizione 04	Aprile- Novembre 2009
3.6.5 CASI PARTICOLARI DI CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ' DI MATERNITÀ: IL PART TIME VERTICALE <i>Pag. 26</i>	<p>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.</p>	Edizione 03	Maggio 2008
3.7 IL CONGEDO DI PATERNITÀ' <i>Pag. 32</i>	<p>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.</p>	Edizione 03	Maggio 2008
3.8 CONGEDO PARENTALE <i>Pag 37</i>	<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>	Edizione 03	Maggio 2008
3.8.1 CONGEDO PARENTALE E MALATTIA <i>Pag. 39</i>	<p>Sono state disciplinate le ipotesi di interruzione del congedo parentale in caso di malattia</p>	Edizione 04	Aprile- Novembre 2009
3.8.2 CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE ED AFFIDAMENTO <i>Pag 40</i>	<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>	Edizione 03	Maggio 2008

	In particolare, le modifiche intervenute prevedono: – 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.		
3.8.3 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL CONGEDO PARENTALE <i>Pag. 40</i>	E' stato evidenziato che, a far data dal 1° gennaio 2009 l'indennità per il congedo parentale - nella quota dovuta per legge - è anticipata dall'Azienda e successivamente posta a carico dell'INPS.	Edizione 04	Aprile-Novembre 2009
3.8.4 ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO <i>Pag 43</i>	E' stato inserito il paragrafo relativo all'anticipazione del TFR.	Edizione 03	Maggio 2008
3.9.1 RIPOSI GIORNALIERI PER IL LAVORATORE PADRE <i>Pag. 47</i>	E' stata recepita la Ccir. 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. E' stata recepita la possibilità, per il lavoratore padre, di fruire dei riposi per allattamento nel caso in cui la madre sia casalinga; tale diritto è riconosciuto al padre indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre casalinga di accudire il bambino.	Edizione 03 Edizione 04	Maggio 2008 Aprile-Novembre 2009
4.1 IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE <i>Pag. 57</i>	E' stato riportato il divieto di discriminazione previsto dall'art. 3 del T.U.	Edizione 03	Maggio 2008
4.2 IL DIVIETO DI LAVORO NOTTURNO <i>Pag 57</i>	E' stato specificato che il diritto del padre all'esonero dal lavoro notturno può essere fatto valere solo qualora la madre convivente sia titolare dello stesso diritto e rinunci ad esercitarlo.	Edizione 04	Aprile-Novembre 2009
4.3 IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO <i>Pag. 58</i>	Sono stati specificati i casi in cui non opera il divieto di licenziamento e di sospensione dal lavoro.	Edizione 03	Maggio 2008
4.5 IL DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO <i>Pag. 60</i>	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.	Edizione 03	Maggio 2008
ALLEGATI <i>Pagg. 62 e ss.</i>	Sono stati inseriti nuovi modelli di domanda ed aggiornati quelli già presenti nella precedente edizione sulla base delle nuove indicazioni contenute nel documento.	Edizione 03	Maggio 2008
	E' stata rivista la modulistica e sono stati allegati i moduli INPS per la richiesta del congedo di maternità/paternità e del congedo parentale.	Edizione 04	Aprile-Novembre 2009

1. SCOPO E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

1.1 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.

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.

1.2 STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento è strutturato in 4 capitoli:

- ❖ il primo presenta le finalità del documento, il campo di applicazione e descrive la struttura del documento stesso;
- ❖ Il secondo illustra il quadro normativo relativo alla tutela della maternità e della paternità e riporta le novità normative intervenute in materia;
- ❖ Il terzo esamina, dal punto di vista normativo ed operativo, le agevolazioni previste dalla normativa vigente (tutela della salute, permessi e congedi);
- ❖ Il quarto illustra le ulteriori tutele legate alla maternità e alla paternità che hanno rilevanza nel rapporto di lavoro.

In particolare, si segnala che:

- nel secondo capitolo, sono evidenziate le novità contributive introdotte dalla legge 133/08 per effetto delle quali, a far data dal 1° gennaio 2009, le indennità relative ai congedi di maternità/paternità, al congedo parentale e ai riposi per allattamento sono poste, per la quota prevista dalla normativa di legge, in capo all'INPS.

- Il terzo capitolo, oltre a dedicare una specifica sezione alla tutela della salute delle lavoratrici, illustra, sia dal punto di vista normativo che operativo, i permessi e i congedi di seguito elencati, evidenziando di volta in volta le peculiarità in caso di fruizione da parte dei genitori adottivi e affidatari:

- permessi per controlli prenatali;
- congedo di maternità/paternità;
- congedo parentale;
- riposi giornalieri;
- congedo per malattia del figlio

- il quarto capitolo illustra le "ulteriori tutele" riservate ai genitori, naturali, adottivi o affidatari, quali il divieto di discriminazione, le disposizioni in materia di lavoro

notturno, le tutele previste in caso di dimissioni, il divieto di licenziamento, e il diritto al rientro e alla conservazione del posto di lavoro.

Il documento contiene, infine in chiusura, una sezione dedicata agli Allegati nonché i *fac simili* delle lettere di riscontro che, nelle diverse fasi del processo, devono essere rilasciate alle/ai dipendenti. Fanno parte di questa sezione i moduli INPS di domanda per richiedere il congedo di maternità ed il congedo parentale (Mod. MAT .– Cod. SR01; Mod. AST/FAC. – Cod. SR23) disponibili anche nel sito INPS, all'indirizzo <http://www.inps.it/Modulistica/homepage.asp>.

Tutte le modifiche sostanziali apportate con il presente documento, rispetto alle precedenti edizioni, sono richiamate nell'elenco delle revisioni posto all'inizio del documento.

Si ricorda che il presente documento non contiene la trattazione dei benefici riservati ai genitori di figli portatori di handicap grave, per i quali si rimanda al documento "La Tutela dell'handicap".

1.3 ACRONIMI

T.U:	D. Lgs. 151/2001 Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
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	Funzioni che si occupano di Gestione del Personale a livello centrale e territoriale in ambito Risorse Umane ed Organizzazione

2. IL QUADRO NORMATIVO

2.1 LE FONTI

✧ Legislazione:

- D.lgs. 151/2001
- Legge 8 Marzo 2000, n. 53
- Legge 24/12/2007 n. 244 -legge Finanziaria 2008
- Legge 54/2006 in tema di affidamento condiviso
- D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026
- Legge 11 gennaio 1943, n. 138
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 e successive modificazioni
- Legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni
- - Legge 8 agosto 1995, n. 335
- Legge 31 dicembre 1998, n. 476
- D.M. 2 ottobre 2000
- D.lgs .8 aprile 2003, n. 66
- D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213
- Legge 24 febbraio 2006, n. 104
- Legge 24 dicembre 2007, n. 244
- Legge 6 giugno 2008, n. 101
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81

✧ Circolari Ministeriali

- Circolare del Ministero del Lavoro 7 luglio 2000, n. 43
- Circolare del Ministero del Lavoro 19 luglio 2000, n.53
- Nota Ministero del Lavoro del 19 luglio 2006, Prot. 25/I/0001865
- Nota Ministero del Lavoro del 28 agosto 2006, Prot. n. 25/I/0003004
- Nota Ministero del Lavoro del 28 novembre 2006, n. 6584
- Circolare Ministero del Lavoro 4 giugno 2007, n. 7001
- Interpello Ministero del Lavoro 8 agosto 2008 n. 29
- Interpelli Ministero del Lavoro 19 agosto 2008 n. 32 e 33
- Nota Ministero del Lavoro del 12 maggio 2009, n. 8494
- Lettera Circolare del Ministero del Lavoro del 16 novembre 2009, Prot. n. 15/V/0019605

✧ Circolari e Messaggi INPS: *si riportano di seguito le circolari e i messaggi di maggior rilevanza, intervenuti successivamente alla precedente edizione del documento*

- Circ. 16 del 04.02.2008
- Mess. n. 23507 del 23.10.2008
- Circ. n. 114 del 30.12.2008
- Mess. n. 3352 del 10.02.2009
- Circ. 112 del 15.10.2009
- Circ. 118 del 25.11.09

2.2 DEFINIZIONE DELL'ISTITUTO

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.

Tale T.U. prevede specifiche agevolazioni (permessi e congedi) a tutela dello stato di gravidanza e a tutela dello stato di maternità/paternità attribuendo, in un'ottica di equiparazione tra i genitori, anche al lavoratore padre un ruolo rilevante nella gestione dell'evento maternità attraverso il riconoscimento di una serie di diritti propri.

In particolare, le norme legislative in materia stabiliscono un complesso di garanzie a tutela della maternità e della paternità dei figli naturali, adottivi e in affidamento volte, da un lato, a sostenere economicamente la nuova famiglia nei periodi di assenza dal lavoro per maternità e paternità e, dall'altro, a garantire l'integrità della salute della donna e del bambino.

Il CCNL dell'11 luglio 2007 dedica alla tutela della maternità e della paternità l'art. 45.

2.3 IL RUOLO DELL'INPS

L'art. 20 comma 2 del D.L. n. 112/08, convertito in Legge n. 133/08, ha introdotto per Poste Italiane e le Società del Gruppo che applicano il CCNL dell'11/07/07, l'obbligo di versare all'INPS, a far data dal 1° gennaio 2009, i contributi per maternità per tutti i lavoratori dipendenti, ivi compreso il personale dirigente.

Ciò comporta che, da tale data, le **indennità economiche** relative alle assenze per la fruizione **del congedo di maternità/paternità, dei permessi per allattamento e del congedo parentale** ¹sono poste a carico dell'INPS.

La corresponsione dei trattamenti economici è effettuata dall'Istituto limitatamente a quei periodi di permessi o congedi che si collochino successivamente al 1° gennaio 2009, ancorché riferibili ad eventi (parto o ingresso in famiglia del minore) verificatisi anteriormente alla suddetta data².

Restano, pertanto, a carico del datore di lavoro, i trattamenti economici dovuti per i permessi o i congedi fruiti antecedentemente al 1° gennaio 2009.

In merito alla misura delle indennità economiche corrisposte dall'INPS si precisa che **l'Istituto corrisponde esclusivamente le indennità previste per legge**; l'eventuale³ quota differenziale tra l'importo del trattamento economico previsto dal CCNL e l'importo previsto per legge resta pertanto a carico dell'Azienda.

¹ Il congedo per malattia del figlio non essendo indennizzato non comporta in alcun modo l'interessamento dell'INPS.

² Dal 1° gennaio 2009 l'INPS diventa pertanto l'Istituto di riferimento al quale richiedere i benefici in esame. Cambiano, di conseguenza, le modalità di presentazione delle domande di fruizione del congedo di maternità e del congedo parentale nonché i moduli che la/il lavoratrice/lavoratore interessata/o deve compilare per richiedere gli stessi. Tali modalità verranno illustrate nel capitolo terzo del presente documento.

³ In particolare, per quanto concerne il congedo di maternità/paternità si evidenzia che l'azienda, nel garantire alla lavoratrice/lavoratore il trattamento economico contrattualmente previsto, può non essere chiamata a corrispondere un'integrazione rispetto al trattamento economico dovuto per legge ed anticipato per conto dell'INPS in quanto - data la base di calcolo differente tra l'indennità

Conseguentemente, le indennità corrisposte alle lavoratrici/ai lavoratori dall'Azienda sono successivamente poste a conguaglio nei confronti dell'INPS nei limiti dell'importo dell'indennità dovuta per legge.

di maternità prevista per legge e quella prevista dall'art. 45 del CCNL - può accadere che nella pratica l'indennità di legge sia già di per sé essere uguale o superiore al trattamento di maternità contrattualmente previsto.

3 I BENEFICI

3.1 LO STATO DI GRAVIDANZA

Per tutelare la maternità e la paternità la legge prevede specifiche agevolazioni, alcune riservate esclusivamente alla lavoratrice gestante, altre rivolte invece ad entrambi i genitori, siano essi genitori naturali, adottivi o affidatari.

Per quanto riguarda le agevolazioni connesse allo stato di puerperio si evidenzia che **condizione necessaria** per il riconoscimento delle stesse **è che la lavoratrice informi il datore di lavoro del proprio stato di gestante.**

A tal fine, le lavoratrici devono produrre alle competenti Funzioni di Gestione il “certificato di gravidanza” rilasciato da un medico del SSN e contenente la data presunta del parto.

Pertanto, qualora l'azienda venga a conoscenza dello stato di gravidanza per altre vie (es semplice dichiarazione scritta o verbale rilasciata dalla lavoratrice interessata), la competente Funzione di Gestione dovrà formalmente richiedere alla lavoratrice di produrre la certificazione medica sopra richiamata. Ciò in quanto le certificazioni sanitarie non possono essere in alcun modo sostituite da autocertificazione da parte della lavoratrice.

Sarà inoltre cura della Funzione di Gestione, ricevuta detta certificazione, provvedere ad informare il Responsabile della Struttura di appartenenza della lavoratrice dello stato di gestazione.

3.2 OBBLIGHI CONNESSI ALLA RICEZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE PRESENTATA DALLE LAVORATRICI

A fronte di ogni certificato o di ogni documentazione prodotta dalla lavoratrice gestante, dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare apposita ricevuta⁴.

A questo fine, potrà essere restituita copia della documentazione prodotta dalla lavoratrice o dal lavoratore, datata e siglata per ricevuta, oppure consegnata/inviata all'interessata/o comunicazione di avvenuta ricezione allegando copia della documentazione prodotta, mediante la compilazione del modello *Allegato 2*, unito al presente documento.

⁴ Così art. 16 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026.

3.3 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. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 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.

Per quanto attiene il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate, si evidenzia che la lavoratrice gestante potrà essere spostata ad altra sede di lavoro anche al di fuori dell'unità produttiva in cui la medesima risulta inserita, purché la nuova sede sia ubicata nello stesso Comune e previo consenso dell'interessata.

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.

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 dispone l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo in cui

opera il divieto. Il Ministero del Lavoro⁵ ha infatti chiarito che la possibilità di svolgere mansioni diverse è considerata dal legislatore quale unica ipotesi alternativa all'interdizione anticipata dal lavoro.

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. 81/08, 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.

Adempimenti del datore di lavoro in materia di tutela della salute

La Funzione di Gestione competente, ricevuto il certificato di gravidanza prodotto dalla lavoratrice gestante, ed informato il Responsabile della lavoratrice dello stato di gravidanza della stessa, **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 sopra descritti.**

⁵ Ministero del Lavoro, nota del 19 luglio 2006.

3.4 INTERDIZIONE ANTICIPATA

Il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio, su istanza della lavoratrice o del datore di lavoro, può disporre, in base alle risultanze di apposito accertamento medico effettuato attraverso i competenti organi del SSN, l'interdizione anticipata dal lavoro.

La durata dell'interdizione è determinata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, il quale può disporre **l'interdizione sino ai due mesi prima della data presunta del parto (sino cioè al 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:

- a. gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che possano aggravarsi in ragione dello stato di gravidanza;
- b. 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 (vedi paragrafo precedente 3.3 La tutela della salute);
- c. 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. 81/08 (vedi paragrafo precedente, 3.3 La tutela della salute).

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.

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.

3.4.1 Trattamento economico e normativo

Il periodo di interdizione anticipata dal lavoro è considerato alla stregua del congedo di maternità ed è, pertanto, assoggettato al medesimo trattamento economico (vedi paragrafo 3.6.4 Trattamento economico e normativo del congedo di maternità) .

3.4.2 Indicazioni operative

In caso di richiesta di interdizione da parte della lavoratrice, l'interessata deve presentare domanda al Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro corredata del certificato medico di gravidanza, del certificato di "stato di servizio" (rilasciato dall'Azienda o autocertificato dalla lavoratrice) e del certificato specialistico attestante le gravi complicanze della gravidanza o le preesistenti forme morbose che possano aggravarsi in ragione dello stato di gravidanza.

A fronte della richiesta di interdizione, la DPL è tenuta ad emettere un provvedimento di accoglimento o di diniego entro sette giorni dalla data di ricezione della domanda sulla base degli accertamenti medici che il Servizio Ispettivo vorrà disporre. Trascorsi sette giorni senza l'emissione di alcun provvedimento la domanda si intende accolta.

Copia del provvedimento di interdizione deve essere fatto pervenire, a cura della lavoratrice, alla competente Funzione di Gestione che provvederà ad inviare ricevuta di avvenuta ricezione all'interessata mediante l'*Allegato 2*, unito al presente documento, e a fornire debita informativa del periodo di interdizione al Focal Point ed ai Punti amministrativi territorialmente competenti per, rispettivamente, l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

Inoltre, copia del provvedimento di interdizione (o, in caso di più provvedimenti, copia di tutti i provvedimenti di interdizione, siano essi relativi a periodi di astensione anticipata o prorogata) dovrà essere consegnato da parte della lavoratrice alla sede INPS competente in occasione della presentazione della domanda di congedo di maternità (Mod. MAT – Cod. SR01).

L'assenza a titolo di interdizione dovrà decorrere dalla **data di inizio dell'astensione dal lavoro**⁶ fino al termine indicato nel provvedimento stesso di interdizione emesso dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Nelle ipotesi di astensione anticipata di cui ai punti *sub b)* e *c)* sopra riportate al paragrafo 3.4, il provvedimento può essere disposto dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice o dell'Azienda, qualora nel corso dell'attività ispettiva venga constatata l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

In particolare, nell'ipotesi *sub b)*, in caso di impossibilità di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni, l'Azienda deve darne comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro, la quale può disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice.

Anche in questo caso il provvedimento deve essere emesso entro 7 giorni dalla richiesta ed in mancanza dello stesso entro il predetto termine si intende accolto.

L'assenza a titolo di interdizione in questo caso dovrà decorrere dalla data del provvedimento stesso sino al termine in esso indicato.

⁶ La data di inizio dell'astensione al lavoro deve, quindi, farsi coincidere con il primo giorno di assenza, giustificato dal certificato medico (così Ministero del Lavoro, Nota del 28 novembre 2006, prot. 25/1/0006584).

3.5 CONTROLLI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato presentando il certificato di gravidanza rilasciato da un medico del SSN⁷ hanno diritto ad appositi **permessi per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.**

I suddetti permessi possono essere richiesti dalla lavoratrice, oltre che per giustificare l'assenza dal lavoro durante il tempo necessario per l'effettuazione dell'esame o della visita specialistica effettuata anche per coprire il tempo *occorrente in via normale per* la percorrenza dal posto di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.

3.5.1 Trattamento economico e normativo

I permessi per controlli prenatali sono **retribuiti** ed utili ai fini dell'anzianità di servizio, della 13^a e 14^a mensilità, delle ferie.

La retribuzione delle ore di permesso è corrisposta dal datore di lavoro e non è successivamente posta a carico dell'INPS.

3.5.2 Indicazioni operative

Per la fruizione dei permessi in esame **la lavoratrice interessata** che abbia già informato l'Azienda del proprio stato di gravidanza **deve presentare alla propria Funzione di Gestione (preventivamente rispetto alla fruizione del permesso stesso) apposita richiesta**, sottoscritta per opportuna conoscenza anche dal proprio Responsabile di Struttura, utilizzando il modello *Allegato 3*.

Nel caso in cui la lavoratrice che intenda richiedere il permesso per effettuare controlli prenatali non abbia precedentemente informato l'azienda del proprio stato di gravidanza, l'interessata dovrà allegare al modulo di richiesta dei permessi (*Allegato 3*) il certificato di gravidanza, contenente la data presunta del parto.

Successivamente all'effettuazione del controllo medico, **la lavoratrice deve produrre alla propria Funzione di Gestione la certificazione medica, attestante la data e l'orario di esecuzione dell'accertamento clinico o della visita specialistica effettuata.**

La Funzione di Gestione interessata, provvede ad informare della fruizione del permesso in esame il Focal Point ed il Punto amministrativo territorialmente competenti per l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

⁷ Il certificato di gravidanza deve riportare la data presunta del parto e può essere rilasciato anche dal medico di base della lavoratrice.

3.6 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 parto⁸.

Per quanto attiene la determinazione della data di inizio del congedo di maternità si segnala che i **due mesi *ante partum* devono conteggiarsi**, andando a ritroso, **senza includere nel computo il giorno indicato nella certificazione medica quale data presunta del parto**⁹.

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.

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

3.6.1 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 differire la fruizione del congedo di maternità, riducendo quello *ante partum* non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso ed ampliando, in misura corrispondente, quello *post partum***¹⁰, mediante la presentazione di apposita domanda da esercitarsi attraverso la compilazione del modulo INPS MAT Cod. SR01 e la presentazione degli allegati ivi previsti (vedi paragrafo 3.6.6 *Indicazioni operative per la fruizione del congedo di maternità*).

Anche in caso di opzione per la flessibilità, per l'individuazione del giorno di inizio del congedo si dovrà andare a ritroso di un mese rispetto alla data presunta del

⁸ Nel caso in cui il Ministero del Lavoro abbia disposto la proroga dell'astensione *post partum* oltre il terzo mese dalla nascita del bambino, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto non possono essere aggiunti al periodo di proroga, restando assorbiti dal periodo di proroga medesimo (così, Circolare INPS n. 45 del 21 febbraio 2001).

⁹ Messaggio INPS n. 18311 del 12 luglio 2007.

¹⁰ La norma in questione, prevedendo la facoltà di astenersi "a partire" dal mese precedente la data presunta del parto, ha quindi individuato in un mese il periodo minimo obbligatorio di astensione prima della data presunta del parto; pertanto il periodo di flessibilità dell'astensione obbligatoria può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese.

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 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).

L'INPS¹¹, al riguardo, ha precisato che **qualunque processo morboso comporta**, in tal periodo, **un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro**; rischio che supera, di fatto, le certificazioni mediche prodotte dalla lavoratrice, in quanto necessarie per l'esercizio dell'opzione (vedi paragrafo 3.6.6 *Indicazioni operative*), attestanti l'assenza di pregiudizi per la lavoratrice e per il nascituro a permanere al lavoro anche nel corso dell'ottavo mese di gestazione.

In queste ipotesi, la flessibilità comporterà il prolungamento del periodo di congedo successivo al parto, non per la durata di un mese intero, ma per una frazione di esso, e cioè per il numero delle giornate di astensione obbligatoria "ordinaria" non godute prima della data presunta del parto, che sono state oggetto di flessibilità (vale a dire per il numero delle giornate di effettiva prestazione lavorativa nel periodo considerato, compresi i sabati e le festività cadenti nello stesso).

L'interruzione della flessibilità del congedo non comporta la necessità di effettuare alcuna ulteriore comunicazione all'INPS da parte della dipendente.

¹¹ Circ. INPS 152/2000.

3.6.2 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 comporto.

L'interruzione di gravidanza avvenuta invece dopo il 180° giorno di gestazione è considerata parto a tutti gli effetti e, pertanto, determina comunque il diritto della lavoratrice alla fruizione del congedo di maternità (nella misura intera pari a 5 mesi) ed al relativo trattamento economico e normativo (vedi paragrafo 3.6.4).

Ai fini di poter inquadrare la fattispecie è pertanto necessario che la lavoratrice soggetta ad interruzione della gravidanza presenti un certificato rilasciato da un medico del SSN¹² attestante con precisione il mese e il giorno di gravidanza in cui è avvenuta l'interruzione.

La lavoratrice ha altresì il diritto al congedo di maternità e alla relativa indennità per i mesi successivi alla data del parto e fino al completamento del periodo di congedo previsto per legge (5 mesi) anche nel caso in cui il bambino sia nato morto o sia deceduto successivamente.

Si precisa infine che in tutti i casi in cui spetta il congedo di maternità (e quindi anche nell'ipotesi sopra riportate) la lavoratrice deve fruire di tutto il periodo (o di tutta la parte residua) di congedo previsto per legge: **il diritto alla fruizione del congedo non è infatti un diritto disponibile al quale la lavoratrice può rinunciare**; pertanto, anche a fronte di una esplicita richiesta dell'interessata, la lavoratrice non può rientrare al lavoro prima del termine dell'intero periodo di congedo di maternità.

3.6.3 Congedo di maternità in caso di adozione o affidamento

In attuazione delle nuove disposizioni introdotte dalla legge Finanziaria per il 2008 (L. 244/07), il diritto¹³ 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.

In particolare, **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.**

Le modalità di fruizione di tale periodo sono differenti a seconda che si tratti di adozione nazionale oppure di adozione internazionale.

¹² Così, Min. del Lavoro, interpello n. 32/08, del 19.08.08.

¹³ Nelle ipotesi di affidamento e di adozione l'astensione dal lavoro da parte della lavoratrice madre non costituisce un obbligo bensì un diritto.

Adozione nazionale

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, 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 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 in esame, 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 giustificata con il congedo di maternità o con il congedo non indennizzato) deve

risultare certificata dall'Ente autorizzato¹⁴ 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 e all'INPS.

Affidamento

La lavoratrice che prende in affidamento un minore ai sensi della legge 184/1983, artt. 2 e ss. (affidamento non preadottivo¹⁵) 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.

3.6.4 Trattamento economico e normativo del congedo di maternità

Durante l'intero periodo del congedo di maternità, il T.U. prevede che alla lavoratrice spetti 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. Tale indennità, comprensiva dei ratei di 13^a, 14^a e del premio di risultato, a far data dal 1° gennaio 2009 è anticipata dall'Azienda e successivamente posta a carico dell'INPS.

¹⁴ La procedura di adozione è curata dagli Enti internazionali appositamente riconosciuti che rilasciano certificazione attestante la data di ingresso in famiglia del minore e la durata delle necessarie assenze dal lavoro nonché l'avvio del procedimento presso il Tribunale italiano per la conferma della validità dell'adozione o affidamento internazionale. Se il provvedimento è di adozione il Tribunale italiano ne ordina la trascrizione nei registri dello stato civile, se non è di adozione il Tribunale riconosce il provvedimento come affidamento preadottivo e, trascorso un anno, qualora la permanenza nella famiglia sia ritenuta conforme all'interesse del minore, pronuncia l'adozione e ne dispone la trascrizione nei registri civili dello Stato. Il provvedimento di adozione che faccia seguito ad un affidamento preadottivo non dà diritto ad ulteriori astensioni dal lavoro.

¹⁵ Il congedo di maternità deve essere concesso anche nel caso in cui un minore sia affidato temporaneamente ad una famiglia. Trattasi dell'ipotesi in cui il giudice dispone il collocamento temporaneo col minore presso una famiglia fino all'affidamento preadottivo, in attesa cioè della definizione completa del procedimento di adozione.

Nel caso poi che il minore venga definitivamente affidato alla stessa famiglia, non potrà essere chiesto un ulteriore periodo di congedo di maternità.

L'art. 45 del CCNL dell'11 luglio 2007 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.**

In ragione di tale previsione contrattuale, a far data dal 1° gennaio 2009, l'azienda provvede a corrispondere alla lavoratrice in congedo di maternità l'indennità dovuta per legge dall'INPS (indennità che successivamente l'azienda conguaglia con i contributi di maternità dovuti all'istituto stesso) nonché l'eventuale¹⁶ quota differenziale tra l'importo del trattamento economico previsto dal CCNL relativamente al congedo di maternità e l'indennità anticipata per conto dell'INPS, calcolata al lordo dei contributi previdenziali.

I periodi di congedo di maternità 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.**

3.6.5 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 costituente giusta causa per la risoluzione 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.

L'ultima ipotesi sopra riportata costituisce la norma di riferimento per determinare l'**indennizzabilità** o meno del **congedo di maternità delle lavoratrici con**

¹⁶ In particolare, per quanto concerne il congedo di maternità/paternità si evidenzia che l'azienda, nel garantire alla lavoratrice/lavoratore il trattamento economico contrattualmente previsto, può non essere chiamata a corrispondere un'integrazione rispetto al trattamento economico dovuto per legge ed anticipato per conto dell'INPS in quanto - data la base di calcolo differente tra l'indennità di maternità prevista per legge e quella prevista dall'art. 45 del CCNL- può accadere che nella pratica l'indennità di legge sia già di per sé essere uguale o superiore al trattamento di maternità contrattualmente previsto.

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.

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 riportata¹⁷ 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 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.

¹⁷ 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.

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.

3.6.6 Indicazioni operative per la fruizione del congedo di maternità

Un mese prima dell'inizio del congedo di maternità la competente Funzione di Gestione deve comunicare alla lavoratrice gestante, mediante l'*Allegato 4 "Informativa sul 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.

In particolare con tale comunicazione la lavoratrice verrà informata dell'obbligo di compilare, **in duplice copia, il modello INPS "MAT Cod. SR01"**.

Tale modulo, finalizzato a consentire la regolarità del successivo conguaglio dell'indennità di maternità anticipata da parte del datore di lavoro per conto dell'INPS, dovrà essere presentato dalla lavoratrice alla sede INPS di zona (riferita alla residenza della lavoratrice) corredato della documentazione richiesta nello stesso.

L'INPS tratterà un modulo e consegnerà alla lavoratrice l'altra copia, protocollata per ricevuta. Detta copia dovrà essere consegnata alla Funzione di Gestione competente che provvederà a proseguirla ai Focal Point ed ai Punti amministrativi territorialmente competenti per l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

Il modulo in esame, che può essere inviato all'INPS anche per posta, a mezzo raccomandata, o presentato tramite un Ente di patronato, allegando copia di un documento di riconoscimento, dovrà essere presentato all'INPS prima dell'inizio del periodo di congedo.

La lavoratrice che intenda avvalersi della flessibilità del congedo di maternità deve compilare, prima della data di inizio del congedo ordinario (ovvero entro la fine del settimo mese) in duplice copia il modello MAT Cod. SR01, avendo cura di barrare la parte relativa alla richiesta di flessibilità del congedo.

Analogamente a quanto sopra riportato, tale modulo dovrà essere presentato dalla lavoratrice alla sede INPS di zona (riferita alla residenza della lavoratrice) corredato della documentazione richiesta nello stesso. L'INPS tratterà un modulo e consegnerà alla lavoratrice l'altra copia, protocollata per ricevuta. Detta copia dovrà essere consegnata alla Funzione di Gestione competente per consentire il differimento del congedo.

In particolare, la lavoratrice che intenda avvalersi della flessibilità del congedo deve allegare alla domanda, oltre al certificato di gravidanza; anche la certificazione sanitaria, rilasciata da un medico specialista (ginecologo) del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ed **acquisita nel**

corso del settimo¹⁸ mese di gravidanza, attestante che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della stessa e del nascituro nonché, qualora la lavoratrice **non** sia sottoposta a sorveglianza sanitaria, una dichiarazione, rilasciata dal datore di lavoro, attestante che le attività svolte dalla lavoratrice non sono soggette all'obbligo di sorveglianza sanitaria (*Allegato 5*).

Laddove invece l'attività lavorativa dell'interessata sia sottoposta a sorveglianza sanitaria ai sensi del D.lgs. n. 81/08 (e solo in tali casi¹⁹), la gestante dovrà, in sostituzione dell'ultima dichiarazione sopra richiamata, allegare al Modello INPS una **certificazione redatta dal Medico Competente**, analoga a quella rilasciata dallo specialista, attestante l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro²⁰. Anche tale certificazione deve essere rilasciata da parte del Medico Competente nel corso del **settimo mese di gravidanza** e deve essere prodotta all'INPS in busta chiusa. Pertanto, particolare attenzione dovrà porsi ai casi sottoposti a sorveglianza sanitaria affinché la visita presso il Medico Competente venga effettuata in tempo utile.

A fronte della richiesta di flessibilità del congedo di maternità, regolarmente presentata, la competente funzione di Gestione dovrà consegnare alla lavoratrice una comunicazione (*Allegato 6*) che, a rettifica di quanto precedentemente comunicato alla lavoratrice mediante l'*Allegato 4*, indichi la nuova decorrenza del congedo.

Si evidenzia che nell'ipotesi in cui la compatibilità della prosecuzione dell'attività lavorativa nell'ottavo mese con l'avanzato stato di gravidanza non sia tempestivamente e sufficientemente provata per carenza di documentazione oppure per tardiva esibizione della stessa, l'Azienda non può consentire la prosecuzione dell'attività da parte dell'interessata durante l'ottavo mese, pena l'applicazione della sanzione²¹ dell'arresto fino a sei mesi (art. 18 del T.U.).

Infine, qualora la flessibilità del congedo già accordata sia oggetto di rinuncia, totale o parziale, sulla base di un'espressa richiesta scritta della lavoratrice o, implicitamente, per fatti sopravvenuti (ad es. di tipo morboso) la competente Funzione di Gestione è tenuta a comunicare/confermare per iscritto alla lavoratrice l'interruzione dell'opzione e la conseguente decorrenza del congedo di maternità. In tal caso, debita informativa dovrà essere fornita al Focal Point territorialmente competente nonché al Responsabile della struttura di appartenenza della lavoratrice stessa.

¹⁸ Le domande di flessibilità cui siano allegate certificazioni sanitarie non rilasciate nel corso del settimo mese dovranno essere respinte.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

²¹ L'eventuale indebita permanenza al lavoro della lavoratrice determina inoltre la perdita del diritto all'indennità per le relative giornate e, in ogni caso, la non computabilità nel periodo *post partum* delle giornate medesime, secondo quanto disposto dall'art. 22 del D.P.R. 1026/1976.

Successivamente al parto, le lavoratrici sono tenute ad inviare all'INPS e alle competenti Funzioni di Gestione, entro il trentesimo giorno successivo all'evento, 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.

Dell'avvenuto ricevimento di tutta la documentazione presentata dalla lavoratrice dovrà essere rilasciata da parte delle competenti Funzioni di Gestione apposita ricevuta utilizzando il modello *Allegato 2*, unito al presente documento.

Le Funzioni di Gestione avranno infine cura di fornire debita informativa del periodo di fruizione del congedo ai Focal Point ed ai Punti amministrativi territorialmente competenti per l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

FASE TRANSITORIA

Si evidenzia che, in ragione dei nuovi obblighi contributivi previsti per Poste Italiane dal 1° gennaio 2009, sono tenute a presentare la domanda di congedo di maternità all'INPS (mod MAT Cod. SR01) anche le lavoratrici i cui periodi di congedo di maternità abbiano avuto inizio nell'anno 2008 e si siano protratti nell'anno 2009. In tal caso, la modulistica dovrà essere presentata entro un anno dal giorno successivo alla fine del congedo (termine di prescrizione del diritto all'indennità economica).

3.6.6.1 Indicazioni utili da fornire alla lavoratrice per la compilazione della domanda

Il modello INPS Mat Cod. SR01 relativo al congedo di maternità sopra richiamato è disponibile all'indirizzo web <http://www.inps.it/Modulistica/homepage.asp> nonchè allegato al presente documento.

Per quanto attiene alla compilazione del modulo di domanda si evidenzia che :

- la matricola INPS dell'Azienda è 7042458431 sede di Roma EUR (cod. 7001);
- il settore di appartenenza è CSC 20102 Enti pubblici esercenti attività del ramo industriale.

Si evidenzia, infine, che la certificazione sanitaria deve essere presentata all'INPS in originale o in copia autenticata (ai sensi di legge l'autentica può essere effettuata, presentando il documento originale, dal funzionario competente a ricevere la documentazione, dal notaio, dal cancelliere, dal segretario comunale o da altro funzionario incaricato dal Sindaco).

Le competenti funzioni devono pertanto rendere disponibile alle lavoratrici che ne facciano richiesta la documentazione in originale, eventualmente in possesso dell'azienda, provvedendo, al momento della consegna, ad effettuare una copia della stessa ed acquisire un'apposita attestazione di consegna all'interessata.

3.6.6.2 Controlli

L'INPS può effettuare specifici controlli in merito alla veridicità delle autocertificazioni contenute e/o allegate nei modelli di domanda prodotti dal/dalla lavoratore/lavoratrice .

Qualora dai controlli effettuati risulti la falsità di qualche dichiarazione, la/il lavoratrice/lavoratore, oltre a decadere dai benefici e a dover giustificare ad altro titolo le assenze indebitamente fruite, sarà passibile, da parte dell'Istituto, di denuncia penale. Inoltre, in tali casi, il datore di lavoro potrà anche valutare eventuali profili disciplinari del comportamento tenuto dalla/dal lavoratrice/lavoratore.

3.6.7 Indicazioni operative per la fruizione del congedo di maternità in caso di adozione o affidamento

Quanto sopra riportato nel paragrafo precedente 3.6.6 e nei sottoparagrafi 3.6.6.1 e 3.6.6.2 si applica anche, con i necessari adattamenti ,al congedo di maternità richiesto dalle lavoratrici adottive o affidatarie.

In particolare, in caso di adozione o affidamento è necessario presentare i seguenti documenti:

Adozioni nazionali

- Domanda di congedo di maternità da presentarsi all'INPS e all'Azienda (Mod INS MAT Cod. SR01);
- Copia del provvedimento di adozione o affidamento;
- Copia del documento rilasciato dall'Autorità competente attestante la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Adozioni internazionali

- Domanda di congedo di maternità da presentarsi all'INPS e all'Azienda (Mod INS MAT Cod. SR01);
- Copia dell'autorizzazione rilasciata dalla commissione per le adozioni internazionali da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in Italia;
- Nel caso di provvedimento straniero di adozione: copia del decreto di trascrizione della sentenza nel registro di stato civile emesso dal Tribunale dei minori (o autocertificazione);
- Nel caso di periodi di permanenza all'estero: Certificato dell'Ente autorizzato a curare la procedura che attesti la durata di tali periodi di permanenza all'estero;

Affidamenti non preadottivi

- Domanda di congedo di maternità da presentarsi all'INPS e all'Azienda (Mod INS MAT Cod. SR01);
- Copia del provvedimento dell'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Si evidenzia, infine, che nel caso di adozioni o affidamenti plurimi non è necessario che la lavoratrice presenti un modello per ciascuno dei figli adottati o affidati; pertanto per ogni singolo minore, deve essere compilato più volte il solo riquadro contenente i dati anagrafici dei figli.

3.7 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 lavoratrice²² 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.

In merito alla documentazione da produrre relativamente alle ipotesi sopra richiamate, si precisa quanto segue:

- **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 notorietà²³, se il genitore deceduto non era legato al richiedente da vincolo matrimoniale;
- **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"²⁴;
- **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;

²² Il testo letterale della norma sembrerebbe escludere il diritto del padre al congedo di paternità nel caso in cui la madre non sia lavoratrice; tuttavia, essendo la ratio della norma volta a garantire al neonato l'assistenza di almeno uno dei genitori, si ritiene che il padre abbia un diritto autonomo al congedo di paternità, correlato esclusivamente per quanto attiene alla durata, alla eventuale fruizione da parte della madre del congedo di maternità (così INPS, Circ. 8/03).

²³ 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.

²⁴ Detta certificazione potrà essere esaminata dall'INPS, che la riceve in sede di acquisizione della domanda di congedo di paternità, al fine di valutare la compatibilità dell'infermità in rapporto all'assolvimento dei compiti di cura ed assistenza del neonato.

- 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 condiviso²⁵).

3.7.1 Congedo di paternità in caso di adozione e affidamento

In caso di adozione, sia nazionale che internazionale, e 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.

²⁵ 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.

3.7.2 Trattamento economico e normativo del congedo di paternità

Durante l'intero periodo del congedo di paternità **il T.U. prevede che al lavoratore spetti 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. **Tale indennità, comprensiva dei ratei di 13^A, 14^A e del premio di risultato, a far data dal 1° gennaio 2009, è anticipata dall'Azienda e successivamente posta a carico dell'INPS.**

L'art. 45 del CCNL dell'11 luglio 2007 prevede la corresponsione di un **trattamento economico** (c.d. indennità di maternità/paternità) **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.**

In ragione di tale previsione contrattuale, a far data dal 1° gennaio 2009, l'azienda provvede a corrispondere al lavoratore in congedo di paternità l'indennità dovuta per legge dall'INPS (indennità che successivamente l'azienda conguaglia con i contributi di maternità dovuti all'istituto stesso) nonché l'eventuale²⁶ quota differenziale tra l'importo del trattamento economico previsto dal CCNL relativamente al congedo di maternità/paternità e l'indennità anticipata per conto dell'INPS, calcolata al lordo dei contributi previdenziali.

I periodi di congedo di 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.

3.7.3 Indicazioni operative per la fruizione del congedo di paternità

Il lavoratore padre che intende avvalersi del diritto di fruire del congedo di paternità **deve presentare, in duplice copia, il modello MAT Cod. SR01 alla sede INPS di zona** (riferita alla residenza del lavoratore) 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 al paragrafo 3.7 che consentono la fruizione del congedo da parte del padre.

L'INPS tratterrà un modulo e consegnerà al lavoratore l'altra copia, protocollata per ricevuta; detta copia dovrà essere consegnata dall'interessato alla propria Funzione di Gestione competente.

Tale domanda, finalizzata a consentire la regolarità del successivo conguaglio dell'indennità di paternità anticipata da parte del datore di lavoro, dovrà essere presentata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto.

²⁶ In particolare, per quanto concerne il congedo di paternità si evidenzia che l'azienda, nel garantire al lavoratore il trattamento economico contrattualmente previsto, può non essere chiamata a corrispondere un'integrazione rispetto al trattamento economico dovuto per legge ed anticipato per conto dell'INPS in quanto - data la base di calcolo differente tra l'indennità di maternità/paternità prevista per legge e quella prevista dall'art. 45 del CCNL - può accadere che nella pratica l'indennità di legge sia già di per sé essere uguale o superiore al trattamento di maternità/paternità contrattualmente previsto.

La domanda potrà essere inviata all'INPS anche per posta, a mezzo raccomandata, o presentata tramite un Ente di patronato, allegando copia di un documento di riconoscimento.

Dell'avvenuto ricevimento di tutta la documentazione presentata dal lavoratore dovrà essere rilasciata da parte delle competenti Funzioni di Gestione apposita ricevuta utilizzando il modello *Allegato 2* unito al presente documento.

Le Funzioni di Gestione avranno infine cura di fornire debita informativa del periodo di fruizione del congedo ai Focal Point ed ai Punti amministrativi territorialmente competenti per l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

FASE TRANSITORIA

Si evidenzia che, in ragione dei nuovi obblighi contributivi previsti per Poste Italiane dal 1° gennaio 2009, sono tenuti a presentare la domanda di congedo di paternità all'INPS (mod MAT Cod. SR01) anche i lavoratori i cui periodi di congedo di paternità abbiano avuto inizio nell'anno 2008 e si siano protratti nell'anno 2009. In tal caso, la modulistica dovrà essere presentata entro un anno dal giorno successivo alla fine del congedo (termine di prescrizione del diritto all'indennità economica).

3.7.3.1 Indicazioni utili da fornire al lavoratore per la compilazione della domanda

Il modello INPS relativo al congedo di paternità sopra richiamato è disponibile nel sito INPS, all'indirizzo <http://www.inps.it/Modulistica/homepage.asp> nonché allegato al presente documento.

Per quanto attiene alla compilazione del modulo di domanda si evidenzia che :

- la matricola INPS dell'Azienda è 7042458431 sede di Roma EUR (cod. 7001);
- il settore di appartenenza è CSC 20102 Enti pubblici esercenti attività del ramo industriale.

Il lavoratore padre in occasione della richiesta del congedo di paternità non è tenuto a presentare nuovamente documenti che, in relazione a precedenti domande di maternità o paternità relative al medesimo evento, siano stati già in possesso dell'INPS²⁷.

Si evidenzia, infine, che la certificazione sanitaria deve essere presentata all'INPS in originale o in copia autenticata.

Le competenti funzioni devono pertanto rendere disponibile ai lavoratori che ne facciano richiesta la documentazione in originale, eventualmente in possesso dell'azienda, provvedendo, al momento della consegna, ad effettuare una copia della stessa ed acquisire un'apposita attestazione di avvenuta consegna all'interessato.

²⁷ Mess. INPS n. 23600/2008.

3.7.3.2 Controlli

L'INPS può effettuare specifici controlli in merito alla veridicità delle autocertificazioni contenute e/o allegate nei modelli di domanda prodotti dal lavoratore/lavoratrice .

Qualora dai controlli effettuati risulti la falsità di qualche dichiarazione, la/il lavoratrice/lavoratore, oltre a decadere dai benefici e a dover giustificare ad altro titolo le assenze indebitamente fruite, sarà passibile, da parte dell'Istituto, di denuncia penale. Inoltre, in tali casi, il datore di lavoro potrà anche valutare eventuali profili disciplinari del comportamento tenuto dalla/dal lavoratrice/lavoratore.

3.7.4 Indicazioni operative per la fruizione del congedo di paternità in caso di adozione o affidamento

Per quanto attiene agli adempimenti che il lavoratore e l'azienda devono porre in essere in ordine alla fruizione del congedo di paternità da parte del padre adottivo o affidatario, fermo restando quanto sopra riportato al paragrafo 3.7.3, si rimanda alle indicazioni contenute, relativamente al congedo di maternità, al paragrafo 3.6.7 Indicazioni operative per la fruizione del congedo di maternità in caso di adozione o affidamento.

In merito alla documentazione da produrre, si specifica che nel caso in cui il lavoratore padre adottivo o affidatario richieda di usufruire del congedo di paternità, in luogo della madre che vi abbia totalmente o parzialmente rinunciato, unitamente alla domanda di congedo corredata della documentazione relativa all'adozione o all'affidamento, l'interessato dovrà presentare la dichiarazione di rinuncia della madre con la specifica dell'eventuale periodo di congedo di maternità già fruito dalla stessa.

3.8 CONGEDO PARENTALE

Il 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 bambino²⁸, hanno diritto a fruire del congedo 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 elevata ad 11 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, con il riconoscimento in tal caso a quest'ultimo del diritto di astenersi dal lavoro fino ad un massimo di 7 mesi.

Nell'ambito dei predetti limiti, il diritto a fruire del congedo parentale, in maniera continuativa o frazionata, spetta:

- **alla lavoratrice madre**, trascorso il periodo di congedo di maternità²⁹, 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 lavoratore padre**, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi, o fino a 7** nel caso in cui lo stesso lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi; in tal caso, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi;
- **al genitore solo**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **10 mesi, o 11** mesi in caso di padre, genitore solo, che eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre 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 infermità³⁰.

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 eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre 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.

²⁸ Ovvero sino al giorno, compreso, dell'ottavo compleanno (così Circ. INPS 109/2000 e Min. Lav. In risposta interpello 33/08)

²⁹ 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.

³⁰ Messaggio INPS 22911/07.

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 3.7 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.**

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 paragrafo 3.9).**

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 sono tenuti, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare la propria Funzione di Gestione nonché il proprio Responsabile del periodo richiesto a titolo di congedo parentale con un periodo di preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'inizio del congedo stesso** (vedi paragrafo 3.8.5 *Indicazioni operative per la fruizione del congedo parentale*).

Per quanto riguarda la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che **per aversi frazionabilità 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.**

Di contro, nell'ipotesi in cui la/il lavoratrice/lavoratore, a seguito di **un solo** 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 parentale³¹.

Si riporta di seguito un esempio di richiesta di periodi di congedo parentale da parte di una lavoratrice con orario articolato su 5 giorni:

- ✧ *dal lunedì 3 agosto al venerdì 7 agosto e dal 10 al 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 agosto al venerdì 7 agosto e dal 17 al 21 agosto, fruendo nella settimana intermedia, dal 10 al 14 agosto, 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.*

AGOSTO 2009

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

3.8.1 Congedo parentale e malattia

In caso di insorgenza della malattia del lavoratore/della lavoratrice durante la fruizione da parte dello/a stesso/a del congedo parentale, il genitore può richiedere la sospensione del congedo.

In tal caso il lavoratore dovrà produrre alla propria Funzione di Gestione un'apposita dichiarazione in tal senso, accompagnata dal certificato di malattia. Al riguardo, si evidenzia che **al termine del periodo di malattia il lavoratore non potrà riprendere automaticamente a fruire del congedo parentale non utilizzato e dovrà pertanto o rientrare in servizio o giustificare la propria assenza ad altro titolo.**

Per fruire del congedo parentale non utilizzato il lavoratore dovrà pertanto presentare una **nuova domanda**. In tale nuova domanda, nella sezione "periodo di congedo richiesti" del modello AST/FAC – cod. SR23 dovrà essere riportato il periodo di congedo effettivamente fruito la volta precedente ed inserita un'annotazione a margine, volta ad informare l'INPS che il congedo richiesto nella precedente domanda è stato interrotto, in data xx/xx/xx (da specificare), a causa dell'insorgenza di malattia, o di altra causa .

³¹ Messaggio INPS 28379/2006.

E' altresì possibile sospendere la fruizione del congedo parentale, su specifica domanda del lavoratore interessato, anche nell'ipotesi in cui lo stesso voglia fruire, sussistendone i requisiti, di altro tipo di assenza. In particolare, è possibile da parte del genitore che fruisca del congedo parentale richiedere di sospendere la fruizione del beneficio in esame nei casi di insorgenza della malattia del bambino³² anche qualora da tale mutamento del titolo di assenza discenda un trattamento economico di peggior favore per il lavoratore (è il caso in cui il congedo parentale sia indennizzato e il lavoratore richieda, a causa della malattia del figlio, di fruire invece del congedo per malattia bambino non indennizzato).

3.8.2 Congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti

In attuazione delle 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.

Tale previsione essendo stata introdotta dalla legge Finanziaria per il 2008 ha efficacia dal **1° gennaio 2008**. Ovviamente, però, ai fini del computo del periodo di congedo parentale complessivamente spettante dovranno essere tenuti in considerazione anche gli eventuali periodi di congedo già fruiti dai genitori interessati antecedentemente al 1° gennaio 2008.

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.

3.8.3 Trattamento economico e normativo del congedo parentale

Il trattamento economico previsto per il congedo parentale dall'art. **45 del CCNL** dell'11 luglio 2007 riconosce a ciascun lavoratore che fruisca del congedo parentale 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**, (e cioè fino al giorno, compreso, del terzo compleanno) al dipendente **spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione, per i primi due mesi e pari al 30% della retribuzione medesima per l'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%**

³² Ciò in coerenza con quanto stabilito all'art. 22 del T.U., comma 6, del D.Lgs. n. 151/2001 (trattamento economico e normativo del congedo di maternità) cui l'art 34, comma 6, dello stesso D.Lgs. (trattamento economico e normativo del congedo parentale) fa rinvio, secondo il quale "le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità" (così anche Ministero del Lavoro nota 28 agosto 2006, prot. 25/1/0003004).

della retribuzione, è corrisposta solo se il reddito individuale di chi esercita il diritto sia inferiore di 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria;

- **oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino** al dipendente viene corrisposta **un'indennità pari al 30%** della retribuzione **solo se il reddito individuale dell'interessato/a sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria.**

Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

In analogia, **in caso di adozione e di affidamento**, nel caso in cui 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 qualora -ed esclusivamente.

Per il periodo di congedo fruito oltre i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (e nel rispetto dei limiti massimi di congedo fruibili da ciascun dipendente) al genitore adottivo o affidatario spetta 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.

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

Si precisa che nel caso in cui tutti e due i genitori, naturali, adottivi o affidatari, siano dipendenti di Poste Italiane S.p.A., il trattamento economico sopra riportato spetta ad entrambi. Pertanto **qualora**, ad esempio, **entrambi i genitori dipendenti di Poste fruiscano di due mesi di congedo entro i tre anni di vita del bambino** (o entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato), **ad entrambi, per detto periodo, verrà corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione.**

I periodi di congedo parentale sono coperti da **contribuzione figurativa**. Al riguardo, si precisa che solo i periodi di assenza fruiti **per un massimo di 6 mesi complessivi** entro i primi 3 anni di vita (o di ingresso in famiglia) del bambino danno titolo all'accredito figurativo ordinario dei contributi.

Per i periodi di assenza goduti oltre i sei mesi (anche se collocati entro il terzo anno di vita del bambino) e per quelli fruiti fra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa è attribuita in misura proporzionale ai periodi di riferimento sulla base del 200% del valore massimo dell'assegno sociale, con facoltà per gli interessati, di integrare il valore figurativo mediante riscatto o contribuzione volontaria.

Si evidenzia, infine, che i **periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.**

L'indennità per il congedo parentale, a far data dal 1° gennaio 2009, è a carico dell'INPS per la quota dovuta per legge.

Ciò significa che l'Azienda, pur corrispondendo all'interessato/a l'indennità nella misura contrattualmente prevista, pone successivamente a carico dell'INPS (in conguaglio alla contribuzione dovuta) l'importo della quota di indennità prevista per legge dal T.U. 151/2001.

Tale indennità di legge è pari al 30% della retribuzione³³ e viene riconosciuta:

- **per un periodo, complessivo tra i genitori, di sei mesi** in caso di congedo parentale fruito fino al terzo anno di vita del bambino, per i genitori naturali, ed entro i tre anni successivi all'ingresso del minore in famiglia, qualunque sia l'età del bambino, per i genitori adottivi o affidatari;
- Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto all'ipotesi sopra riportata³⁴, a condizione che il reddito individuale dell'interessata/o sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

³³ La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità di congedo parentale prevista dalla legge è quella del periodo mensile scaduto ed immediatamente precedente a ciascun periodo di astensione richiesto (anche frazionatamente) In caso di fruizione frazionata del congedo deve essere presa a riferimento la retribuzione del mese precedente, nonostante le frazioni siano intervallate da giorni di ripresa dell'attività (Circolare INPS n. 109 del 6 gennaio 2000).

Nell'ipotesi in cui la lavoratrice fruisca del congedo parentale immediatamente dopo il congedo di maternità (fattispecie che può aver luogo anche senza ripresa dell'attività lavorativa prima del congedo parentale), la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità è quella del periodo mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità (senza conteggiare i ratei di mensilità aggiuntive).

Ove, invece, dopo il congedo di maternità, la lavoratrice riprenda l'attività lavorativa (anche per un solo giorno) si prende a riferimento – trattandosi di prestazioni diverse – la retribuzione relativa al periodo/mese di ripresa dell'attività, ancorché questo coincida con quello in cui ha avuto inizio il congedo parentale.

³⁴ E' il caso, per i genitori naturali:

- dei periodi di congedo fruiti tra il terzo e l'ottavo anno di età del bambino,
- dei periodi di congedo ulteriori rispetto ai 6 mesi complessivi di congedo anche se fruiti entro il terzo anno,

Per i genitori adottivi o affidatari,

- dei periodi di congedo fruiti oltre i tre anni dall'ingresso (cioè dopo il terzo e fino all'ottavo anno dall'ingresso),
- dei periodi di congedo ulteriori rispetto ai 6 mesi complessivi di congedo ancorché fruiti entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

3.8.4 Anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR)

Per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione del congedo parentale, il lavoratore interessato può richiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. L'anticipazione, che può essere richiesta una sola volta, 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.

3.8.5 Indicazioni operative per la fruizione del congedo parentale

Per i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 1° gennaio 2009 deve essere presentata apposita **domanda all'INPS** (Mod. AST/FAC – Cod. SR23) **prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto o, eventualmente, nello stesso giorno di inizio del congedo** medesimo; diversamente, saranno indennizzati dall'Istituto solo i periodi successivi alla data di presentazione della domanda.

Per la fruizione del congedo parentale è necessario compilare in duplice copia il modulo INPS Mod. AST/FAC – Cod. SR23.

Tale modulo, finalizzato a consentire la regolarità del successivo conguaglio dell'indennità di congedo parentale anticipata da parte del datore di lavoro nonché ad accertare il rispetto dei limiti temporali e reddituali previsti per il riconoscimento del diritto all'indennità in questione, dovrà essere presentato dall'interessato/a alla sede INPS di zona (riferita alla propria residenza) corredato della documentazione richiesta nello stesso.

Tale domanda, può essere inviata all'INPS anche per posta, a mezzo raccomandata, o presentato tramite un Ente di patronato, allegando copia di un documento di riconoscimento

L'INPS tratterrà un modulo e consegnerà (o invierà) al genitore l'altra copia, protocollata per ricevuta. Detta copia dovrà essere consegnata dal/dalla lavoratore/lavoratrice alla Funzione di Gestione competente.

Poiché ai fini dell'esercizio del congedo in questione, **i lavoratori interessati sono tenuti a fornire al datore di lavoro un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'inizio del congedo stesso, si precisa che tale preavviso dovrà considerarsi rispettato oltre che nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice produca, entro detto termine, il Modulo INPS protocollato, anche nel caso in cui il lavoratore/la lavoratrice presenti esclusivamente il c.d. "foglio notizia", riportando in esso la propria volontà di richiedere il congedo con la specifica del periodo di interesse.**

In tal caso, il lavoratore/la lavoratrice avrà tempo sino al giorno di inizio del congedo stesso (compreso) per presentare all'INPS e all'azienda il modulo di domanda Mod. AST/FAC – Cod. SR23.

Ricevute 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 indicato dall'interessato/a nel relativo modulo di domanda .

In particolare, ove vengano ravvisate inesattezze³⁵, il lavoratore/la lavoratrice interessato/a dovrà essere informato/a dell'errato conteggio ed invitato/a dalla competente Funzione di gestione a rettificare la domanda. A tal fine potrà essere utilizzato, l'*Allegato 11 "Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo parentale"*, unito al presente documento.

Qualora le Funzioni Gestione competenti accertino invece l'impossibilità di concedere quanto richiesto, dovranno fornire formale riscontro al/alla dipendente interessato/a specificando le ragioni che ostano al riconoscimento del beneficio utilizzando l'*Allegato 12 "Riscontro negativo alla domanda di congedo parentale"* unito al presente documento. Al riguardo si precisa che l'impossibilità di concedere il congedo parentale si ha esclusivamente nelle ipotesi di superamento del limite massimo di congedo individualmente o cumulativamente spettante ai genitori nonché in quelle in cui il congedo venga richiesto per un figlio che abbia già compiuto gli otto anni di età.

Dell'eventuale riscontro negativo alla richiesta di fruizione del congedo dovrà essere data, da parte delle competenti Funzioni di Gestione, debita informativa anche al Responsabile della Struttura di appartenenza del lavoratore/della lavoratrice.

Dell'avvenuto ricevimento di tutta la documentazione presentata dalla lavoratrice/dal lavoratore dovrà essere rilasciata da parte delle competenti Funzioni di Gestione apposita ricevuta utilizzando il modello *Allegato 2*, unito al presente documento.

Le Funzioni di Gestione avranno, infine, cura di fornire debita informativa del periodo di fruizione del congedo ai Focal Point ed ai Punti amministrativi territorialmente competenti per, rispettivamente, l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

Si ricorda, infine, che non essendo i periodi di congedo parentale utili ai fini della maturazione delle ferie, **qualora la fruizione del congedo parentale non determini, per ciascun mese solare di riferimento, una presenza in servizio superiore a 15 giorni di calendario, il lavoratore/lavoratrice non maturerà il rateo di ferie ed ex festività relativo a quel mese.**

Quanto sopra riportato si applica anche ai congedi parentali richiesti dai **genitori adottivi o affidatari.**



Si riporta di seguito l'**elenco dei documenti** che, nel caso in cui non siano già in possesso dell'INPS e dell'azienda, devono essere allegati dagli interessati alla domanda di congedo parentale:

³⁵ Il protocollo apposto dall'INPS sulla domanda non equivale infatti a un visto sulla correttezza dei periodi richiesti.

Genitori naturali

- certificato di nascita da cui risulti la maternità/paternità del richiedente o dichiarazione sostitutiva.

Genitore solo

- documentazione attestante la condizione di genitore solo (che si ha nei casi di morte grave infermità dell'altro genitore, di abbandono del figlio da parte dell'altro genitore, di affidamento esclusivo del figlio al richiedente. Per la documentazione utile a provare dette condizioni si rimanda alle indicazioni riportate al paragrafo 3.7 relativo al congedo di paternità).

Genitori adottivi o affidatari

se Adozioni nazionali:

- copia del provvedimento di adozione o affidamento;
- copia del documento rilasciato dall'Autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria.

se Adozioni internazionali:

- copia del certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti la data dell'effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria.
- Copia dell'autorizzazione all'ingresso in Italia del minore rilasciata dalla Commissione Adozioni Internazionali;
- Nel caso di provvedimento straniero di adozione: copia del decreto di trascrizione nel registro di stato civile emesso dal Tribunale dei minori (o autocertificazione).

3.8.5.1 Indicazioni utili da fornire al/alla lavoratore/lavoratrice per la compilazione della domanda

Il modello INPS AST./FAC – Cod. SR23 relativo al congedo parentale è disponibile all'indirizzo web <http://www.inps.it/Modulistica/homepage.asp> nonché allegato al presente documento.

Per quanto attiene alla compilazione del modulo di domanda si evidenzia che :

- la matricola INPS dell'Azienda è 7042458431 sede di Roma EUR (cod. 7001)
- il settore di appartenenza è CSC 20102 Enti pubblici esercenti attività del ramo industriale

Si evidenzia che al fine di consentire l'indennizzabilità del congedo da parte dell'INPS è necessario che l'Istituto possa accertare il rispetto dei limiti massimi di congedo fruiti da parte del richiedente; pertanto i lavoratori interessati dovranno indicare nella domanda presentata tutti i periodi di congedo parentale

già fruiti dagli stessi e dal coniuge, anche se tali periodi siano antecedenti al 1° gennaio 2009. A tal fine, potrà essere più volte utilizzata la pagina del modello SR23 relativa all'indicazione di interesse.

Infine, in caso di parto gemellare o di adozioni o affidamenti di più bambini è necessario presentare la domanda per ogni figlio³⁶.

3.8.5.2 Controlli

L'INPS può effettuare specifici controlli in merito alla veridicità delle autocertificazioni contenute e/o allegate nei modelli di domanda prodotti dal lavoratore/lavoratrice .

Qualora dai controlli effettuati risulti la falsità di qualche dichiarazione, la/il lavoratrice/lavoratore, oltre a decadere dai benefici e a dover giustificare ad altro titolo le assenze indebitamente fruiti, sarà passibile, da parte dell'Istituto, di denuncia penale. Inoltre, in tali casi, il datore di lavoro potrà anche valutare eventuali profili disciplinari del comportamento tenuto dalla/dal lavoratrice/lavoratore.

Per quanto attiene le domande di congedo parentale, si evidenzia che le stesse sono acquisite dall'Istituto oltre che al fine di consentire allo stesso il successivo conguaglio della quota di legge dell'indennità anticipata da parte del datore di lavoro, anche ai fini dell'accertamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge per il riconoscimento del diritto all'indennità stessa.

³⁶ Circolare INPS n. 82 del 2 aprile 2001 e n. 103 del 11 maggio 2001.

3.9 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 anche l'assoggettamento alla disciplina aziendale in materia di refezione, per cui l'eventuale riduzione della durata della prestazione giornaliera in virtù della fruizione dei riposi in esame non incide sulla titolarità al trattamento di refezione che è determinata con riguardo all'orario teorico giornaliero.

Al riguardo, si segnala che qualora la lavoratrice fruisca dei riposi per allattamento in uscita potrà, **a fronte di sua esplicita richiesta**, fruire dell'intervallo "mensa" nella mezz'ora immediatamente precedente l'inizio del permesso in esame, senza rientrare in servizio al termine dell'intervallo stesso, procedendo così direttamente all'attestazione dell'uscita dal servizio (ad es. permesso per allattamento dalle 14:00 alle 16:00 con uscita alle 13:30).

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

3.9.1 Riposi giornalieri per il lavoratore padre

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

- a. affidamento esclusivo del figlio ;
- b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga (ovvero vi abbia rinunciato);
- c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d. in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il diritto non è invece esteso al padre lavoratore:

1. durante i periodi di congedo di maternità e di congedo parentale fruiti dalla madre per il medesimo figlio,
2. nei casi in cui la madre, che non abbia rinunciato ai permessi in esame, non si avvalga dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (es. aspettative o permessi, pause lavorative previste nei contratti part time verticale).

Per quanto attiene alla fruizione dei riposi da parte del lavoratore padre si precisa che nell'ipotesi di cui alla lettera b) (diritto esteso al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o vi abbia rinunciato) rientra anche il caso in cui la madre non si possa avvalere dell'astensione facoltativa in

quanto appartenente a categoria di lavoratori non avente diritto ai riposi in questione (lavoratrice domestica e a domicilio); l'ipotesi non comprende, invece, il caso di madre che non si avvalga dei riposi perché sta fruendo del congedo di maternità o del congedo parentale.

In merito all'ipotesi di cui alla lettera c) (diritto esteso al padre **di fruire dei riposi quando la madre non sia lavoratrice dipendente**), si evidenzia che rientrano in tale ipotesi sia il caso in cui la madre sia **lavoratrice autonoma** (*artigiana, commerciante, libera professionista, ecc.*) avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'INPS o di altro ente previdenziale, che il caso in cui la madre sia **lavoratrice casalinga**³⁷.

In particolare, **per quanto concerne la fruizione dei riposi giornalieri da parte del padre nel caso in cui la madre sia casalinga**, si evidenzia che in tali ipotesi il lavoratore padre **non** è tenuto né ad attestare che la madre sia impegnata in attività che la distolgono dalla cura del neonato, né tanto meno a produrre documentazione alcuna in merito alle ragioni che impediscano alla madre stessa di occuparsi del bambino, in quanto il diritto ai riposi gli è riconosciuto indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino³⁸.

Sia nei casi di madre lavoratrice autonoma, che in quelli di madre casalinga, il padre può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge). Ciò non vale per il caso del parto plurimo, per il quale si rimanda a quanto riportato nel paragrafo 3.9.2.

3.9.1.1 Disciplina transitoria in caso di madre casalinga

A fronte dell'estensione al lavoratore padre del diritto ai riposi anche in caso di madre casalinga, si evidenzia che, tenuto conto del limite temporale entro il quale è possibile fruire dei riposi giornalieri, qualora non sia ancora decorso il primo anno di vita del bambino (o il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato), il padre potrà beneficiare dei riposi giornalieri fino al termine del suddetto anno, ma non potrà, in alcun modo, recuperare le ore di riposo precedentemente non godute.

Qualora, invece, il lavoratore padre avesse già fruito di ore di assenza dal lavoro a titolo di riposi giornalieri, **l'azienda potrà porre a carico dell'INPS le retribuzioni eventualmente corrisposte a titolo di riposi giornalieri.**

Infine, qualora **il lavoratore padre** dipendente **abbia fruito** nei limiti temporali previsti per i riposi giornalieri (ossia oltre i tre mesi dopo il parto ed entro l'anno di vita o di ingresso in famiglia) **di assenze orarie ad altro titolo** (ad esempio, ferie o permessi orari), **potrà chiedere al datore di lavoro ed all'INPS la conversione** delle assenze stesse in riposi giornalieri, al fine di ottenere il trattamento economico e previdenziale previsto per i riposi giornalieri.

³⁷ Così Circ. n. 8494 del 12.05.2009 del Min. Lav.

³⁸ Così, Ministero del Lavoro della salute e delle Politiche Sociali, con lettera circolare del 16/11/2009 e Circolare INPS 118 del 25/11/09.

In tal caso, la domanda del padre dovrà essere presentata all'INPS ed all'azienda entro l'anno di prescrizione, decorrente dal giorno successivo all'ultimo giorno di fruizione dell'assenza.

3.9.2 Riposi giornalieri in caso di parto plurimo

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) **e le ore aggiuntive a quelle previste in via ordinaria, possono essere fruito dal padre, anche durante il congedo di maternità e il congedo parentale della madre lavoratrice dipendente.**

Si evidenzia infine 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 del proprio orario di lavoro, in analogia a quanto disposto in merito alle ore aggiuntive riconosciute al padre in caso di madre lavoratrice dipendente³⁹.

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

MADRE orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliera	PADRE orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliera	PADRE orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliera
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 sta fruendo del congedo di maternità o del congedo parentale	4 ore	2 ore

³⁹ Circ. INPS 95 bis del 2006 e Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11025/07.

MADRE orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere	PADRE orario di lavoro di almeno 6 ore giornaliere	PADRE 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 sta fruendo del congedo di maternità o del congedo parentale	4 ore	2 ore

3.9.3 Riposi giornalieri in caso di adozioni e affidamento

Per quanto riguarda la fruizione dei riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) da parte dei genitori adottivi o affidatari si evidenzia che detti **riposi possono essere fruiti entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia**⁴⁰.

A differenza di quanto previsto per i figli "biologici" (per i quali i genitori possono fruire dei riposi giornalieri solo al termine del periodo di congedo per maternità *post partum*) **la lavoratrice che abbia adottato o preso in affidamento un minore può utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino in famiglia, in luogo del congedo di maternità**⁴¹.

Per quanto attiene all'utilizzo contemporaneo da parte dei genitori adottivi o affidatari dei diversi benefici previsti dalla legge a tutela della maternità/paternità, si precisa quanto segue:

- **la madre adottiva o affidataria può beneficiare dei riposi giornalieri durante il congedo parentale del padre adottivo o affidatario ma non anche durante i congedi di paternità di quest'ultimo;**
- **il padre adottivo o affidatario non può godere dei riposi giornalieri né durante il congedo di maternità né durante il congedo parentale della madre.**

⁴⁰ 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".

⁴¹ Ciò in quanto la fruizione del congedo di maternità in caso di adozione o affidamento non è obbligatoria; ovviamente, la successiva richiesta di congedo di maternità/paternità (non oltre il 3° mese dall'ingresso in famiglia) sostituisce la richiesta, per i giorni coincidenti, dei riposi (orari) giornalieri.

In caso di **adozione o affidamento di più bambini**, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali in caso di parto plurimo.

In tali casi, i genitori adottivi o affidatari che siano entrambi lavoratori dipendenti, possono fruire dei permessi giornalieri anche contemporaneamente. Inoltre, limitatamente alle ore aggiuntive, il padre può avvalersene anche durante i periodi di congedo di maternità e di congedo parentale della madre.

Per gli ulteriori aspetti non trattati, valgono le stesse regole previste per la fruizione dei riposi da parte dei genitori naturali.

3.9.4 Trattamento economico e normativo dei riposi giornalieri

Le ore di riposo sono indennizzate in misura pari al **100% della retribuzione** spettante.

A far data dal 1° gennaio 2009 detta indennità è anticipata dall'azienda e successivamente posta a carico dell'INPS (portando gli importi corrisposti a conguaglio con i contributi di maternità dovuti all'INPS).

I periodi di riposo sono coperti da contribuzione figurativa attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, ferma restando salva la facoltà di integrazione del predetto valore da parte dell'interessato tramite il riscatto, ovvero la prosecuzione volontaria.

3.9.5 Indicazioni operative per la fruizione dei riposi giornalieri

Per la fruizione dei riposi in esame da parte della **lavoratrice madre** deve essere presentata **apposita domanda alla propria Funzione di Gestione (Allegato 7)**. Tale domanda, siglata per presa visione dal Responsabile dell'interessata, dovrà riportare la distribuzione oraria dei riposi nell'arco della giornata ed essere corredata dal certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva, qualora detto certificato non sia già in possesso dell'Azienda.

Per la fruizione da parte della lavoratrice madre non è necessario presentare domanda all'INPS: in tal caso, i riposi per allattamento fruiti dalla lavoratrice madre saranno infatti indennizzati dall'Istituto pur in assenza di una specifica domanda di fruizione rivolta all'Istituto stesso.

Diversamente, qualora la richiesta sia fatta da parte del **lavoratore padre** (sia in caso di fruizione in alternativa alla madre che in caso di richiesta delle ore aggiuntive per parto plurimo) questi **deve presentare domanda**, anche in carta semplice, corredata della necessaria documentazione, **all'INPS** in duplice copia, proseguendo la copia della domanda vistata per ricevuta dall'INPS alla propria funzione di Gestione.

A tal fine, il lavoratore interessato può utilizzare l'*Allegato 8*, unito al presente documento.

Anche in tal caso la domanda dovrà riportare la distribuzione oraria dei riposi nell'arco della giornata ed essere corredata dal certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva.

Inoltre, per quanto attiene alla documentazione da allegare da parte del lavoratore padre si evidenzia che:

- in caso di condizione di genitore solo, alla domanda dovranno essere allegate le certificazioni necessarie a provare detta condizione (vedi anche paragrafo 3.7). In merito alla situazione di genitore solo, si ricorda 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.
- In caso di fruizione da parte del padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non si avvalga della fruizione di detti riposi e nel caso di parto plurimo in cui la madre non si avvalga in tutto o in parte dei riposi aggiuntivi, alla domanda dovrà essere allegata:
 - certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o dichiarazione sostitutiva da cui risultino gli stessi elementi, sempre che tale documentazione non sia già stata presentata;
 - dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle ore di riposo (o di quelle aggiuntive) siglata dal datore di lavoro;
 - la dichiarazione che la stessa, nel periodo richiesto dal lavoratore padre, non fruisce né del congedo di maternità né del congedo parentale.
- In caso di fruizione da parte del padre nell'ipotesi di madre lavoratrice non dipendente, e nel caso di parto plurimo, alla domanda dovrà essere allegata:
 - certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o dichiarazione sostitutiva da cui risultino gli stessi elementi, sempre che tale documentazione non sia già stata presentata;
 - dichiarazione della madre attestante il fatto di non essere lavoratrice dipendente (in quanto lavoratrice autonoma, casalinga, ecc);

In tutti i casi, il lavoratore padre e la lavoratrice madre devono impegnarsi a comunicare eventuali variazioni successive.

In merito alla richiesta dei riposi giornalieri si evidenzia, infine, che la fruizione degli stessi è compatibile con l'orario di c.d. massima flessibilità.

In caso di fruizione dei benefici in esame da parte del personale di livello A si precisa che, al fine di consentire la rilevazione della fruizione dei riposi stessi, sarà ripristinata la doppia timbratura.

Analoga procedura a quella sopra descritta dovrà essere seguita da parte dei genitori adottivi o affidatari che intendano fruire dei permessi per allattamento.

Dell'avvenuto ricevimento di tutta la documentazione presentata dalla lavoratrice/dal lavoratore dovrà essere rilasciata da parte delle competenti Funzioni di Gestione apposita ricevuta utilizzando il modello *Allegato 2* unito al presente documento.

Le Funzioni di Gestione avranno infine cura di fornire debita informativa della fruizione dei permessi ai Focal Point ed ai Punti amministrativi territorialmente competenti per, rispettivamente, l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

3.10 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** (ovvero sino al giorno del terzo compleanno, compreso) **senza limiti temporali**, e quindi per tutta la durata della malattia del bambino;
- **dai 3 agli 8 anni di età** (ovvero dal giorno successivo al terzo compleanno e sino al giorno, compreso, dell'ottavo compleanno) **nel limite di cinque giorni lavorativi annui**⁴².

Per fruire dei suddetti congedi, il genitore deve presentare alla propria Funzione di Gestione apposita domanda (*Allegato 9, e in caso di genitori adottivi o affidatari, Allegato 10*) allegando in certificato di malattia del figlio 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.

3.10.1 Congedo per la malattia del figlio in caso di adozione ed affidamento

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**.

3.10.2 Trattamento economico e normativo del congedo per la malattia del figlio

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,

⁴² 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.

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 ordinaria fino al compimento del terzo anno di vita del bambino** per i genitori naturali e fino al sesto anno di età del bambino, per i genitori adottivi o affidatari.

Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, per i genitori naturali, e dal sesto al dodicesimo anno di età del bambino per i genitori adottivi o affidatari che esercitino tale diritto nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare, 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.

3.10.3 Indicazioni operative per la fruizione del congedo per la malattia del figlio

Il genitore che voglia fruire del congedo per malattia bambino dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda entro il primo giorno in cui ha necessità di assentarsi, producendo, tempestivamente e comunque non appena disponibile, alla propria Funzione di Gestione apposita domanda (*Allegato 9 Domanda di congedo per malattia bambino*, per i genitori naturali, ed *Allegato 10* per i genitori adottivi o affidatari") corredata del certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Alla domanda di congedo per malattia dovrà altresì essere allegato:

- il certificato di nascita del figlio oppure dichiarazione sostitutiva (ove non sia stato già prodotto);
- la 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).

Le Funzioni di Gestione interessate al ricevimento della documentazione, dovranno porre particolare attenzione al computo del limite massimo di congedo spettante (ovvero, ad esempio al raggiungimento dei 5 giorni annui spettanti, 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 quanto richiesto dovranno fornire formale riscontro al/la dipendente interessato/a specificando le ragioni che ostano al riconoscimento del beneficio, utilizzando *l'Allegato 14 "Riscontro negativo alla domanda di congedo per malattia bambino"* uniti al presente documento.

Si evidenzia, infine, che qualora 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 dai richiedenti, utilizzando, l'*Allegato 13 "Riscontro in caso di anomalie della domanda di congedo per malattia bambino"*, unito al presente documento.

Dell'eventuale riscontro negativo alla 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.

Quanto sopra si applica, con i necessari adattamenti anche in caso di richiesta del congedo per malattia del figlio da parte del lavoratore genitore adottivo o affidatario. In tali casi dovrà essere compilato dall'interessato/a l' *Allegato 10 "Domanda di congedo per malattia bambino in caso di adozioni e affidamenti"*.

Dell'avvenuto ricevimento di tutta la documentazione presentata dalla lavoratrice/dal lavoratore dovrà essere rilasciata da parte delle competenti Funzioni di Gestione apposita ricevuta utilizzando il modello *Allegato 2* unito al presente documento.

Le Funzioni di Gestione avranno infine cura di fornire debita informativa della fruizione del congedo al Focal Point ed ai Punti amministrativi territorialmente competenti per, rispettivamente, l'inserimento a sistema del giustificativo di assenza e per la gestione amministrativa dell'evento nel cedolino paga.

4. ULTERIORI TUTELE

4.1 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.

4.2 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 madre è previsto il divieto di svolgere lavoro notturno, anche eccezionale, dalle ore 24 alle ore 6. A tal fine sarà cura dell'interessata presentare al datore di lavoro al più presto la certificazione medica attestante il suo stato di gravidanza

Il divieto al lavoro notturno nel primo anno di vita del bambino non è invece esteso al padre lavoratore.

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 affidatario⁴³ 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.

Con riferimento al primo alinea, si precisa che il diritto del padre è solo alternativo; esso quindi può essere fatto valere solo qualora la madre convivente sia titolare dello stesso diritto e rinunci ad esercitarlo.

Al fine di esonerare il padre dal lavoro notturno, si ritiene necessaria la seguente documentazione:

⁴³ 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).

Nell'ipotesi, invece, di affidamento condiviso, i genitori potranno beneficiare dell'esenzione dal lavoro notturno esclusivamente nel periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore (così, Min. Lavoro, risposta ad interpellato 29/2008).

- attestazione del datore di lavoro della madre dalla quale risulti con evidenza che la stessa - tenuta a prestare lavoro notturno - non abbia esercitato la facoltà di rinunciare all'esonero dal lavoro notturno;
- stato di famiglia (o autocertificazione) dal quale risulti l'appartenenza al medesimo nucleo.

Si evidenzia infine che la non obbligatorietà del lavoro notturno sopra richiamata riguarda anche il lavoro notturno eccezionale⁴⁴.

4.3 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;
- 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.

⁴⁴ Art. 33 del CCNL dell'11 luglio 2007.

4.4 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.

In merito al suddetto procedimento di convalida, il Ministero del Lavoro, con le note del 4 giugno 2007 e del 26 febbraio 2009 (aventi ad oggetto la Convalida delle dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre ai sensi dell' art. 55 T.U. n. 151/2001") ha ritenuto di fornire le seguenti precisazioni:

- la convalida costituisce una condizione essenziale di validità delle dimissioni, senza la quale tale atto unilaterale è da considerarsi viziato da *nullità assoluta* e, secondo la Giurisprudenza di legittimità prevalente, inidoneo ad estinguere il rapporto, potendo vantare il soggetto tutelato un diritto alla conservazione del posto di lavoro, con l'ulteriore diritto al risarcimento dei danni ex art. 1223 del Codice Civile;
- le conseguenze del mancato accertamento, da parte dei Servizi Ispettivi, della *spontaneità* delle dimissioni per mezzo della convalida si verificano oggettivamente, indipendentemente cioè dalla conoscenza che il datore avesse della situazione protetta al momento delle dimissioni;
- la suddetta *spontaneità* va accertata con un colloquio diretto con il genitore lavoratore, non bastando, allo stesso fine, il testo delle dimissioni; in particolare l'indagine dei Servizi Ispettivi dovrà verificare la manifesta volontà del genitore lavoratore di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e che a ciò non sia stato indotto, direttamente o indirettamente, dal datore di lavoro;
- i Servizi Ispettivi, nel momento in cui ricevono la comunicazione delle dimissioni - *indipendentemente dal soggetto che l'ha effettuata* (datore di lavoro o genitore lavoratore) -devono quindi convocare personalmente il genitore lavoratore per compiere tutti gli accertamenti necessari ad accertare la spontaneità delle dimissioni;
- In particolare, in occasione del colloquio diretto tra il dimissionario e il Servizio Ispettivo verrà richiesto al lavoratore di compilare un apposito modulo per la convalida delle dimissioni. Tale modulo, predisposto dal Ministero del Lavoro, risponde alla necessità di garantire l'uniformità di comportamento del personale ispettivo nel registrare l'autenticità della volontà del lavoratore di dimettersi.

Si segnala infine che 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 non sono tenuti a rispettare i termini di preavviso di cui all'art. 79 del CCNL dell' 11 luglio 2007.

4.5 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**.

4.6 LE TUTELE IN CASO DI ADOZIONE ED AFFIDAMENTO

Le tutele del posto di lavoro sopra illustrate si estendono 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 il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale i riposi giornalieri, i congedi per malattia del bambino fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- 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.

4.7 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>Divieto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ di adibizione della lavoratrice a lavori pericolosi, faticosi, insalubri. <p>Obbligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni nei casi previsti dalla legge; ➤ di modificare condizioni e orario di lavoro della lavoratrice per evitare rischi alla sua salute e sicurezza; ➤ di interdizione dal lavoro nel periodo di astensione obbligatoria, compresa l'astensione anticipata e il parto prematuro. 	<p>Arresto fino a 6 mesi</p>
<p>Divieto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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); ➤ di sospensione del genitore durante il periodo tutelato; ➤ di licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dell'astensione facoltativa o dei permessi per malattia del figlio. 	<p>Sanzione Amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582</p>
<p>Obbligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ di concessione dell'astensione facoltative e dei permessi per malattia del bambino; ➤ di consentire i riposi giornalieri. <p>Obbligo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ di adibire la lavoratrice madre e il lavoratore padre alle mansioni da ultimo svolte o a quelle equivalenti. 	<p>Sanzione Amministrativa da euro 516 a euro 2.582</p> <p>Sanzione Amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582</p>

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./Sigra

Le comunichiamo di avere ricevuto in data _____ il _____ (indicare, ed allegare in copia, il certificato o la documentazione inviati o consegnati dalla lavoratrice o dal lavoratore).

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;
-
Altra documentazione (indicare)

Data,

Firma _____

Firma, per presa visione, del Responsabile di Struttura

INFORMATIVA SUL 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 comuniciamo che Ella dovrà assentarsi obbligatoriamente dal lavoro dal fino al terzo mese successivo al giorno del parto.

Al riguardo, La informiamo che al fine di consentire la regolarità della corresponsione dell'indennità di maternità, è necessario che ella compili il **modello di domanda Modello INPS MAT Cod. SR01** disponibile nel sito INPS, all'indirizzo <http://www.inps.it/Modulistica/homepage.asp> ed allegato al presente o reperibile presso la propria Funzione di Gestione.

Tale modulo, compilato in **duplice copia, dovrà essere presentato prima dell'inizio del congedo**, a Sua cura alla sede INPS di zona (riferita alla Sua residenza) corredato della documentazione richiesta nello stesso.

L'INPS tratterà un modulo e Le consegnerà una copia dello stesso, **protocollata** per ricevuta; detta copia dovrà essere consegnata alla Sua Funzione di Gestione competente.

La informiamo che il modello di domanda in esame, può essere inviato all'INPS anche per posta, a mezzo raccomandata, o presentato tramite un Ente di patronato, allegando copia di un documento di riconoscimento.

*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, Ella dovrà **prima della data di inizio del congedo ordinario (ovvero entro la fine del settimo mese)** consegnare/inviare alla sede INPS di zona il modello MAT Cod. SR01, corredato delle certificazioni mediche necessarie, in duplice copia, avendo cura di barrare la parte relativa alla richiesta di flessibilità del congedo.*

*La copia dello stesso, **protocollata** per ricevuta dall'INPS; dovrà essere consegnata/inviata, insieme a copia delle certificazioni mediche prodotte, alla Funzione di Gestione competente per consentire il differimento del congedo.*

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 periodo di congedo di maternità fruito prima del parto.

La informiamo inoltre che Ella 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 (contenente le generalità del bambino e il Suo stato di genitore dello stesso).

Nel periodo di congedo di maternità, la Società provvederà ad erogare – 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 coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

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

Cordiali saluti.

Data,

Firma,

Dichiarazione aziendale per la lavoratrice non sottoposta a sorveglianza sanitaria che intenda avvalersi della flessibilità del congedo di maternità.

Gent.le Signora

Su richiesta dell'interessata, si dichiara che la Sig.ra
.....,
nata a Prov..... il, residente in
....., Prov..... Via.....,
N°.....,
Codice Fiscale.....
è dipendente di Poste Italiane S.p.A., ed è impiegata in attività non soggette a
sorveglianza sanitaria.

(data)

(firma)

INFORMATIVA IN CASO DI OPZIONE PER LA FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'

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 comuniciamo, a parziale rettifica della comunicazione relativa al congedo di maternità (*Allegato 4*) consegnataLe il..... , che Ella 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.

La informiamo inoltre che Ella 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 (contenente 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 coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

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

Cordiali saluti.

Data,

Firma,.....

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 riposo⁴⁵ 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.

*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 fruito dal padre, Sig.....

Data,

Firma

Firma, per presa visione, del Responsabile di Struttura

⁴⁵ 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 figli/i)

- di **Un** periodo di riposo giornaliero della durata di un'ora, dalle
alle.....
- di **due** periodi di riposo⁴⁶ 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 dipendente⁴⁷;
- 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 parentale⁴⁸.

In caso di diritto alla pausa pranzo: Il sottoscritto dichiara altresì di volersi/non volersi avvalere del diritto alla pausa pranzo.

⁴⁶ 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.

⁴⁷ In tale casistica rientrano sia i casi in cui la madre sia lavoratrice autonoma che quelli in cui la stessa non svolga attività lavorativa in senso stretto e sia casalinga.

⁴⁸ 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.

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

- certificato di nascita da cui risulti la paternità o dichiarazione sostitutiva, sempre che tale documentazione non sia già stata presentata
- Copia del provvedimento formale di affidamento esclusivo del figlio
- 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

DOMANDA DI CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO

DATI DEL/DELLA RICHIEDENTE

..... COGNOME NOME NATO/A IL
..... A (COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA) PROV CODICE FISCALE
..... RESIDENTE IN PROV VIA/PIAZZA
..... NUM CIVICO CAP TELEFONO

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. _____
 dal _____ al _____ gg. _____
 dal _____ al _____ gg. _____
 dal _____ al _____ gg. _____

per il/la seguente bambino/a

DATI DEL MINORE

..... COGNOME NOME NATO/A IL
..... A (COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA) 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 _____

CON CONTRATTO _____
specificare se a tempo indeterminato, determinato, se di tipo part time orizzontale/verticale ecc....

ALTRO GENITORE

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

..... COGNOME NOME NATO/A IL
..... A (COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA) PROV CODICE FISCALE
..... RESIDENTE IN PROV VIA/PIAZZA
..... NUM CIVICO CAP TELEFONO

DICHIARA

- di non fruire nel medesimo periodo del CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO
- di non aver diritto al congedo per malattia bambino

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 o la maternità o stato di famiglia o autocertificazione (qualora non già in possesso dell'azienda)

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

ADOZIONI E AFFIDAMENTI DOMANDA DI CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO

DATI DEL/DELLA RICHIEDENTE

COGNOME	NOME	NATO/A IL
A (COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA)	PROV	CODICE FISCALE
RESIDENTE IN	PROV	VIA/PIAZZA
NUM CIVICO	CAP	TELEFONO

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

dal _____ al _____ gg. _____

- Per il figlio dei 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. _____
dal _____	al _____	gg. _____
dal _____	al _____	gg. _____
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. _____
dal _____	al _____	gg. _____
dal _____	al _____	gg. _____
dal _____	al _____	gg. _____

per il/la seguente bambino/a DATI DEL MINORE

COGNOME	NOME	NATO/A IL
A (COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA)	PROV	CODICE FISCALE
✧ 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 _____

CON CONTRATTO _____
specificare se a tempo indeterminato, determinato, se di tipo part time orizzontale/verticale ecc....

ALTRO GENITORE

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

..... COGNOME NOME NATO/A IL
..... A (COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA) PROV CODICE FISCALE
..... RESIDENTE IN PROV VIA/PIAZZA
..... NUM CIVICO CAP TELEFONO

DICHIARA

- di non fruire nel medesimo periodo del CONGEDO PER MALATTIA BAMBINO
- di non aver diritto al congedo per malattia bambino

DOCUMENTAZIONE ALLEGATA

- Certificato di malattia del bambino
- Certificazione attestante l'età del figlio adottivo o affidatario

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

RISCONTRO IN CASO DI ANOMALIE DELLA DOMANDA DI CONGEDO PARENTALE

Egregio Sign./Gent.le Sig.ra,

In relazione alla Sua domanda di congedo parentale (mod AST FAC SR23)
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 _____, e non di _____ come da Lei riportato nel modulo citato, in quanto _____ (*specificare, ad es: "in quanto comprensivo anche dei giorni festivi e non lavorativi ricadenti tra i due intervalli richiesti*)
- che il totale dei giorni da Lei precedentemente fruiti a titolo di congedo parentale per lo stesso minore sono pari a _____ e non a _____ come da Lei riportato nel modulo allegato;
- 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 (mod AST FAC SR23)
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:

- raggiungimento dei limiti di età del figlio entro i quali è possibile fruire del congedo parentale (*specificare es. raggiungimento dell'ottavo anno di età del figlio biologico, ecc.*).
- raggiungimento della durata massima di congedo individualmente spettante pari a _____ mesi.
- raggiungimento della 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 essere 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 verifichino 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 essere 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 essere 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

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 e' 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 antimicotici;
- 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.