

Semplice per te

MISURE PARTICOLARI IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO



1) Congedo di maternità/paternità:

- in caso di adozione di un minore, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore hanno diritto al congedo di maternità o di paternità per la durata di 5 mesi. Il padre lavoratore ha diritto al congedo obbligatorio di 10 giorni;
 - in caso di affidamento di un minore, la lavoratrice ha diritto ad un congedo della durata massima di 3 mesi ed il lavoratore ha diritto al congedo obbligatorio di 10 giorni.
- (artt. 26, 27-bis e 31 d.lgs. 151/2001)

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

MISURE A SOSTEGNO DEI GENITORI DI FIGLI CON DISABILITÀ

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

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

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



FIM-CISL LOMBARDIA

DAISY NETWORK
COORDINAMENTO DONNE
FIM-CISL LOMBARDIA

PATRONATO inas CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale
L O M B A R D I A

Semplice per te

NEXT GENER ACTION FIM
rigenerazioni e nuove traiettorie sindacali



Per maggiori informazioni e assistenza rivolgiti ai delegati e alle delegate FIM CISL presenti nella tua azienda oppure contatta la sede FIM CISL più vicina a te.

FIM CISL ASSE DEL PO
Via Trento e Trieste, 54/a
26100 **Cremona**
tel. 0372.596811

FIM CISL BRESCIA
Via Altipiano D'Asiago, 3
25128 **Brescia**
tel. 030.3844560

FIM CISL MILANO METROPOLI
Via Tadino, 23
20124 **Milano**
tel. 02.20525279

FIM CISL PAVIA LODI
Via Rolla, 3
27100 **Pavia**
tel. 0382.538180

FIM CISL ASSE DEL PO
Via Torelli, 10
46100 **Mantova**
tel. 0376.352211

FIM CISL DEI LAGHI
Via Luini, 5
21100 **Varese**
tel. 0332.283285

FIM CISL MONZA BRIANZA LECCO
Via D. Alighieri, 17/a
20900 **Monza**
tel. 039.2399223

FIM CISL PAVIA LODI
Piazzale Forni, 1
26900 **Lodi**
tel. 0371.59101

FIM CISL BERGAMO
Via Carnovali 88/a
24100 **Bergamo**
tel. 035.324390

FIM CISL DEI LAGHI
Via Giuseppe Brambilla, 24
22100 **Como**
tel. 031.296215

FIM CISL MONZA BRIANZA LECCO
Via Besonda 11
23900 **Lecco**
tel. 0341.275600

FIM CISL SONDRIO
Via Stelvio, 78
23017 **Morbegno (So)**
tel. 0342.602673

RIVOLGITI AI DELEGATI O AI SINDACALISTI DELLA FIM CISL PER INFORMAZIONI ED ASSISTENZA PER LA MIGLIORE TUTELA DEI TUOI DIRITTI. IL PATRONATO INAS CISL È A TUA DISPOSIZIONE PER LA PRESENTAZIONE DELLE PRATICHE INPS. IL SERVIZIO È GRATUITO PER GLI ISCRITTI FIM CISL.

FIM-CISL LOMBARDIA

DAISY NETWORK
COORDINAMENTO DONNE
FIM-CISL LOMBARDIA

PATRONATO inas CISL
Istituto Nazionale Assistenza Sociale
L O M B A R D I A

NEXT GENER ACTION FIM
rigenerazioni e nuove traiettorie sindacali

Semplice per te

NON SEI SOLA. NON SEI SOLO.

MISURE DI LEGGE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

L'Italia è un Paese per mamme e per papà?

Sicuramente c'è ancora tanta strada da fare perché donne e uomini possano vivere serenamente il loro diventare genitori.

La FIM CISL lancia un chiaro messaggio: NON SEI SOLA/O. Siamo al tuo fianco, perché sul lavoro vengano rispettati i tuoi diritti.

Facciamo il punto sulle principali misure che sostengono la maternità, la paternità, i permessi e i congedi consentiti dalle norme e cosa spetta alla mamma al rientro al lavoro dopo la maternità obbligatoria.

LA DONNA IN GRAVIDANZA AL LAVORO

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

- È **vietato** adibire la lavoratrice in gravidanza al trasporto e al sollevamento pesi, a lavori pericolosi, faticosi e insalubri;
- È **vietato** adibire la lavoratrice in gravidanza a mansioni che la possano esporre a radiazioni ionizzanti; (artt. 6-11 d.lgs. 151/2001)
- È vietato adibire al **lavoro notturno dalle 24 alle 06:** (art. 53 d.lgs. 151/2001)

- la lavoratrice, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio;
- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, alternativamente, il padre convivente;
- la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia (entro i 12 anni) o, alternativamente, il padre adottivo o affidatario convivente;
- genitore con figlio disabile a carico. (L. 104/92)



PRIMA, DURANTE E DOPO IL PARTO

Congedi e permessi della madre lavoratrice e del padre lavoratore

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

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

- ✓ differire il congedo tra 1 mese prima del parto a 4 mesi dopo il parto;
- ✓ posticipare la fruizione dell'intero periodo dopo il parto (a condizione che il medico specialista del SSN e il medico aziendale competente attestino che tale scelta non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro). (Art. 16 d.lgs. 151/2001)

3) Il periodo di astensione dal lavoro e di fruizione del congedo di maternità può essere anticipato: per gravi complicazioni della gravidanza o persistenti malattie che possono essere aggravate dalla gravidanza (in questo caso la lavoratrice presenta la richiesta all'ASL - Azienda Sanitaria Locale - con il certificato rilasciato dal ginecologo. La ASL rilascia il provvedimento da presentare al datore di lavoro);

- ✓ quando le condizioni di lavoro o ambientali costituiscono un fattore di rischio per la salute della donna e del nascituro;
- ✓ quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre o che la espone ad un rischio per la sicurezza e la salute e non può essere spostata ad altre mansioni.
- ✓ In questi ultimi due casi, l'organo competente è l'Ispettorato del Lavoro che dispone l'interdizione dal lavoro fino all'inizio del congedo di maternità obbligatorio che decorrerà da due mesi prima della data presunta del parto (art. 16-17 d.lgs. 151/2001). La lavoratrice dovrà presentare la richiesta di maternità anticipata con il certificato di gravidanza e il documento di valutazione dei rischi predisposto dal datore di lavoro.

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

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

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

4) Congedo di paternità alternativo: il padre lavoratore ne beneficia in alternativa al congedo di maternità della madre nei seguenti casi:

- ✓ morte o grave infermità della madre;
- ✓ abbandono del bambino da parte della madre;
- ✓ affidamento del bambino al padre in via esclusiva; (art. 28 d.lgs. 151/2001)



PRIMA, DURANTE E DOPO IL PARTO

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

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

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

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

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

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

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

ATTENZIONE: NOVITÀ DEL 2023 (Legge di Bilancio 2023, n. 197 del 29/12/2022. Circolare INPS n. del 16 gennaio 2023) Per i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità, o in alternativa, di paternità dopo il 31/12/2022 **il primo mese di congedo parentale verrà retribuito all'80% (anziché al 30%)** nel caso in cui sia utilizzato dalla madre o dal padre (in alternativa) entro il sesto anno di vita del/la bambino/a (o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento).

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

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

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



DIRITTI AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

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

- ✓ a rientrare nella **medesima unità produttiva** in cui erano occupati;
- ✓ ad essere assegnati alle **medesime mansioni** o a mansioni equivalenti. (art. 56 d.lgs. 151/2001)

2) È vietato il licenziamento:

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

Il licenziamento è consentito solo nei seguenti casi:

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

3) È vietato sospendere dal lavoro:

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

4) Le madri che intendano dare le dimissioni volontarie dal lavoro (in sede protetta, presso gli Ispettorati del Lavoro) **entro il primo anno di vita del/la bambino/a** hanno diritto a percepire l'indennità di disoccupazione da parte dell'INPS e non sono tenute a dare il preavviso. Tale diritto è riconosciuto anche ai padri che abbiano usufruito dei 10 giorni di congedo di paternità obbligatoria oppure del congedo di paternità alternativo sempre fino al compimento del primo anno del/la figlio/a. (art. 27 e 28 del D. Lgs. 151/2001)

