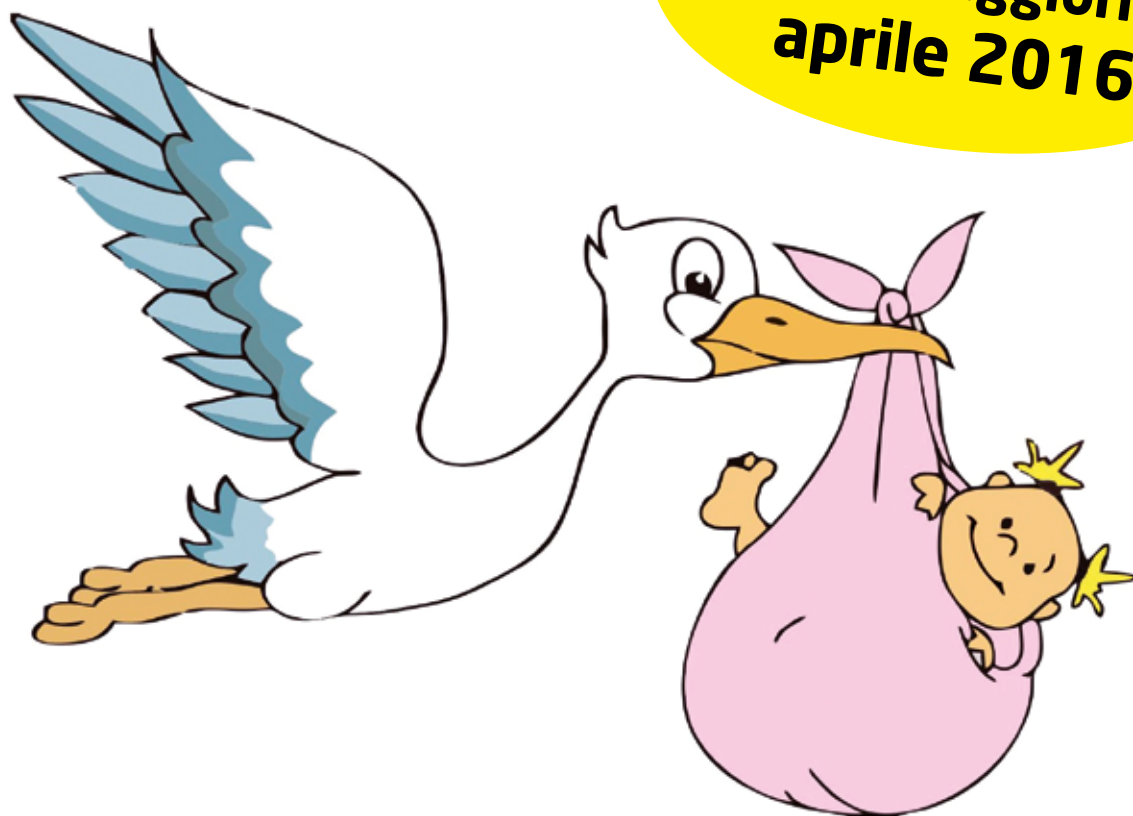


ASPETTIAMO UN BAMBINO

La maternità obbligatoria per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti

**Versione aggiornata
aprile 2016**



INDICE

INTRODUZIONE	pag.7-10-11
1. I PASSI DA FARE	pag. 13
1.1 Certificare lo stato di gravidanza	pag. 13
1.2 Informare il datore di lavoro	pag. 13
1.3 Presentare la domanda di maternità obbligatoria	pag. 13
2. LA MATERNITA' ANTICIPATA	pag. 14
2.1 Come si richiede	pag. 15
2.2 Come viene retribuita	pag. 16
2.3 Quale contribuzione	pag. 16
3. CASI PARTICOLARI	pag. 16
3.1 Aborto	pag. 16
3.2 Interruzione di gravidanza	pag. 16
4. L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA	pag. 16
4.1 La maternità flessibile	pag. 17
4.2 Come si richiede	pag. 17
4.3 Come viene retribuita	pag. 17
4.4 Quale contribuzione	pag. 17
4.5 Il bambino nasce prima del tempo	pag. 17
4.6 La malattia	pag. 18
5. IL CONGEDO PER I PADRI	pag. 18
5.1 Come viene retribuito	pag. 18
5.2 Quale contribuzione	pag. 18
6. CITTADINI E CITTADINE IMMIGRATI/E	pag. 18
6.1 Se non ho il permesso di soggiorno?	pag. 18
7. MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO	pag. 20
7.1 Bonus bebè	pag. 20
I DIRITTI DELLA MADRE	pag. 14-19
ELENCO DELLE NORMATIVE	pag. 21

Un progetto rivolto ai delegati sindacali

Da sempre nell'esperienza sindacale essere delegato RSU / RSA nella propria azienda significa essere punto di riferimento per i lavoratori e le lavoratrici, conoscere i loro bisogni e saper rispondere alle domande che quotidianamente ci pongono. In molti casi, però, presi dagli impegni lavorativi e dal poco tempo a disposizione non è facile reperire le informazioni ed essere costantemente aggiornati.

Cosa sono

I Quaderni del delegato sindacale nascono con lo scopo di sostenere l'attività dei delegati e supportare, come organizzazione, l'attività di chi tutti i giorni è in "prima linea" insieme ai lavoratori. Sono uno strumento snello e di facile consultazione utile a dare risposte precise alle domande dei lavoratori. Le normative che riguardano il lavoro sono molteplici e in costante evoluzione. Pensiamo, ad esempio, alle regole dei congedi parentali, agli ammortizzatori sociali, agli orari di lavoro, alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro o alle norme specifiche che regolano la vita dei lavoratori stranieri in Italia. E' quindi importante essere sempre aggiornati!

A chi si rivolgono

I Quaderni si rivolgono in particolare **alle RSA e alle RSU aziendali**. Possono essere occasione di incontro e di relazione coi colleghi e i lavoratori. Tenere informati, dare risposte precise e chiare significa aumentare la nostra credibilità e costruire nel tempo quell'affidabilità che crea legami e permette di essere maggiormente rappresentativi nei luoghi di lavoro.

Modalità di diffusione

I quaderni sono pubblicati sul sito internet della Cisl di Milano metropoli e consultabili previa registrazione. Possono essere consultati direttamente on line, salvati come documento pdf sul vostro pc o stampati.

Alla redazione dei Quaderni del delegato sindacale collaborano i dipartimenti e gli sportelli della Cisl Milano metropoli

DIPARTIMENTO FORMAZIONE

Il dipartimento formazione della Cisl Milano metropoli svolge attività di:

- analisi dei bisogni formativi e di individuazione delle competenze;
- progettazione e realizzazione di percorsi formativi;
- coordinamento di gruppi di lavoro intercategoriale sulla formazione.

I destinatari della formazione sono delegati, operatori e dirigenti sindacali.

Il dipartimento lavora in stretta collaborazione con i formatori di categoria, con gli operatori della Cisl Milano metropoli e con il coordinamento formazione.

DIPARTIMENTO MERCATO DEL LAVORO

Il dipartimento segue e coordina le attività inerenti il mercato del lavoro e della formazione professionale e svolge attività di:

- monitoraggio del mercato del lavoro e del sistema di istruzione e formazione professionale;
- partecipazione alle commissioni regionali e provinciali con funzioni di proposta nella definizione di politiche attive e passive e di strumenti finalizzati all'incremento dell'occupazione e alla tutela di lavoratrici e lavoratori;
- confronto e collaborazione con le associazioni imprenditoriali territoriali e le Istituzioni locali per la realizzazione di accordi che favoriscono l'occupazione, l'occupabilità e la formazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- partecipazione alle commissioni Inps per la gestione di ricorsi in tema di disoccupazione, maternità, legge 104, visite mediche, invalidità e inabilità al lavoro;
- supporto tecnico alle categorie e agli operatori della Cisl Milano metropoli attraverso riunioni periodiche del coordinamento mercato del lavoro;
- progettazione di iniziative , seminari e momenti formativi sui temi del mercato del lavoro e della formazione professionale.

OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO

Svolge analisi e indagini relative all'andamento del mercato del lavoro e milanese e elabora report periodici e approfondimenti tematici.

DIPARTIMENTO POLITICHE PER L'IMMIGRAZIONE

Il dipartimento delle politiche per l'immigrazione coordina tutte le attività che la CISL Milano metropoli mette in campo per l'accoglienza e l'integrazione dei lavoratori e delle lavoratrici provenienti da altri Paesi:

- informazioni e assistenza ai cittadini e alle cittadine straniere attraverso i 5 sportelli operativi e gli 8 punti di informazione dell'Anolf diffusi nel territorio di Milano e provincia;
- informazioni periodiche a categorie ed enti in merito agli aggiornamenti o alle principali novità sulla normativa in materia di immigrazione;
- percorsi formativi sulla normativa e di sensibilizzazione sul tema dell'accoglienza;
- percorsi formativi specifici rivolti alle categorie maggiormente coinvolte dal fenomeno e alla cittadinanza;
- rappresentanza politica presso i tavoli tematici attivati a livello locale dalle istituzioni;
- promozione e sostegno di cause pilota contro la discriminazione (antenna territoriale Unar) e per la soluzione delle principali criticità nella normativa specifica in materia di immigrazione;
- organizzazione e promozione di attività culturali e campagne di sensibilizzazione ai diritti di cittadinanza;
- promozione e partecipazione alle reti territoriali costituite per migliorare l'efficacia delle risposte alle problematiche in materia di immigrazione;
- rappresentanza presso la rete europea dei servizi sindacali di assistenza ai lavoratori migranti.

DIPARTIMENTO SALUTE E AMBIENTE

Il dipartimento opera in sinergia con i dipartimenti e le categorie della Cisl Milano metropoli e con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza al fine di garantire a tutti i lavoratori il diritto fondamentale di lavorare in condizioni di completa salute e sicurezza fisica, psicologica e sociale.

Il dipartimento si occupa di:

- supportare tecnicamente le categorie e gli operatori della Cisl Milano metropoli sui diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- predisporre i materiali di supporto tecnico agli RLS;
- organizzare seminari informativi rivolti agli RLS su argomenti individuati per la loro attualità o su richiesta di alcune categorie della Cisl di Milano metropoli;
- rappresentare i lavoratori all'interno degli organismi paritetici territoriali dell'industria, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese;
- partecipare alla commissione provinciale Asl ex art. 7 D.Lgs. 81/2008 e al comitato di coordinamento promozione Inail.

SPORTELLLO SALUTE E SICUREZZA Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S.

Lo sportello svolge attività di ascolto e consulenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro ricevendo di persona, attraverso contatto telefonico o via mail. E' rivolto principalmente ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ma fornisce informazioni anche ai lavoratori, ai loro rappresentanti sindacali e agli operatori delle categorie che possono inviare segnalazioni di problemi, richieste di chiarimenti, esprimere opinioni e proposte e richiedere i materiali prodotti sui diversi argomenti.

DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIO SANITARIE

Il dipartimento si occupa di tutelare il diritto alla salute e al benessere dei cittadini tenendo relazioni ed esercitando funzioni di indirizzo e pressione sui i soggetti operanti sul territorio in ambito socio sanitario quali ASL, Aziende ospedaliere, IRCCS, ASP e Regione Lombardia L'attività del dipartimento è svolta con un costante lavoro sinergico con le federazioni di categoria, in particolare con la Federazione nazionale pensionati, Cisl medici e Funzione pubblica. Il dipartimento si occupa di:

- tutelare le persone "fragili"(anziani, disabili, ...) e le loro famiglie
- tutelare la famiglia e la maternità
- tutelare l'accesso dei cittadini ai servizi medico-sanitari sul territorio

COORDINAMENTO DONNE E POLITICHE DI GENERE

Il coordinamento donne e politiche di genere è un dipartimento della Cisl Milano metropoli che si occupa di tutte le tematiche che riguardano i generi nel lavoro e nella società.

Svolge attività di:

- monitoraggio degli effetti sul genere femminile e maschile di disposizioni di legge regionali, nazionali ed europee, di contratti nazionali e/o aziendali;
- informazione, formazione e supporto alle coordinatrici donne di categoria nonché alle delegate e delegati aziendali per la progettazione di azioni positive, per la conciliazione tempi di vita e di lavoro e per il welfare aziendale e sociale;

- supporto alle categorie e ai delegati attraverso studio, informazione e formazione mirato alla contrattazione di primo e di secondo livello e nella elaborazione di progetti finanziati da bandi pubblici;
- supporto ad un gruppo internazionale di donne immigrate che si confronta sul tema dell'immigrazione al femminile dando loro uno spazio di aggregazione e condivisione;
- progettazione e promozione di azioni di contrasto alla violenza contro le donne;
- coordinamento, con Cgil, Uil e Caritas Ambrosiana, del Forum permanente sulla prostituzione finalizzato allo studio e al contrasto del fenomeno.

SPORTELLI FAMIGLIA - LAVORO

Il coordinamento donne, in collaborazione con la FNP Cisl Milano metropoli, ha aperto gli sportelli "Donne e Famiglia" con funzioni di ascolto e orientamento. Gli sportelli attivati sul territorio si trovano a Milano, Rho e Legnano.

SERVIZIO PSICOLOGICO DISAGIO LAVORATIVO E MOBBING

Si rivolge a persone che vivono situazioni di disagio psicofisico correlate al lavoro quali: mobbing ed altre forme di conflittualità, molestie sessuali, discriminazioni, demansionamento ed emarginazione professionale, estrema precarietà, perdita del lavoro, stress occupazionale e altre situazioni che creano malessere.

I servizi offerti:

- consulenza individuale;
- percorsi di gruppo per l'elaborazione del disagio lavorativo condotti da una psicoterapeuta;
- consulenza e incontri di gruppo con lavoratori appartenenti allo stesso contesto aziendale;
- mediazione del conflitto e percorsi di reinserimento al lavoro;
- attività di formazione specifiche per le categorie interessate e per gruppi di lavoratori.

Il servizio lavora con le categorie e i dipartimenti della Cisl Milano metropoli in un'ottica di presa in carico multidisciplinare che consente la collaborazione sinergica tra psicologo, avvocati, operatori delle categorie e dei servizi della Cisl Milano metropoli.

ASPETTIAMO UN BAMBINO

1. PASSI DA FARE

1.1. Certificare lo stato di gravidanza

La certificazione dello stato di gravidanza deve essere rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato (es.: un ginecologo o il proprio medico di base) che attesta, oltre alle generalità della persona, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto.

Il certificato sarà inviato all'Inps, dal medico stesso in via telematica.

(Art.34, al D. Lgs. 69/2013 convertito in L. 98/2013).

1.2. Informare il datore di lavoro

Una copia del certificato deve essere obbligatoriamente consegnata al datore di lavoro dal quale può essere opportuno farsi rilasciare una ricevuta scritta di avvenuta consegna.

(Attenzione! Vedi anche il punto 2.1 su salute e sicurezza)

1.3. Presentare la domanda di maternità obbligatoria

La domanda va presentata in via telematica all'Inps almeno 15 giorni prima della data di inizio dell'astensione mediante una delle seguenti modalità:

- a) recandosi direttamente ai patronati. La Cisl offre il servizio attraverso il patronato **Inas**.
- b) telefonando al numero gratuito da rete fissa 8031640 o al numero a pagamento (secondo la tariffa del proprio gestore telefonico) da rete mobile 06164164
- c) via WEB attraverso il servizio telematico accessibile direttamente dal cittadino, tramite PIN generato dal portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line)

Documentazione in forma cartacea da accompagnare alla domanda:

il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico-sanitaria richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità, devono essere presentati in originale alla struttura Inps competente direttamente allo sportello o a mezzo raccomandata postale in busta chiusa. Sulla busta occorre apporre:

- il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio online;
- la dicitura "*documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria*".

I DIRITTI DELLA MADRE

Permessi retribuiti

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali e visite mediche specialistiche durante l'orario di lavoro.

(Art. 14, D. Lgs. 151/2001)

Come si richiedono

E' necessario presentare al datore di lavoro, con congruo¹ anticipo, una richiesta scritta che riporti la motivazione e il richiamo "ai sensi della D. Lgs. 151/2001, art.14". Alla fine della visita bisogna farsi rilasciare dal medico il foglio giustificativo attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami o della visita, da consegnare al datore di lavoro. .

PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

La legge non prevede permessi (retribuiti e non retribuiti) per la partecipazione al corso preparto, pertanto si possono aprire spazi di contrattazione.

NOTA BENE!

Colf e badanti

Anche le colf hanno permessi per visite ma non specifiche per gravidanza quindi possono utilizzare le ore di permesso previste dal Contratto collettivo nazionale di riferimento .

¹La normativa non definisce in modo preciso entro quanto tempo presentare la certificazione. Per prassi con "congruo" si intende almeno 48 ore prima.

2. LA MATERNITÀ ANTICIPATA

Vi sono dei casi specifici, debitamente accertati da documentazione medica, in cui la lavoratrice ha bisogno della maternità anticipata.

a. Gravidanza a rischio:

la gestante e/o il feto hanno problemi che mettono a rischio la gravidanza e per i quali è consigliato il riposo.

b. Gravidanza in ambiente di lavoro insalubre:

il luogo in cui la lavoratrice svolge la propria attività lavorativa mette a rischio la gravidanza e non è possibile adibire la lavoratrice ad altra mansione.

c. Gravidanza con svolgimento di mansioni a rischio:

la lavoratrice svolge mansioni pericolose (ad esempio alzare pesi, stare in piedi a lungo, lavorare con impianti o attrezzature che producono vibrazioni o radiazioni, lavorare su mezzi di trasporto) e non può essere adibita ad altra mansione.

Nei casi b (gravidanza in ambiente insalubre) e c (gravidanza con svolgimento di mansioni a rischio) il datore di lavoro ha l'obbligo di eliminare i rischi oppure adibire la lavoratrice a una mansione alternativa mantenendo il livello retributivo di partenza. Se ciò non è possibile la lavoratrice deve essere allontanata immediatamente dal luogo di lavoro entrando così in regime di maternità anticipata.

PER RLS E RSA/RSU

Occorre tener presente che l'elenco dei prodotti nocivi o delle mansioni a rischio è molto lungo e dettagliato. E' bene rivolgersi al medico competente, ai medici dei servizi PSAL (prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro) dell'Asl presente sul territorio in cui ha sede l'azienda e/o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per verificare la sussistenza del problema.

2.1 Come si richiede

- Nel caso di **gravidanza a rischio:**
con il certificato medico rilasciato dal ginecologo (in cui sono contenute la seguenti informazioni: data presunta del parto, data dell'ultima mestruazione, patologia o motivazione che certifica il rischio) ci si reca all'Asl di competenza che rilascia un certificato la cui copia va consegnata al datore di lavoro.
- Nel caso di **gravidanza in ambiente di lavoro insalubre o con svolgimento di mansioni a rischio:**
con il certificato medico rilasciato dal ginecologo (in cui sono contenute le seguenti informazioni: data presunta del parto, data dell'ultima mestruazione) e una dichiarazione del datore di lavoro attestante la pericolosità della mansione ci si reca alla Direzione Territoriale del Lavoro che, dopo aver verificato se sussistono le condizioni, rilascia un nulla osta alla richiesta di maternità anticipata.

La maternità anticipata comincia dalla data indicata nel certificato rilasciato dalla ASL nel caso di gravidanza a rischio o dalla Direzione territoriale per il lavoro nel caso di gravidanza in ambiente di lavoro insalubre o con svolgimento di mansioni a rischio.

Il periodo precedente è trattato come malattia così come previsto da ciascun CCNL.

NOTA BENE!

Monitorare i rischi a cui è stato sottoposto il padre del nascituro è importante tanto quanto curare tutti gli stadi della gravidanza della madre.

PER RLS e RSA/RSU

È bene che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), senza dover attendere che in azienda si verifichi una gravidanza, controlli che nel documento di valutazione dei rischi (DVR) siano già stati valutati i rischi e i relativi provvedimenti da adottare per la tutela delle gestanti.
(Decreto semplificazioni 5/2012 che modifica l'art.17 del D. Lgs. 151/2001).

NOTA BENE!

Nella parte finale del documento elaborato dalla Commissione europea nel 2000 (Linee direttrici Commissione Europea – Bruxelles 05.10.2000) sulla tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici gestanti sono richiamati alcuni aspetti della gravidanza che possono avere rilevanza sull'attività lavorativa. Il loro impatto varia col progredire della gravidanza e il loro effetto deve essere tenuto sotto controllo.

E' il caso, ad esempio, della postura che cambia con l'aumento del volume corporeo. Invitiamo i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) a consultarlo in quanto può servire da guida per l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi e per la definizione delle misure da adottare nei luoghi di lavoro.

2.2 Come viene retribuita

Nel periodo di maternità anticipata la lavoratrice ha diritto all'80% della retribuzione. L'assenza è equiparata alla malattia così come prevista dai CCNL.



PER RSA/RSU: SPUNTI PER LA CONTRATTAZIONE

Verificare se i CCNL di riferimento e/o i contratti aziendali prevedono l'integrazione del 20% per il periodo di maternità anticipata a copertura del 100% della retribuzione. Diversamente si apre uno spazio per la contrattazione nazionale o aziendale.

2.3 Quale contribuzione

La contribuzione è piena e figurativa e a carico dell'Inps

3. CASI PARTICOLARI

3.1. Aborto

Si considera aborto l'interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione. L'aborto è considerato e trattato secondo le norme riguardanti la malattia come previsto dai CCNL.

(Art. 21, D. Lgs. 119/2011)

3.2. Interruzione di gravidanza

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché nel caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa con un preavviso, al datore di lavoro, di 10 giorni. Ciò è possibile qualora il medico specialista del S.S.N. e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

(Art. 21, D. Lgs 119/2011)

4. L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

E' vietato adibire le donne al lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto (indicata sul certificato medico) e nei tre mesi successivi.

L'astensione obbligatoria è estesa anche al padre in sostituzione della madre, dopo il parto per grave malattia e/o morte della madre o abbandono del figlio da parte della madre o affidamento esclusivo del figlio al padre.

L' art. 5 del D. Lgs 80/2015, solo per il 2015, estende tale congedo ai lavoratori autonomi e liberi professionisti.

L'art. 13 dello stesso decreto, sempre, solo per il 2015, stabilisce che alle lavoratrici/lavoratori iscritte/i alla gestione separata Inps spetta, con automatismo, il congedo di maternità anche nel caso in cui l'azienda non abbia versato i contributi.

4.1 La maternità flessibile

Con l'art. 20 del D. Lgs. 151/2011 viene introdotto un criterio di flessibilità per cui la madre può decidere di astenersi dal lavoro solo 1 mese prima del parto e nei successivi 4 mesi. La condizione necessaria per usufruire della flessibilità è il rilascio di un certificato da parte del ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, che certifichi la non pericolosità dell'opzione per la mamma e per il bambino.

La domanda per lavorare oltre il settimo mese di gravidanza va presentata all'INPS in via telematica e al datore di lavoro con allegate le seguenti certificazioni sanitarie:

- certificato contenente la data presunta del parto
- certificato che indichi la non pericolosità per la mamma e per il bambino

purché esse siano acquisite dalla donna nel settimo mese di gravidanza.

ATTENZIONE!

Un solo giorno di malattia e/o anche mezza giornata, durante l'ottavo mese di gravidanza lavorato, comporta l'inizio immediato del congedo di maternità.

Se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria l'Inps richiede anche una certificazione del medico competente.

4.2 Come si richiede

In via telematica tramite Inps.

4.3 Come viene retribuita

Il periodo di congedo per maternità obbligatoria e per maternità flessibile (vedi punto 4.1) viene retribuito all'80% dall'Inps ed è calcolato in base all'ultima retribuzione mensile intera maggiorata del rateo di gratifica natalizia, delle altre mensilità aggiuntive, compresi i premi di produzione ecc.

L'assenza per congedo di maternità obbligatoria non incide su ferie, ex festività, anzianità di servizio, percorsi di carriera, anzianità per automatismo da CCNL, TFR e fondo di previdenza integrativa. Viene considerato a tutti gli effetti tempo lavorato.

4.4 Quale contribuzione

La contribuzione è piena e a carico dell'Inps.



PER L'RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

La maggioranza dei CCNL prevede l'integrazione del 20% a carico dell'azienda. Diversamente si possono aprire spazi di contrattazione.

4.5 Il bambino nasce prima del tempo

- Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, ma **dopo il 180° giorno** dalla gestazione, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto si aggiungono al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

Il D. Lgs. 80/2015 prevede, solo per il 2015, che i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto possono aggiungersi al periodo di congedo obbligatorio post partum anche se si supera il limite complessivo dei 5 mesi. (Esempio: nel caso in cui il parto avviene al 6° mese di gravidanza il congedo obbligatorio si prolunga di un mese diventando di 6 mesi).

- Nel caso in cui il bambino nasca morto o deceda successivamente alla nascita, la donna ha comunque diritto al periodo di astensione obbligatoria.
- Il D. Lgs. 80/2015 prevede, solo per il 2015, che in caso di ricovero immediato del neonato in struttura sia pubblica che privata la madre ha diritto a chiedere la sospensione del congedo di maternità obbligatoria e di goderne al momento delle dimissioni del figlio. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ciascun figlio e deve essere prodotta certificazione medica del buono stato di salute della madre poiché, in questo periodo, la madre non può usufruire della malattia.

4.6 La malattia

La malattia intervenuta durante il congedo di maternità obbligatoria non lo interrompe.

5. IL CONGEDO PER I PADRI

La L. 208/2015 (Legge di stabilità) ha introdotto, in via sperimentale per il 2016 l'ampliamento del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente. Al padre spettano, quindi, due giorni di permesso retribuito obbligatorio per la nascita di ogni figlio fruibile entro 5 cinque mesi dopo la nascita del figlio anche non continuativamente. Tale congedo può essere utilizzato durante il periodo di astensione della madre – ma solo dalla nascita del figlio – e non può essere fruito ad ore. Inoltre al padre spettano altri 2 giorni di congedo facoltativo che possono essere goduti anch'essi entro i 5 mesi dopo la nascita del figlio, con preavviso al datore di lavoro di almeno 15 giorni, ma solo nel caso in cui la madre rinunci a 2 giorni della sua astensione obbligatoria. In quest'ultimo caso i datori di lavoro del padre e della madre devono essere entrambi avvisati e ricevere la rinuncia all'astensione da parte della madre.

(Art. 4, L. 92/2012 come modificato dall'art. 4, L. 208/2015)

5.1 Come viene retribuito

I 3 giorni vengono retribuiti dall'Inps al 100%.

5.2 Quale contribuzione

La contribuzione è piena e figurativa e a carico dell'Inps



PER RSA/RSU: SPUNTI DI CONTRATTAZIONE

I 2 giorni di astensione possono essere oggetto di contrattazione nazionale e/o aziendale al fine di ottenere che siano goduti senza essere sottratti ai giorni di astensione obbligatoria della madre.

6. CITTADINI E CITTADINE IMMIGRATI/E

I lavoratori/trici stranieri/e godono degli stessi diritti dei lavoratori/trici italiani/e.

6.1 Se non ho il permesso di soggiorno?

L'articolo 19 del Testo Unico sull'Immigrazione (D. Lgs. 286/1998) prevede che la donna in stato di gravidanza o nei 6 mesi successivi alla nascita del figlio non può essere espulsa dall'Italia. Alla donna in stato di gravidanza (e al marito convivente) viene quindi rilasciato un permesso di soggiorno per motivi di salute che può essere rinnovato fino ai 6 mesi successivi alla nascita del bambino. Tale permesso di soggiorno non consente l'attività lavorativa, ad entrambi i genitori, ma permette alla mamma e al bambino di usufruire di tutte le visite e i controlli medici necessari.

I DIRITTI DELLA MADRE

Lavoro notturno

*E' vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
(Art. 11, D. Lgs 66/2003)*

Divieto di licenziamento

Dall'inizio della gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del bambino la lavoratrice non può essere licenziata. Nello stesso periodo non può essere sospesa dal lavoro, salvo sospensione dell'intera azienda o reparto.

Ci sono però alcune eccezioni al divieto di licenziamento:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice (licenziamento per giusta causa)*
- b) cessazione dell'attività aziendale*
- c) scadenza del termine del contratto*
- d) mancato superamento del periodo di prova.*

L'art. 3 del D. Lgs. 80/2015, solo per il 2015, stabilisce che l'indennità di maternità è estesa anche nelle eccezioni sopra descritte ai punti a,b,c.

In caso di licenziamento illegittimo durante il periodo protetto la lavoratrice ha diritto, in via giudiziale, alla reintegra nel luogo di lavoro.

In caso di fruizione del congedo di paternità il divieto di licenziamento si applica al lavoratore padre nelle stesse modalità.

L'art. 12 del D.Lgs. 80/2015, solo per il 2015, stabilisce che non è più necessario dare il preavviso in caso di dimissioni nel periodo che va dall'inizio della gravidanza fino all'anno di vita del bambino.

Dimissioni

Se una donna si dimette durante il periodo di gestazione, prima dell'inizio del congedo di maternità, ha diritto all'indennità di maternità all'80% se le dimissioni avvengono entro 60 giorni dall'inizio del congedo di maternità.

In tal caso la lavoratrice può decidere se è economicamente più conveniente richiedere l'indennità di maternità oppure l' indennità di disoccupazione (D. Lgs. 22/2015 NASpl).

Se invece la donna entra in maternità dopo i 60 giorni dalle dimissioni le spetta solo l'indennità di disoccupazione. (L. 151/2001 Testo Unico su maternità e paternità).

Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e fino al 3° anno di vita del bambino devono essere convalidate alla Direzione territoriale per il lavoro.

La lavoratrice, dalla ricezione dell'invito da parte del datore di lavoro a convalidarle ha diritto, a 7 giorni per revocarle. (D. Lgs.151/2011

Ammortizzatori sociali

Durante il periodo di maternità obbligatoria (da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del 1° anno di vita del figlio) alla lavoratrice spetta l'indennità di disoccupazione (NASpI), se in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa, anche in caso di dimissioni.



PER RSA/RSU

SOSTITUZIONE DELLA LAVORATRICE O DEL LAVORATORE IN CONGEDO

In sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assenti per congedo il datore di lavoro può assumere con contratto a tempo determinato o temporaneo dal mese prima dell'inizio del congedo.

(Art. 4 D. Lgs. 151/2001)

7. MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Oltre alle tutele previste dalla normativa esistono diverse misure di sostegno al reddito per lavoratrici e lavoratori. Per avere maggiori informazioni ci si può rivolgere al patronato Inas. Nel caso delle lavoratrici madri, ad esempio, è previsto il bonus bebè.

7.1 Bonus bebè 2015-2017

La legge di stabilità 2015 stabilisce che per ogni bambino nato o adottato tra il 1 gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 viene riconosciuto un assegno annuo di € 960 (€ 80 mensili) dalla nascita o dall'entrata in famiglia, al compimento del terzo anno d'età o di vita in famiglia. Possono richiedere il bonus bebè i genitori italiani, o di un paese UE, o extracomunitari con permesso di soggiorni in Italia, con reddito familiare annuo ISEE non superiore a € 25.000,00. Se il reddito annuo non supera € 7.000,00 l'assegno viene raddoppiato (€1920,00).

La domanda deve essere presentata solo in via telematica (tramite il sito Inps o patronato Inas) entro 90 giorni dalla nascita o dall'entrata in famiglia.

(L. 190/2014)

ELENCO DELLE NORMATIVE

- D. Lgs. 286/1998 – Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero
- D. Lgs. 66/2003 – Attuazione delle direttive europee concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro
- D. Lgs. 119/2011 – attuazione della delega al governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi
- D. Lgs. 151/2001 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
- D. L. 5/2012 – Disposizioni in materia di semplificazione e di sviluppo
- L. 98/2012 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”
- D. Lgs. 69/2013 convertito in L. 98/2013 – Disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia
- L. 190/2014 – Legge di stabilità 2015
- D. Lgs. 22/2015 – Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati
- D. Lgs. 80/2015 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
- L. 208/2015 – Legge di stabilità per il 2016