

PROGETTO "BUON LAVORO MAMMA"

La tutela della lavoratrice madre



I CONGEDI FAMILIARI

INDICE

Presentazione	pag. 3
1. Lavori pericolosi, faticosi e insalubri	pag. 4
2. Lavoro notturno	pag. 5
3. Periodi in cui è obbligatoria l'astensione dal lavoro	pag. 6
4. Situazioni nelle quali è obbligatoria l'astensione anticipata dal lavoro	pag. 8
5. Interruzione della gravidanza	pag. 9
6. Divieto di licenziamento	pag. 10
7. Periodi di riposo durante il 1^anno	pag. 11
8. Congedi dei genitori	pag. 12
9. Astensione per malattie del bambino	pag. 14
10. Affidamento - Adozione nazionale ed internazionale	pag. 16
11. Rientro dopo i congedi parentali	pag. 17
12. Permessi per familiari con handicap	pag. 18
13. Le nuove leggi per le lavoratrici	pag. 22
14. A chi rivolgersi per saperne di più	pag. 23

14. A CHI RIVOLGERSI PER SAPERNE DI PIU'

CDF

Tel. 0298058453 Melegnano P.zza Matteotti, 12
Su appuntamento

UOPSAL

Tel. 0298115362 Melegnano Via Maestri, 2
Su appuntamento

ISPETTORATO DEL LAVORO

Tel 0267921 Milano
Via Mauro Macchi, 9 Tutti i gg. (escluso il sabato) dalle 9.00
alle 12.30

CGIL

Tel 02550251 Milano
C.so Porta Vittoria, 42

CISL

Tel 022046241 Milano
Via Tadino, 23

UIL

Tel 0266713104 Milano
Via Mauro Macchi, 27

MINISTERO AFFARI SOCIALI

· numero verde 800024996

<http://www.affarisociali.it/famiglia/congedi-parentali>

L'opuscolo "Buon Lavoro mamma: i congedi familiari" è stato realizzato dal Centro Documentazione e Formazione dell'ASL MI 2 di Melegnano a cura di Katerina Peviani, Roberta Zanetti e Emilio Volturo.



13. LE NUOVE LEGGI PER LE LAVORATRICI

In Italia le leggi di riferimento per i diritti e gli obblighi generali per il miglioramento della tutela della sicurezza di "tutti" i lavoratori è - almeno a partire dal' 94 - il D.Lgs. 626. Esistono inoltre diverse leggi che intervengono per la tutela dei diritti delle donne. Nel suo insieme la legislazione Italiana è in linea con quella europea e, a volte, è più avanzata.

Nel corso degli anni sono state emanate molte leggi, tra cui:

- *la legge n°903 del 1977 (la legge di parità);*
la legge n°1204 del 1971 (la normativa principale, in materia di maternità), il DPR n° 1026 del 1976 (il relativo regolamento di esecuzione);
- *il D. Lgs. n°645 del 1996 ;*
- *la Legge n°53 dell'8 marzo 2000 "Leggi sui congedi parentali;*
- *varie indicazioni, normative o tecniche, su alcuni aspetti specifici;*
- *Direttiva U. E. n° 85 del 1992 "Prescrizioni per la salute e sicurezza delle lavoratrici in gravidanza, puerperio o in allattamento;*
- *"Linee Diretrici" per favorire l'attuazione della Direttiva 85 del 1992.*

Il Decreto 151/2001 "Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità":

- **ricomprende in unico testo molte normative precedenti;**
- *ricomprende anche tutti i diritti e doveri per assicurare la salute e sicurezza sul lavoro;*
- *ricomprende e innova significativamente anche i diritti dei genitori.*

PRESENTAZIONE

Questo opuscolo è uno dei tanti prodotti del Progetto "Buon lavoro mamma", che stiamo portando avanti da diversi anni. Obiettivo principale del progetto è garantire che l'ambiente di lavoro non metta a repentaglio la gravidanza delle lavoratrici che vi operano. La gamma di azioni messe in atto per garantire il raggiungimento di questo obiettivo è molto vasta, e va da una capillare campagna di informazione sui rischi occupazionali alla assunzione nei casi che lo richiedano, di importanti provvedimenti, quali l'astensione anticipata del lavoro o il cambio di mansione.

Abbiamo ritenuto opportuno inserire, qui, anche informazioni non strettamente legate al rischio occupazionale perché crediamo fermamente che tutela sanitaria e tutela sociale siano intimamente legate fra loro.

Riconoscere il valore sociale della maternità è l'obiettivo che da molti anni le donne perseguono. E' un obiettivo paradossalmente difficile da conquistare, in una società nella quale da una parte si accusano le donne perché fanno pochi figli e dall'altra si penalizzano appena è accertato lo stato di gravidanza.

Speriamo di essere riusciti nello scopo di realizzare una guida snella ed utile per conoscere i diritti di maternità e di paternità anche alla luce della nuova normativa.

Il direttore del CDF
Dr. Emilio Volturo

1. LAVORI PERICOLOSI, FATICOSI E INSALUBRI

Per tutto il periodo della gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, è vietato far svolgere alla donna lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati nell'allegato "A" del D.lvo n° 151/2001.

LE LAVORATRICI, SE EFFETTUANO QUESTI LAVORI, DEVONO ESSERE SPOSTATE.

Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo.



Art. 7 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

e) Congedi per gravi motivi familiari.

La lavoratrice o il lavoratore possono richiedere, per gravi motivi familiari, un periodo di congedo, non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, non retribuito.



Art. 2 - Decreto 21.7.2000 n.278

c) Permessi per figli o fratelli/sorelle handicappati, in situazione di gravità.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata dall'A.S.L. (v.pag. 19) da almeno cinque anni hanno diritto a fruire di **due anni di congedo retribuito**, fruibile in maniera continuativa o frazionata, da utilizzare nell'arco della vita lavorativa.

Il congedo spetta entro 60 giorni dalla richiesta, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

d) Permessi retribuiti.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a **tre giorni di permesso retribuito all'anno**, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Art. 1 - Decreto 21.7.2000 n.278



2. LAVORO NOTTURNO

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

Non possono prestare lavoro notturno:

- Le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- le lavoratrici o i lavoratori che siano l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- le lavoratrici o i lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto disabile.



Art. 52 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

3. PERIODI IN CUI E' OBBLIGATORIA L'ASTENSIONE DAL LAVORO

E' vietato adibire al lavoro le donne :

- a) durante i due mesi (*) precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga dopo tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

(*)*Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.*



- b) **Permessi per parenti e affini, entro il terzo grado, handicappati in situazione di gravità.**

(Il certificato di gravità viene rilasciato dall'Ufficio Invalidi Civili dell'A.S.L. in cui la persona risiede).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste con continuità e in via esclusiva un parente o affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità, hanno diritto a **tre giorni di permesso mensile retribuiti**, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

I permessi spettano anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (ad esempio : casalingo/a, lavoratore autonomo, ecc.).



Art. 42 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

Art. 43 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

12. PERMESSI CON FAMILIARI CON HANDICAP

a) Permessi per figli con handicap, in situazione di gravità, di età sino a tre anni.

La lavoratrice madre, o il lavoratore padre in alternativa, hanno diritto ad un periodo di congedo retribuito al 30% sino a tre anni di vita del bambino con handicap.

La lavoratrice/il lavoratore può chiedere, in alternativa, di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito (per i lavoratori a tempo pieno) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

I permessi sono ridotti di un'ora per il personale che presta servizio a tempo parziale.

I permessi spettano:

- anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es.: casalingo/a, lavoratore autonomo, ecc.);
- a condizione che il bambino stesso non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.



Il padre lavoratore ha diritto ad assentarsi dal lavoro nei tre mesi successivi al parto, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:

- a) decesso della madre;
- b) grave infermità della madre;
- c) abbandono del figlio da parte della madre;
- d) affidamento esclusivo del figlio al padre.

Trattamento economico

La retribuzione è dell'80%; alle lavoratrici/ai lavoratori del pubblico impiego spetta l'intero trattamento economico.

Procedura

La lavoratrice è tenuta a presentare domanda allegando certificato del medico ginecologo con la data presunta del parto ed entro 30 giorni il certificato attestante la data del parto.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto deve presentare la certificazione relativa alle condizioni di cui ai punti a-b-d. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art.4 della Legge 4.1.1968 n. 15.

Art. 16 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

Art. 20 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

4. SITUAZIONE NELLE QUALI E' OBBLIGATORIA L'ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO

L'astensione obbligatoria anticipata è concessa dall'Ispettorato del Lavoro, sulla base di accertamento medico per uno o più periodi, fino al periodo di astensione obbligatoria dal lavoro:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;*
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;*
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12 del Decreto 26 marzo 2001 n° 151.*

I periodi di astensione obbligatoria anticipata sono considerati servizio a tutti gli effetti, come l'astensione obbligatoria.



Art. 17 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

11. RIENTRO DOPO I CONGEDI PARENTALI

Nei casi di assenza per maternità, congedi familiari, malattia dei figli, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni dal ultimo svolte o a mansioni equivalenti. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di affidamento. Queste disposizioni si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



Art. 56 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

10. AFFIDO - ADOZIONE NAZIONALE ED INTERNAZIONALE

La lavoratrice o il lavoratore che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, hanno gli stessi diritti della lavoratrice/madre e del lavoratore/padre naturali.

Se il bambino non ha superato i 6 anni di età (oppure anche qualora abbia superato i 6 anni di età se si tratta di bambino straniero) l'astensione obbligatoria ha durata di tre mesi a partire dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Nel caso di adozione internazionale l'effettivo ingresso del bambino corrisponde alla data rilevata dalla dichiarazione rilasciata dal Tribunale dei Minori.

Inoltre, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro per congedi dei genitori e per malattia del bambino può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



Art. 50 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

Art. 51 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

Art. 72 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

5. INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, se avviene entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

Nel caso in cui l'interruzione della gravidanza avvenga successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione è equiparata al parto, quindi l'assenza rientra nell'assenza per astensione obbligatoria.

In caso di interruzione di gravidanza, la lavoratrice deve produrre entro 15 giorni il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto.



Art. 19 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

6. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza sino a un anno di età del bambino, ad esclusione dei seguenti casi:

- colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa;
- contratto a termine, che scade in quel periodo;
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- ultimazione della presentazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per le scadenze del termine;
- di esito negativo della prova.

Non è consentito inoltre licenziare il lavoratore/la lavoratrice a seguito di domande o di fruizione di congedi a norma della legge n. 53/2000.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento.



Art. 54 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

Trattamento economico

Anche se per tali assenze non è corrisposta la retribuzione, si ha però diritto alla contribuzione figurativa fino al terzo anno di vita del bambino. Dai tre agli otto anni del bambino, il lavoratore ha invece diritto ad una copertura contributiva ridotta così come previsto per l'astensione facoltativa.

Tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio tranne che per gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Per il personale del S.S.N. i primi trenta giorni di ogni anno solare, sino a tre anni del bambino, sono considerati permessi retribuiti al 100% **(se non già usufruiti durante l'anno solare per accudire il figlio)**.

Procedura

La/il dipendente deve presentare una richiesta al Responsabile (modulo ferie e permessi) allegando :

- a) il certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- b) una autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 47 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

Art. 48 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

Art. 49 Decreto 26 marzo 2001 n° 151

N.B.: il genitore che si assenta non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie per il controllo medico.
(circolare n. 14/00, Dipartimento Funzione Pubblica)

9. ASTENSIONE DAL LAVORO PER MALATTIA DEL BAMBINO

- L'astensione dal lavoro è riconosciuta anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
- Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per tutta la durata della malattia, durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni.
- Se il figlio è di età tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro **nel limite di cinque giorni** lavorativi all'anno per ciascun genitore.
- I cinque giorni spettano per ciascun genitore per ciascun figlio.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.



7. PERIODI DI RIPOSO DURANTE IL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice **madre**, in servizio a tempo pieno, ha diritto a **due periodi di riposo durante la giornata, anche cumulabili, di un'ora ciascuno**.

La lavoratrice madre a tempo parziale orizzontale può usufruire di un solo periodo di riposo di un'ora giornaliera.

I periodi di riposo sono riconosciuti al **padre** lavoratore :

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste per il parto singolo possono essere utilizzate anche dal padre.

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Trattamento economico

Tali periodi di riposo sono considerati ore di lavoro effettive e spetta l'intero trattamento economico.

Procedura

Per usufruire dei periodi di riposo la dipendente deve presentare una richiesta scritta al Responsabile da inoltrare all'Ufficio Gestione Personale - Settore Rilevazioni Presenze.

Art. 39 Decreto 26 marzo 2001 n° 151
Art. 40 Decreto 26 marzo 2001 n° 151



8. CONGEDI DEI GENITORI

I congedi, fruibili anche frazionatamente, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto (lavoratore a domicilio, addetto ai servizi domestici, casalinga/o, libero professionista, ecc.).

Nei primi otto anni di vita del bambino :

ciascun genitore ha diritto di astenersi (nel limite complessivo di 10 mesi) :

- alla madre lavoratrice, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi, il limite di 6 mesi del padre lavoratore è elevato a 7 mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a undici mesi.

I congedi possono essere usufruiti dal padre e dalla madre, se entrambi lavoratori, anche contemporaneamente (es.: congedo del padre e riposi giornalieri della madre; congedo del padre ed astensione obbligatoria dal lavoro della madre).



Trattamento economico

La retribuzione sarà del 30% (fino a tre anni di età del bambino e fino agli otto anni per i livelli di reddito più basso) **per un periodo massimo complessivo fra i genitori di sei mesi.**

Per il personale del S.S.N. i primi trenta giorni, sino a tre anni del bambino, sono considerati permessi retribuiti al 100% (se non già usufruiti durante l'anno solare per accudire il figlio).

I periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Procedura

Per ottenere i congedi la/il dipendente deve presentare all'ufficio personale una richiesta scritta con un periodo di preavviso di 15 giorni, salvo i casi di oggettiva



impossibilità.