

PG19 - MOD 2 - INDICAZIONI SULLA TUTELA DELLA GESTANTE, DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

Il presente documento è conforme ai contenuti dei provvedimenti di seguito individuati:

- D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026, regolamento di esecuzione della L. 1204/1971;
- decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645, recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- legge 5 febbraio 1999 n. 25, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitarie 1998;
- legge 8 marzo 2000 n. 53, disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
- decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 53/2000;
- decreto 2 ottobre 2000, linee guida d'uso dei videoterminali;
- decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 2000 n. 53;
- legge 24 dicembre 2007 n. 244 "Finanziaria 2008", congedo di maternità in caso di adozione internazionale e affidamento;
- sentenza n. 4293 del 09 settembre 2008 del Consiglio di Stato, riposi giornalieri del padre;
- circolare INPDAP 17 novembre 2011 n. 17 , modifiche in materia di flessibilità del congedo di maternità;
- legge 4 novembre 2010 n. 183, riordino in materia di congedi, aspettative e permessi;
- decreto legislativo 18 luglio 2011 n.119, attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010 n. 183;
- decreto legge 09 febbraio 2012 n. 5, novità in materia di semplificazione;
- legge 28 giugno 2012 n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", definendo misure sperimentali per gli anni 2013, 2014 e 2015;
- legge 10 dicembre 2014, n. 183 (JOB ACT);
- decreto legislativo n. 80 del 15.06.2015: "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (JOB ACT);
- decreto legislativo n. 81 del 15.06.2015: " Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (JOB ACT);

Tiene altresì conto delle norme contrattuali in materia nonché delle linee interpretative formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, dall'Istituto Nazionale di Previdenza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e dell'Istituto Nazionale della previdenza sociale, in quanto compatibili.

PREMESSA

Il presente documento, redatto in forma schematica, costituisce strumento di prima informazione per le lavoratrici gestanti e madri e per i lavoratori padri.

Nel testo, ove non diversamente precisato, s'intende che l'interessato deve **comunicare con l'ufficio incaricato degli adempimenti previsti dalla legge (definito ufficio di riferimento)**.

PERCORSO OPERATIVO

1. Comunicazione dello stato di gravidanza e primi adempimenti

La dipendente, appena venuta a conoscenza dello stato di gravidanza, ne dà comunicazione al diretto responsabile il quale:

- ✓ esonera immediatamente la lavoratrice da attività e turni che comportino rischio per la sua persona e per il nascituro e la dipendente attua le disposizioni ricevute dal diretto responsabile;
- ✓ indirizza la lavoratrice presso la Gestione Risorse Umane per la consegna del certificato di gravidanza contenente l'indicazione della data presunta del parto, il ritiro della nota informativa, il ritiro della procedura sulla tutela della lavoratrice madre e l'acquisizione delle prime indicazioni operative.

2. Informazione

La Gestione Risorse Umane consegna alla lavoratrice, che ne accusa ricevuta, la presente nota, nonché la procedura sulla tutela delle lavoratrici madri, e fornisce le informazioni di carattere generale.

Per la conoscenza completa del processo, delle figure coinvolte e delle mansioni compatibili si rimanda a quanto descritto nella presente procedura aziendale.

3. Trasferimento in condizioni di rischio.

Nell'ambito della valutazione del rischio per le lavoratrici in gestanti o madri, le attività a rischio sono state identificate nell'esposizione a rischio biologico, esposizione accidentale ad agenti chimici pericolosi, il lavoro notturno, l'attività protratta al videoterminale per più di 4 ore al giorno e più di 20 settimanali, l'uso dell'automezzo per lunghi tragitti. Tutte le condizioni sopra esposte sono normalmente gestibili con un piano di lavoro che preveda le necessarie misure di tutela, tuttavia, nel caso in cui il responsabile di struttura operativa comunichi l'impossibilità di mettere in atto le necessarie misure aggiuntive di tutela per la lavoratrice presso la propria struttura, provvede a verificare la possibilità del collocamento della lavoratrice in altra struttura aziendale.

4. Congedo di maternità

Qualora sia stata individuata nei termini di cui sopra una collocazione lavorativa che tuteli la salute della lavoratrice, la medesima è posta in congedo di maternità da due mesi prima della data presunta del parto, sino a tre mesi dopo la data del parto (a tal proposito si veda anche il caso prospettato al punto 6).

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di congedo prima del parto vengono aggiunti al periodo di congedo dopo il parto.

In caso di parto posticipato si fa riferimento alla data effettiva del parto.

Durante il congedo di maternità, anche nelle forme estese e flessibili di cui ai punti 6, 7 e 8, alla lavoratrice spettano l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote accessorie eventualmente previste.

5. Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

Durante il congedo di paternità al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote accessorie eventualmente previste.

6. Flessibilità del congedo di maternità

La lavoratrice può limitare il congedo di maternità al mese precedente la data presunta del parto e recuperare dopo il parto tale periodo di assenza. A tal fine, entro la scadenza del sesto mese di gravidanza, formula la relativa domanda, impegnandosi a produrre attestazioni del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, redatta nel corso del settimo mese di gravidanza, e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, da cui risulta che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute propria e del nascituro.

7. Interdizione dal lavoro

Il Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria della provincia di residenza della lavoratrice in stato di gravidanza può disporre, sulla base di accertamento medico, il divieto di adibire la lavoratrice in stato di gravidanza a qualsiasi mansione, fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto, per uno o più periodi, di cui determinerà la durata, nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

La Direzione territoriale del Lavoro della provincia di residenza della lavoratrice in stato di gravidanza può disporre, il divieto di adibire la lavoratrice in stato di gravidanza, fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto, per uno o più periodi, di cui determinerà la durata nei seguenti casi:

- a) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- b) quando la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni.

Nei casi sopra citati la dipendente inoltra la domanda direttamente all'Ente preposto e produce all'ufficio di riferimento la relativa ricevuta.

Nei casi di cui ai punti a) e b) la Gestione Risorse Umane acquisisce le necessarie valutazioni e le trasmette alla Direzione territoriale del Lavoro per la decisione di competenza.

8. Congedo anticipato di maternità

Il congedo di maternità è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto qualora la lavoratrice sia occupata in lavori da ritenersi gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza.

Per ottenere tale beneficio la lavoratrice, durante il primo semestre di gravidanza, compila l'apposita richiesta e la presenta all'ufficio di riferimento che provvederà ad inoltrarla, tramite la SS Politiche e Gestione Risorse Umane, alla Direzione territoriale del Lavoro.

9. Permessi per accertamenti nella fase pre-natale

La lavoratrice gestante che ha informato il datore di lavoro della propria condizione, ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, di accertamenti clinici, ovvero di visite specialistiche nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

A tal fine la lavoratrice presenta in anticipo apposita istanza e successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami o delle visite.

10. Comunicazione del parto

La lavoratrice è tenuta a presentare alla Gestione Risorse Umane, entro trenta giorni dalla data del parto, la certificazione sostitutiva contenente i seguenti dati:

- cognome e nome della madre;
- cognome e nome del bambino;
- data e luogo di nascita del bambino.

Qualora la documentazione di cui trattasi non sia presentata entro i termini suindicati, si farà riferimento alla data presunta del parto per la determinazione del congedo di maternità.

La Gestione Risorse Umane comunica alla lavoratrice i dati relativi alle ferie maturate e non godute e all'eventuale credito orario, calcolati con riferimento alla scadenza del congedo di maternità.

11. Rientro in servizio

Almeno un mese prima della data prevista di rientro in servizio dopo il congedo di maternità, la fruizione delle ferie e del recupero ore e l'eventuale congedo parentale, la dipendente prende contatto con la Gestione Risorse Umane al fine di concordare le modalità del rientro al lavoro.

Se il rientro avviene nei primi sette mesi dopo il parto, la lavoratrice non può essere esposta alle attività e turni che comportino rischio la sua persona e per il neonato (rif. presente procedura aziendale).

Nel caso in cui la lavoratrice prosegua l'allattamento oltre il settimo mese, è tenuta a produrre all'ufficio di riferimento (Gestione Risorse Umane) una dichiarazione in tal senso sottoscritta dal pediatra, rinnovabile e con validità di non oltre tre mesi dalla data del rilascio. In questo caso la lavoratrice non può essere esposta ad attività lavorative a rischio come descritto nella presente procedura aziendale.

La lavoratrice è tenuta a comunicare per iscritto all'ufficio di riferimento, entro cinque giorni, la cessazione dell'allattamento.

12. Divieto di lavoro dopo il parto

Dopo il congedo di maternità, qualora la dipendente non possa essere ricollocata in una situazione lavorativa priva di rischio, ha diritto al proseguimento del congedo sino al settimo mese.

Tale diritto può essere esercitato tramite richiesta della lavoratrice alla Direzione territoriale del Lavoro.

In caso di risposta affermativa, la lavoratrice rientra al lavoro sette mesi dopo il parto.

13. Lavoro notturno

E' vietato adibire le donne al lavoro notturno fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'esonero dal lavoro notturno può essere inoltre richiesto:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni.

La domanda va proposta alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane, utilizzando apposito schema. La convivenza deve essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva.

14. Congedi parentali

I congedi parentali (già astensione facoltativa) possono essere fruiti da entrambi i genitori nei primi dodici anni di vita del bambino, sia in modo continuativo che frazionato, sia ad intera giornata che ad ore (in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrimestrale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale), con i seguenti limiti:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, può assentarsi per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, può assentarsi per un periodo non superiore a sei mesi, elevabili a sette nel caso in cui si assenti per almeno tre mesi, continuativi o frazionati;
- qualora vi sia un solo genitore, può assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi;
- entrambi i genitori, complessivamente, possono assentarsi per dieci mesi, elevabili a undici qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi.

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

La domanda di congedo parentale a intera giornata va presentata alla Gestione Risorse Umane con preavviso di norma non inferiore a quindici giorni, mentre in caso di congedi su base oraria il termine di preavviso è di 2 giorni, salvi i casi di oggettiva impossibilità.

L'istanza deve essere debitamente controfirmata dal coordinatore/responsabile della struttura in cui la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

Al fine di ottenere il congedo, qualora non l'abbia fatto in precedenza, il richiedente è tenuto a produrre una dichiarazione sostitutiva da cui risulti la paternità e la maternità.

Il congedo parentale può essere interrotto in caso di malattia. A tal fine la lavoratrice chiede la trasformazione del titolo dell'assenza, presentando la necessaria documentazione.

L'intervenuta interruzione della fruizione del congedo, determinando il frazionamento dello stesso, comporta una nuova richiesta da parte dell'interessata, nel rispetto dei termini di preavviso, ai fini dell'ulteriore godimento.

La retribuzione è dovuta secondo le regole seguenti:

- a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il sesto anno di vita del bambino;
- b) 30% della retribuzione per i successivi 5 mesi, senza vincolo di reddito, entro i primi sei anni di vita del bambino;
- c) per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese) e comunque per i periodi successivi al sesto anno di vita del bambino e inferiore all'ottavo anno di vita del bambino: 30% della retribuzione se il reddito del dichiarante non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definito anno per anno); se il reddito è superiore il richiedente ha diritto al congedo parentale, ma non all'indennità.
- d) se il congedo parentale viene fruito per la prima volta dopo il compimento del sesto anno di vita del bambino, il 100% della retribuzione per il primo mese può essere riconosciuto solo se sussistono le condizioni di reddito di cui alla precedente lettera c).

15. Malattia del bambino

Entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del figlio.

Il congedo spetta nei primi tre anni di vita del bambino, dopo il periodo di congedo di maternità, senza limiti temporali. Dal quarto all'ottavo anno di vita del bambino, il congedo è limitato a cinque giorni l'anno per ciascuno dei genitori e per ciascun figlio.

Al fine di ottenere il permesso per malattia, il richiedente è tenuto a produrre certificato medico redatto da uno specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e la dichiarazione di responsabilità in cui l'altro genitore attesta di non essersi assentato dal lavoro per il medesimo periodo e motivo.

I primi trenta giorni del congedo, fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero ancorché ne abbia beneficiato in parte un genitore e in parte l'altro. I trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno. I periodi successivi ai primi trenta giorni, così come i congedi di cinque giorni per anno, non sono retribuiti. I medesimi periodi sono computabili nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza.

I periodi di congedo per malattia del bambino retribuiti per intero sono utili per la maturazione delle ferie.

La malattia del figlio che comporti il ricovero ospedaliero, debitamente documentata, a richiesta del genitore interrompe la fruizione di eventuali ferie in corso.

Inoltre, la malattia del figlio, a richiesta del genitore, interrompe la fruizione di eventuali congedi parentali in corso.

16. Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre può fruire, a domanda, di due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, della durata di un'ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle sei ore.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre:

- in caso di parto plurimo per le ore aggiuntive non fruite dalla madre;
- in caso di affidamento dei figli solo al padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Tale diritto non è riconosciuto:

- se la madre sta usufruendo del congedo di maternità o del congedo parentale;

La collocazione dei permessi nella giornata deve essere concordata con il responsabile della struttura operativa; in caso di disaccordo interviene la Direzione territoriale del Lavoro.

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del rapporto e della retribuzione e non riducono le ferie.

Il diritto ai riposi spetta nei giorni di effettivo lavoro, senza possibilità di cumulo per i riposi compensativi. I riposi giornalieri della lavoratrice madre e del lavoratore padre non possono dare luogo, qualora applicati, a eccedenza oraria nella giornata.

17. Parto plurimo

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascuno dei genitori ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale riportati al punto 14 (per ogni figlio, fino a sei mesi per la madre, fino a sette per il padre, nel limite massimo complessivo di dieci o undici mesi fra entrambi i genitori).

I periodi di riposo sono in ogni caso raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

18. Affidamento e adozione

Il congedo di maternità può essere richiesto dalla lavoratrice o, in alternativa, dal padre lavoratore che abbia adottato un minore.

Il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi dall'effettivo ingresso del minore nella famiglia a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, certificati dall'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

I congedi parentali spettano anche per le adozioni e gli affidamenti. Il congedo può essere fruito nei primi dodici anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età dello stesso all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età. Il trattamento economico, pari al 100% della retribuzione per i primi trenta giorni e per il 30% nel restante periodo, è riconoscibile per la durata massima complessiva di sei mesi tra i due genitori entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Anche in caso di adozione e di affidamento si applicano le disposizioni in materia di riposi nonché i benefici previsti per i soggetti con *handicap* in situazione di gravità.

Entrambi i genitori affidatari o adottivi hanno diritto, alternativamente, ad astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali, con il diritto illimitato ad assentarsi per la durata della malattia del bambino fino a sei anni di età, ma solo i primi trenta giorni sono retribuiti al 100%.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento (anche internazionale) il bambino abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo non retribuito per malattia spetta nei primi tre anni dall'ingresso del bambino stesso in famiglia, nel limite annuo dei cinque giorni lavorativi.

Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del presidente della repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Ulteriori informazioni possono essere richieste alla Gestione Risorse Umane.

In caso di adozione o di affidamento gemellare o plurigemellare, ciascuno dei genitori ha diritto a fruire, per ogni bimbo, del numero di mesi di congedo parentale riportati al punto 14 (per ogni bimbo, fino a sei mesi per la madre, fino a sette mesi per il padre, nel limite massimo complessivo di dieci o undici mesi per entrambi i genitori). I periodi di riposo sono in ogni caso raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre, ma comunque entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

19. Part time sostitutivo di congedo parentale

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

20. Figli in condizioni di *handicap grave*

La lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre di minore con *handicap* in situazione di gravità ha diritto al prolungamento del congedo parentale fino ai dodici anni di vita del bambino, a partire dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale "ordinario", a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi giornalieri di cui al punto 16.

La retribuzione è ridotta al 30%.