

Prot. n. 102/A11
Roma, 3 marzo 2016

A tutto il personale tecnico,
amministrativo e bibliotecario

OGGETTO: T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Carissimi,

com'è noto negli ultimi anni il "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (D. Lgs. n. 151/2001) è stato oggetto di numerose modifiche e integrazioni determinandosi così una stratificazione normativa di difficile consultazione.

Sull'anzidetta materia pervengono alla scrivente O.S. numerose richieste di parere, pertanto, abbiamo ritenuto opportuno riportare di seguito una sintesi degli istituti peculiari previsti dalle suddette disposizioni normative aggiornate all'ultimo D.Lgs. n.80/2015 coordinandole con le previsioni contrattuali di comparto.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

CONTROLLI PRENATALI

La lavoratrice gestante può fruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione degli stessi deve essere presentata apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami

DIVIETI

E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri individuati da un appositi elenchi allegati al D.Lgs. n.151/2001 oggetto di aggiornamento periodico.

La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto .Nel caso in cui la lavoratrice sia adibita a mansioni inferiori a quelle abituali, conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. 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.

Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone esposte a radiazioni ionizzanti. Pertanto è fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

E', altresì, vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

La lavoratrice, infine, non può:

- essere adibita a turni notturni fino al compimento del 1° anno di età del bambino.
- essere obbligata a prestare turni notturni fino al compimento del 3° anno di età del bambino. Nel caso di genitore unico affidatario del bambino il non obbligo si estende fino al 12° anno di età.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO/CONGEDO DI MATERNITA'

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 del D.Lgs. 151/2001
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 del D.Lgs. n.151/2001;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

La Legge prevede, quindi, l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice al compimento del 7° mese di gravidanza fino al compimento del 3° mese di vita del nascituro. (5 MESI). Ma nel caso in cui la gravidanza o l'attività svolta non presentino alcun rischio, è prevista la possibilità di posticipare l'astensione obbligatoria all'8° mese di gravidanza e, quindi, la sua conclusione al 4° mese di vita del bambino. In tal caso questo la lavoratrice dovrà produrre idonea documentazione medica che attesti il suo stato di buona salute e del suo bambino.

Nel caso di parto prematuro, o precedente alla data presunta indicata nel certificato medico, tutti i giorni non goduti verranno recuperati e sommati al periodo di astensione obbligatoria post parto.

Durante il periodo di astensione obbligatoria é riconosciuta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile che competono per il disposto di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), del vigente CCNL 16.10.2008 del comparto Università, la conservazione del posto di lavoro, la maturazione delle ferie, della tredicesima e dell'anzianità di servizio. Le ferie che nell'anno non possono essere godute contemporaneamente al congedo di maternità, di norma vengono godute immediatamente dopo la fine del periodo di astensione obbligatoria, quindi attaccate al c.d. congedo di maternità.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, 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 loro salute.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità di cui alle lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed é subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

La Direzione Territoriale del Lavoro e la ASL competente per territorio dispongono l'interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza anche fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti 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 D.Lgs. n.151/2001.

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria è considerata a tutti gli effetti come malattia.

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

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. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

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

CONGEDO DI PATERNITA'

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 di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Tale disposizione trova applicazione anche in caso di adozione.

RIPOSI GIORNALIERI/ALLATTAMENTO

Durante il primo anno di vita di ciascun figlio il riposo giornaliero o allattamento consiste nella possibilità della dipendente di fruire di due pause giornaliere di 1 ora ciascuna, anche cumulabili in 2 ore in un'unica soluzione giornaliera. Per parto gemellare le ore raddoppiano.

Questo numero di ore è valido se si lavora a tempo pieno mentre si dimezzano nel caso di lavoro part-time di durata inferiore alle 6 ore giornaliere.

Anche il padre può usufruirne di tale istituto, a richiesta, nei seguenti casi:

- quando è l'unico affidatario;
- quando la madre, lavoratrice dipendente, non ne usufruisce;
- quando la madre non è lavoratrice dipendente (lavoratrice autonoma), in questo caso il dipendente dovrà presentare un'autocertificazione al proprio datore di lavoro.

In caso di parto plurimo le ore di raddoppio possono essere utilizzate anche dal padre.

ASTENSIONE FACOLTATIVA/CONGEDO PARENTALE

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. n.151/2001 così come integrate dalle specifiche norme della contrattazione di settore. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui alla lettera a) i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

I restanti 5 mesi sono retribuiti al 30% fino a 6 anni di vita del bambino.

In caso di fruizione successivamente al compimento del 6° anno di vita del bambino e fino all'8°, si ha diritto all'indennizzo solo in determinate condizioni economiche previste dalla Legge. I periodi di congedo parentale fruiti tra gli 8 e i 12 anni del bambino non danno diritto ad alcuna retribuzione. Salvo quanto sopra i periodi di congedo parentale valgono al fine della maturazione dell'anzianità, ma non comportano la maturazione di ferie e della tredicesima mensilità.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale o di affidamento. Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

PERMESSI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Entrambi i genitori alternativamente hanno diritto a 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino fino al compimento del 3° anno di vita.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno senza retribuzione, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I genitori non sono obbligati al rispetto delle fasce orarie dei controlli, né a sottoporre il bambino a visita fiscale.

La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dell'istituto di cui sopra è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato, che ha in cura il minore all'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti con la precisazione che il limite di età del bambino è fissato in 6 anni. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

CONGEDI FRAZIONATI

Nei congedi sono conteggiati anche i giorni festivi e quelli non lavorativi. La frazionabilità consente di non far conteggiare questi giorni. Come avviene? Se si richiede il congedo dal lunedì al venerdì, si dovrà tornare al lavoro il lunedì successivo, altrimenti verranno conteggiati come congedo anche il sabato e la domenica o i giorni festivi e/o non lavorativi che ricadono all'interno del periodo richiesto.

Qualora insorgesse la malattia del genitore durante il periodo di congedo parentale, si dovrà inviare il certificato medico e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata della malattia ed eventualmente spostare l'utilizzo del congedo parentale.

CONGEDO PARENTALE FRUITO AD ORE

Il D.Lgs. n.151/2001 prevede la possibilità di fruire del congedo parentale anche su base oraria, rinviando alla contrattazione di settore le modalità di fruizione nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Le ultime modifiche legislative hanno stabilito che in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva (caso di specie dei comparti Università e AFAM a causa del blocco della contrattazione disposto dal D.L. 78/2010), anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

E' esclusa comunque la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con altri permessi o riposi previsti dal D.Lgs. n.151/2001.

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DEI LAVORATORI DIPENDENTI ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo i casi espressamente previsti dalla Legge. Hanno diritto, altresì, di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra

ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino.

Quanto sopra evidentemente non può ritenersi sostitutivo delle previsioni di cui al D.Lgs. n.151/2001 così come integrate nel tempo dalla intervenuta legislazione a cui si rimanda per completezza d'informazione.

Cordialmente

CISL UNIVERSITA'