

F.A.Q. MATERNITA'

1. In che cosa consistono i controlli pre-natali e cosa fare per usufruire dei relativi permessi?

Le dipendenti gestanti hanno diritto a 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 dei permessi, occorre l'invio preventivo all'Unità di Processo "Amministrazione del personale T.A. e C.E.L." di idonea certificazione che attesti lo stato di gravidanza. Successivamente, le dipendenti dovranno presentare la richiesta specifica per il permesso prenatale, con allegata la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. I permessi per i controlli prenatali non possono cumulare con il congedo parentale a ore.

2. Quanto tempo prima può avvenire l'astensione obbligatoria dal lavoro pre-parto?

Di norma la lavoratrice entra in maternità obbligatoria pre-parto 2 mesi prima della data presunta del parto. Se è in buona salute può chiedere di godere della flessibilità del congedo di maternità fino a un mese prima dalla data presunta del parto e conseguentemente il post-parto durerà fino a un mese di più. Dal 2019 è stato introdotto un nuovo comma all'art. 16 del Dd. Lgs. 151 del 2001 che stabilisce che la dipendente può astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso.

3. Come fare per restare al lavoro fino all'ottavo mese di gravidanza o fino alla data del parto?

Per poter lavorare oltre l'ottavo mese di gravidanza, la dipendente deve farsi rilasciare, entro il sesto mese di gravidanza e comunque non oltre l'inizio dell'astensione obbligatoria, le seguenti certificazioni:

_ certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o dal ginecologo convenzionato con il SSN attestante l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro;

_ certificazione medica rilasciata dal medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria o, se non inserita nelle liste della sicurezza, dichiarazione del datore di lavoro che la dipendente non è impiegata in lavori che determinano un rischio per sé o per il nascituro.

L'attività lavorativa autorizzata nel corso dell'8° o del 9° mese può essere interrotta in qualsiasi momento dalla dipendente con conseguente inizio del congedo di maternità.

La flessibilità può essere altresì interrotta per l'insorgere di un evento di malattia certificato nel corso dell'8° o del 9° mese; in tale caso, infatti, la lavoratrice è considerata in congedo obbligatorio a decorrere dalla data di inizio della malattia, anche qualora l'evento morboso non sia correlato allo stato di

F.A.Q. - Maternità

gravidanza.

4. In cosa consiste l'astensione anticipata dal lavoro?

Per complicanze della gestazione o per preesistenti forme morbose, che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, le dipendenti gestanti possono essere collocate in **interdizione dal lavoro** da parte della Asl, per uno o più periodi, fino alla data di inizio del periodo dell'astensione obbligatoria. Le dipendenti in possesso di un certificato medico rilasciato da un ginecologo devono presentare apposita domanda di interdizione alla Asl competente per territorio la quale rilascerà una ricevuta da inviare all'Unità di Processo "Amministrazione del personale T.A. e C.E.L.". La Asl in seguito emetterà il provvedimento di interdizione che invierà alla dipendente, la quale è tenuta, a sua volta, a trasmetterlo all'Unità di Processo "Amministrazione del personale T.A. e C.E.L."

Esiste inoltre l'interdizione disposta nel caso di condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino. In questo caso la dipendente è tenuta a comunicare al suo Responsabile lo stato di gravidanza appena ne è a conoscenza. Qualora non sia possibile lo spostamento ad altre mansioni, la dipendente presenta istanza di interdizione alla Direzione territoriale del lavoro e al datore di lavoro. In questo caso, la Direzione Territoriale del lavoro può disporre l'interdizione per tutto il periodo fino al periodo di astensione obbligatoria del parto e, dopo la nascita, fino al compimento del settimo mese del bambino.

5. In caso di parto prematuro, come si effettua il calcolo per la decorrenza dei congedi?

Si continua a prendere a riferimento la data presunta del parto e non quella effettiva. Pertanto i tre mesi di post-parto decorrono comunque dalla data presunta del parto.

6. In caso interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180° giorno o di decesso del bambino che possibilità si presentano alla dipendente?

La dipendente può scegliere tra usufruire dei tre mesi di post-parto oppure (con parere positivo del medico specialista e del medico competente per la sicurezza sul luogo di lavoro) riprendere l'attività lavorativa.

7. In caso di ricovero del neonato la madre può riprendere il lavoro o è obbligata a restare in maternità?

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità e di poterlo rinviare alla data delle dimissioni del bambino. Il diritto è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara che lo stato di salute della madre non è incompatibile con la ripresa dell'attività lavorativa ed è esercitabile una volta sola per ogni figlio.

8. In quali casi il padre può utilizzare il congedo di paternità "alternativo" alla madre?

Il padre, lavoratore dipendente, può utilizzare tale congedo entro i primi tre mesi di vita del figlio/a nei seguenti casi: morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio/a da parte della madre, affidamento esclusivo al padre, o nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 del D. Lgs 151/2001.

9. Cos'è il congedo di paternità obbligatoria introdotto dal D. Lgs 105/2022?

Il padre, lavoratore dipendente si astiene per 10 giorni, non frazionabili in ore, nei 2 mesi precedenti e/o entro i 5 mesi dopo la nascita del figlio. Tale congedo può essere fruito anche in via non continuativa. In caso di parto plurimo il congedo è elevato a 20 giorni. Il congedo è fruibile entro lo stesso arco temporale anche in caso di morte perinatale del figlio.

Il congedo può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, può essere fruito anche in caso di adozione o affidamento ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.

Il congedo va richiesto con almeno 5 giorni di anticipo rispetto alla data di fruizione.

10. In caso di adozione o affidamento i genitori hanno diritto al congedo di maternità e paternità?

Sì, tale congedo è previsto anche per i genitori adottivi o affidatari con le seguenti modalità:

- Adozione nazionale: il congedo va fruito dopo l'ingresso del minore in famiglia per un massimo di 5 mesi;
- Adozione internazionale: il congedo può essere fruito sia durante il periodo di permanenza dei genitori all'estero sia dopo l'ingresso del minore in Italia per un periodo massimo di 5 mesi. In questo caso l'ente che cura la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero;
- Affidamento: il congedo può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento per un periodo massimo di 3 mesi.

Diversamente da quanto previsto per il padre naturale in caso di adozione o affidamento il padre può fruire del congedo di paternità anche in seguito a rinuncia al congedo di maternità da parte della madre adottiva.

11. Il congedo parentale è fruibile solo a giorni?

No. Il dipendente può scegliere anche la fruizione su base oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

12. Con quale preavviso deve essere presentata la richiesta di congedo parentale all'Amministrazione?

Entro 5 giorni rispetto alla data in cui si intende iniziare il congedo, in caso di fruizione giornaliera, e 2 giorni in caso di fruizione su base oraria.

13. Entro quale anno di vita del bambino è possibile la fruizione del congedo parentale?

La fruizione è consentita entro il dodicesimo anno di vita del bambino o entro il 12° anno dall'entrata in famiglia in caso di adozione e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

14. E' vero che con l'entrata in vigore del D. lgs. 105 del 30 giugno 2022 mi spettano fino a 9 mesi di congedo parentale?

Il decreto legislativo 105/2022 non ha cambiato niente rispetto alla spettanza di congedo parentale che è fino a 6 mesi per la madre, fino a 6 mesi elevabile a 7 per il padre che fruisca del congedo per almeno 3 mesi e fino al massimo di 11 mesi complessivamente fra i due genitori. Solo in caso di genitore unico la spettanza è elevata a 11 mesi anziché 10.

Quello che è cambiato invece riguarda la retribuzione che invece di essere fino a un massimo di 6 mesi fra i due genitori e fino al 6° anno di vita del bambino adesso arriva fino al 12° anni del bambino ed è ripartita nel seguente modo:

- 3 mesi spettano a ciascun genitore e non sono trasferibili all'altro genitore
- 3 mesi invece possono essere fruiti alternativamente fra i due genitori.
- In caso di genitore solo l'indennità spetta fino a un massimo di 9 mesi.

I primi 30 giorni di congedo vengono retribuiti al 100% e i rimanenti, fino al compimento dei 12 anni del figlio, vengono retribuiti al 30%

Esempio: una madre fruisce per 6 mesi del congedo parentale sfruttando quindi i 3 mesi retribuiti previsti in esclusiva per lei e i 3 mesi retribuiti che avrebbe potuto fruire alternativamente al padre. Il padre può esercitare il diritto di fruire fino ai 12 anni del figlio dei 3 mesi retribuiti di parentale che non può trasferire alla compagna e, inoltre, potrebbe fruire di ulteriori 2 mesi senza stipendio fino a un massimo fra i due genitori di 11 mesi.

15. I congedi parentali comportano la riduzione di ferie e tredicesima mensilità?

A partire dal 13/8/2022 i congedi parentali (sia retribuiti che senza retribuzione) non comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

16. Volevo trasformare il mio rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale secondo le previsioni dell'art. 8 comma 7 del D. lgs. 81/2015. Ho ancora 100 giorni di congedo parentale, posso fruire in luogo del congedo parentale del part-time?

L'art. 8 comma 7 del D. Lgs 81/2015 prevede che il lavoratore possa chiedere, in

luogo della fruizione del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale purché la percentuale di lavoro non sia inferiore al 50%. Questo significa che se rimangono 100 giorni di parentale ancora da fruire, il dipendente può chiedere il part-time limitatamente per quei 100 giorni rinunciando al congedo parentale. Il part-time deve essere concesso dal datore di lavoro entro 15 giorni dalla richiesta e può essere concesso per una sola volta. Al termine del periodo richiesto il rapporto di lavoro è ritrasformato in tempo pieno automaticamente.

17. Se la madre è in congedo parentale e si ammala può chiedere di sospendere il congedo?

Sì. La madre può chiedere la trasformazione del titolo dell'assenza presentando la documentazione necessaria.

18. In caso di parto gemellare, che cosa raddoppia sia in termini di congedi che in termini di riposi giornalieri?

CONGEDI PARENTALI

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire del congedo parentale per ciascuno dei gemelli, nei loro primi dodici anni di vita. I primi trenta giorni retribuiti per intero invece sono, come l'astensione obbligatoria, correlati "all'evento parto" e pertanto in caso di parto plurimo non sono attribuibili ad ogni nascituro (orientamento applicativo ARAN UNI_054 del 18.01.2015).

RIPOSI GIORNALIERI

Le ore di riposo giornaliere (assenze retribuite, da utilizzare entro il primo anno di vita dei bambini) vengono raddoppiate e possono essere utilizzate:

- tutte dalla madre lavoratrice dipendente;
- contemporaneamente da entrambi i genitori, anche nella stessa fascia oraria;
- il padre lavoratore può utilizzare le ore aggiuntive anche durante i periodi di congedo per maternità e parentale della madre;
- il padre lavoratore dipendente può, inoltre, godere per intero delle ore raddoppiate nel caso in cui la madre sia:
 - lavoratrice dipendente, che vi rinuncia (e non fruisce in quel periodo di congedi)
 - lavoratrice autonoma, libera professionista o casalinga (se distolta dalle cure del figlio per motivi da documentare);
 - in caso di morte o grave infermità della madre;
 - nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

19. Il padre lavoratore con uno o più figli di età inferiore a dodici anni può chiedere il congedo parentale?

Il padre può chiedere da subito di utilizzare la parte di congedo parentale cui ha diritto per ciascuna/o figlia/o, dando il preavviso di 5 giorni.

F.A.Q. - Maternità

20. Come si calcolano, ai fini del congedo parentale, i giorni festivi e/o non lavorativi che ricadono all'interno dei periodi di assenza?

Se fra due periodi di congedo parentale non intercorre almeno un giorno di lavoro effettivo, devono essere computati come congedo parentale anche i sabati, le domeniche e i giorni festivi collocati tra gli stessi. In relazione alla suddetta regolamentazione le ferie non possono essere considerate rientro in servizio anche se cadenti subito prima e subito dopo i giorni festivi o non lavorativi (orientamento applicativo ARAN UNI_003 del 17.12.2010 e RAL_1697 del 14.10.2014).

21. I genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale? In questo caso si fa ancora riferimento all'età del bambino o all'ingresso del minore in famiglia?

Anche i genitori adottivi e affidatari possono fruire del congedo parentale con le stesse modalità dei genitori naturali. Nel caso di adozioni o affidi però non si prende come riferimento la data di nascita del bambino ma il suo ingresso in famiglia (o nel caso di adozioni internazionali il suo ingresso in Italia). Quindi i genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia indipendentemente dall'età del minore e comunque non oltre la maggiore età dello stesso. Anche nel caso di adozioni o affidi i primi trenta giorni di congedo parentale vengono retribuiti al 100% e i rimanenti presi entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia sono retribuiti al 30% fino a un massimo di 9 mesi fra i due genitori.

22. I 30 giorni all'anno per malattia del figlio/a entro i primi tre anni di vita del bambino sono da considerarsi complessivamente per entrambi i genitori?

Sì, se entrambi i genitori ne hanno diritto, i primi 30 giorni di malattia del figlio retribuiti per intero vanno considerati complessivamente fra i due genitori.

23. Se entrambi i genitori ne hanno diritto possono fruire contemporaneamente del congedo per malattia del figlio?

No, il congedo va fruito in maniera alternativa fra i due genitori.

24. I 30 giorni di assenza retribuita per la malattia del figlio riconosciuti alla lavoratrice madre e al lavoratore padre devono essere riferiti all'anno solare o all'anno di vita del bambino?

Si riferiscono all'anno di vita del figlio/a da compleanno a compleanno (orientamento applicativo ARAN UNI_053 del 18.01.2015).

25. Il genitore che chiede il congedo per malattia dei figli deve rispettare

F.A.Q. - Maternità

le fasce di reperibilità?

No, non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie, che sono previste esclusivamente per il controllo della malattia del lavoratore.

26. I genitori adottivi o affidatari possono fruire del permesso per malattia del figlio/a?

Il congedo per malattia del figlio spetta anche ai genitori adottivi e affidatari con le seguenti modalità:

- Bambini fino al 6 ° anno di età: 30 giorni con retribuzione intera da compleanno a compleanno per un periodo massimo di tre anni dall'ingresso in famiglia.
- Bambini da 6 a 8 anni: 5 giorni lavorativi senza retribuzione da compleanno a compleanno.
- Adozione di bambino di età compresa fra i 6 e i 12 anni: 5 giorni lavorativi senza retribuzione da compleanno a compleanno entro i 3 anni successivi all'ingresso del minore in famiglia.