

Modena 31 marzo 2023

**TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI
IN MATERIA DI
TUTELA E SOSTEGNO
DELLA MATERNITÀ
E DELLA PATERNITÀ**

GOCCE DI LATTE E DI DIRITTI

Dott.ssa Valeria Moscardino
Consigliera di Parità della Provincia di Modena

NON DITELO AL MIO CAPO...

«Raccontiamo la storia di una sorta di **supereroe**, costretta a nascondere i figli per trovare lavoro»

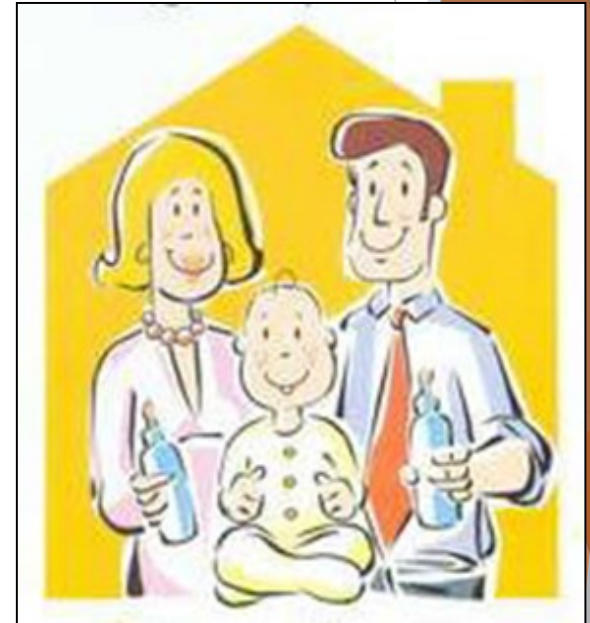
«Questa fiction nasce dai due modelli di donna che oggi abbiamo davanti - la mamma e la donna che lavora - e la **schizofrenia** di chi cerca la sintesi tra **due cose che non possono essere sintetizzate.**»

(Matilde Bernabei, produttrice)

D.Lgs 151/2001

Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

1. Diritti riconosciuti ai lavoratori (tutti i lavoratori: subordinati, non subordinati, apprendisti, nel settore pubblico, nel settore privato, soci di cooperative...);
2. limiti al potere datoriale.





Disciplina:

- ▶ congedi;
- ▶ riposi;
- ▶ permessi;
- ▶ tutela dei lavoratori.



Disciplina:

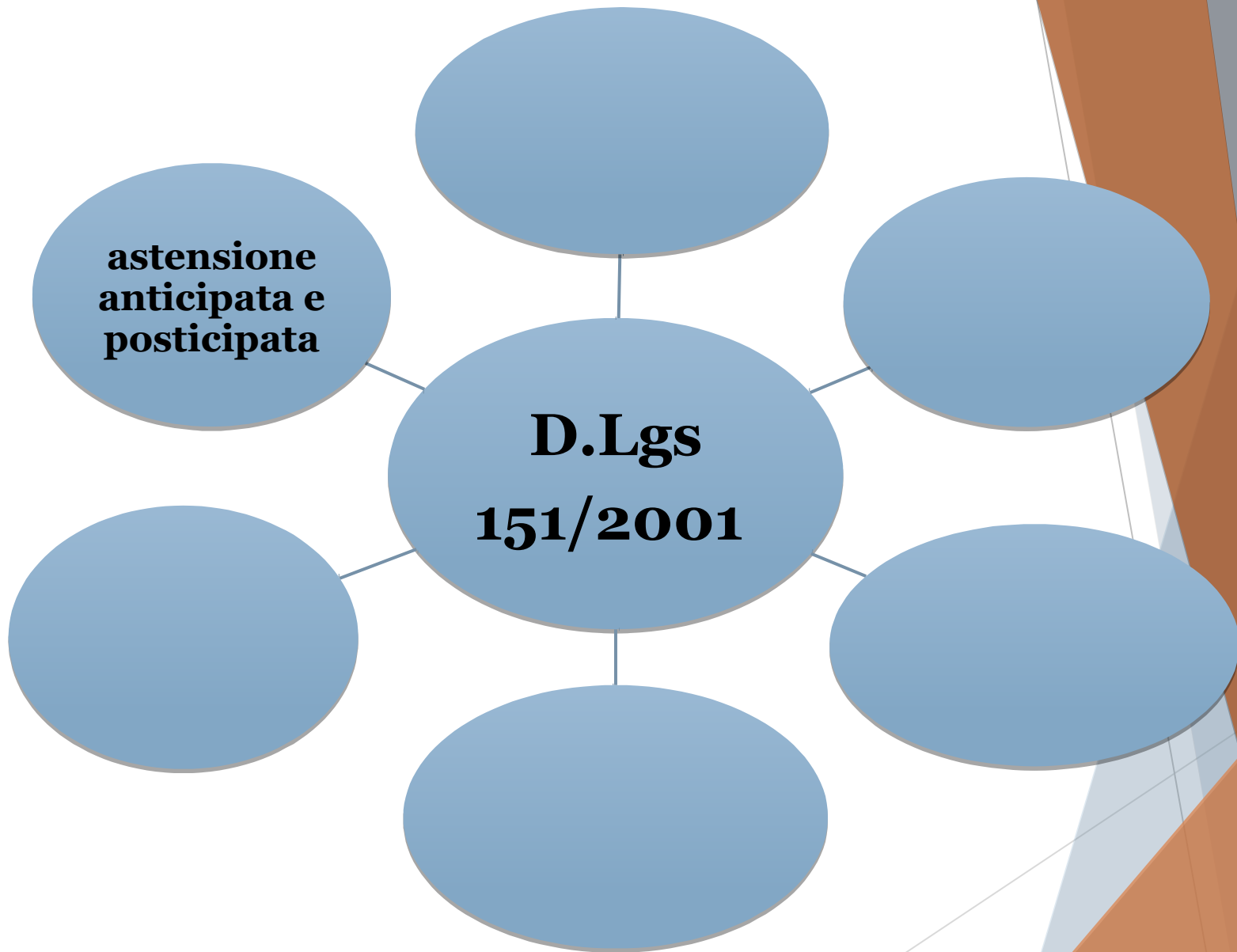
- ▶ congedi;
- ▶ riposi;
- ▶ permessi;
- ▶ tutela dei lavoratori.

Connessi:

- ▶ maternità/paternità;
- ▶ figli naturali, adottivi, in affidamento;
- ▶ sostegno economico.





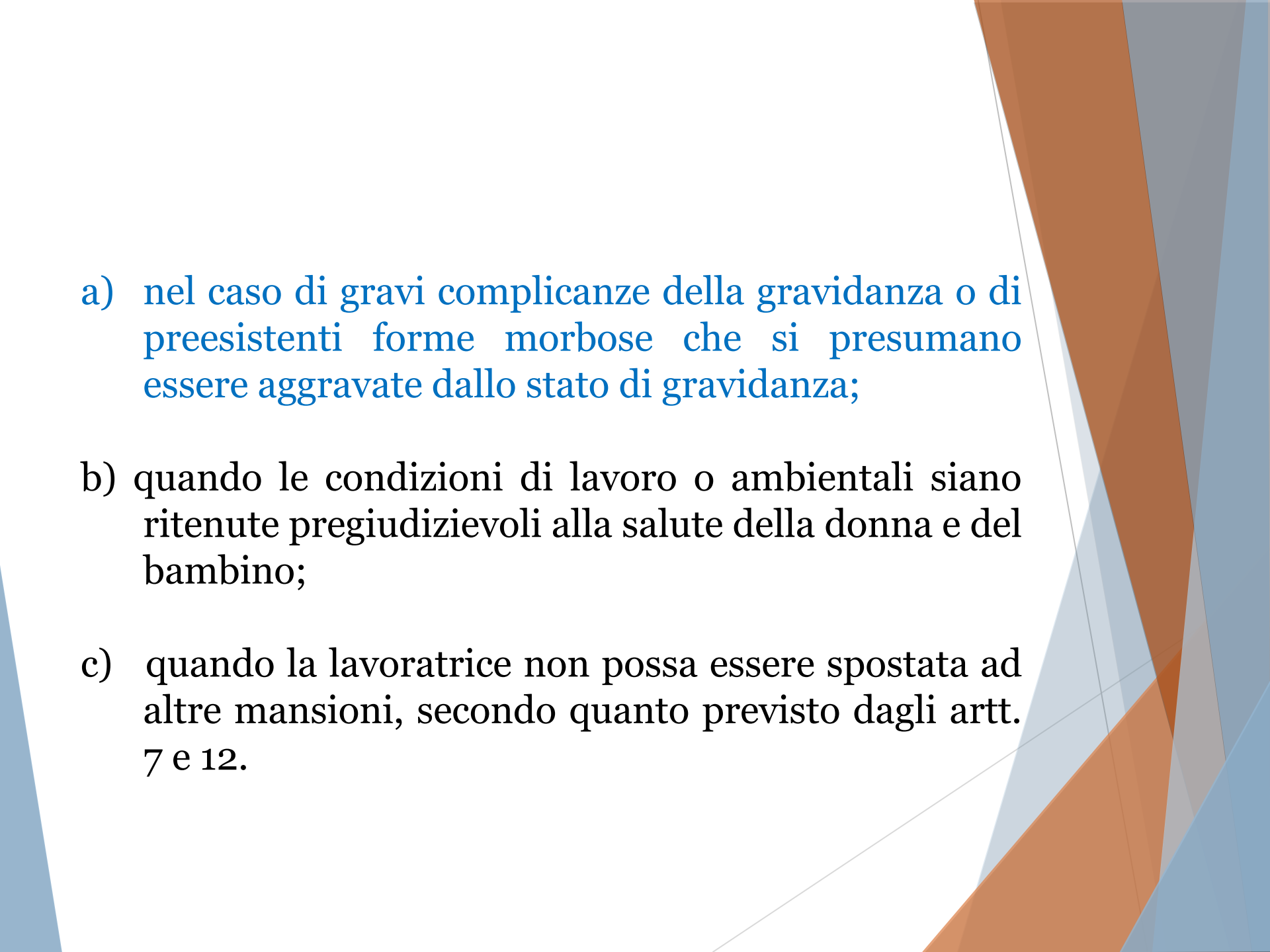


ASTENSIONE DAL LAVORO

Art. 17 d.lgs. 151/2001

Cfr:

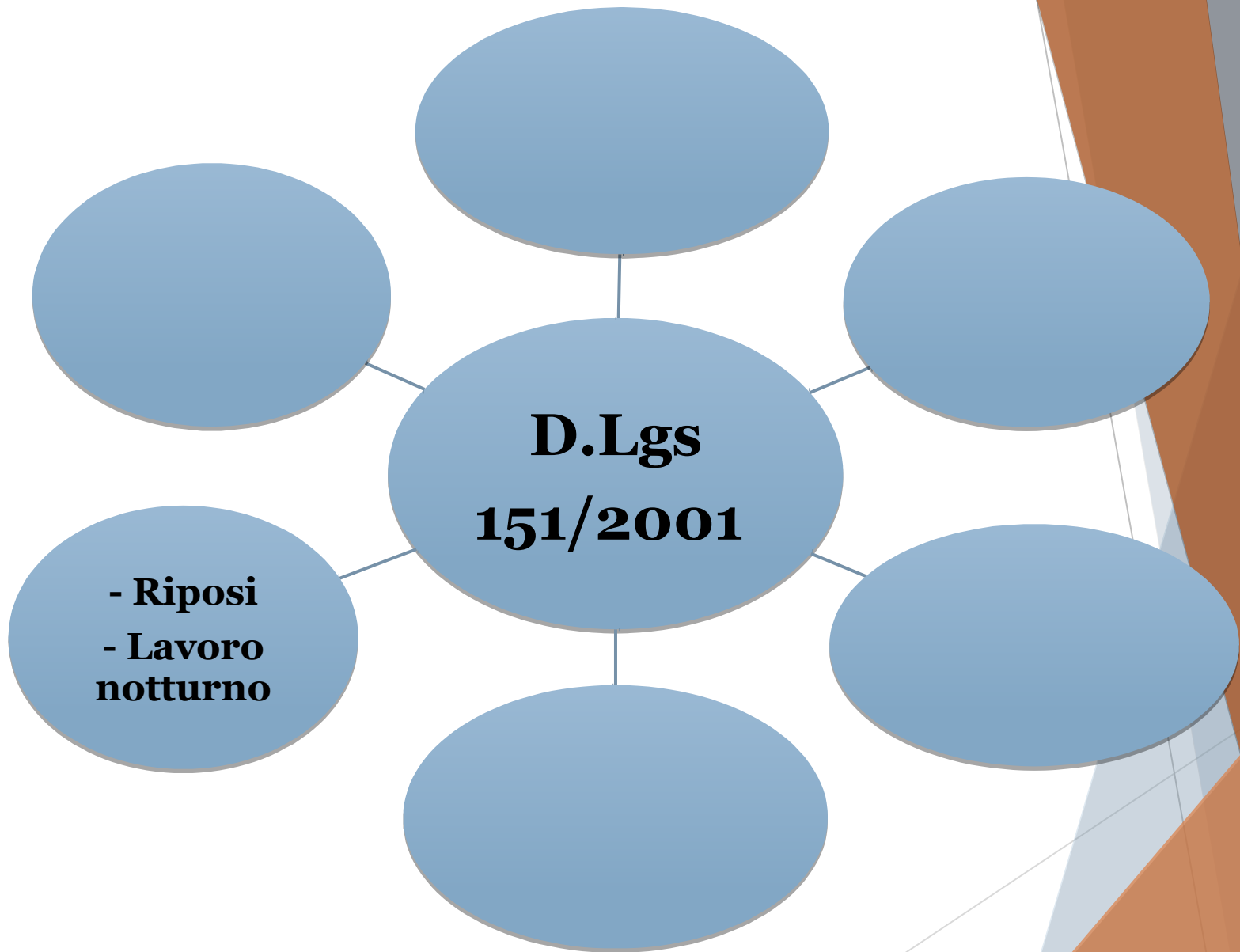
- ▶ art. 6 - tutela della sicurezza e della salute;
- ▶ art. 7 commi 1-7 - lavori vietati;
- ▶ art. 11 - valutazione dei rischi;
- ▶ art. 12 - conseguenze della v.d.r.

- 
- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presumano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12.

FATTORI DI RISCHIO

- ▶ Movimentazione manuale dei carichi;
- ▶ temperature;
- ▶ vibrazioni;
- ▶ rumori;
- ▶ agenti chimici (a esclusione degli irritanti).

Esempio: parrucchieri - attività cancerogena anticipata e post, anche se ipotesi di rischio moderato



**D.Lgs
151/2001**

- Riposi**
- Lavoro notturno**

Art. 39 riposi giornalieri «c.d. allattamento»

Il Datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata

- 2 ore al giorno se l'orario è = o + di 6 ore
- 1 ora al giorno se l'orario è – di 6 ore
- sono considerate ore lavorative (sia per durata che retribuzione)
- comportano il diritto all' Allontanamento
- sono QUOTIDIANI

▪ Questi riposi **raddoppiano:**

- Parto gemellare o plurimo (non si triplicano)
- Adozione o affidamento di 2 bambini(anche se entrati in famiglia in date diverse)

Cort. Cost. n° 140/03: entro il primo anno dall'ingresso e non anno di vita

▪ **Diventano di MEZZ'ora**

Se c'è il nido aziendale o altra struttura idonea, istituita dal Dat. nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze.

I riposi sono concessi:

- accordo tra lavoratrice e datore (o ITL)
- (f) : salvaguardia della salute e cura del bambini
- una volta trovato l'accordo, i riposi fissati non possono subire variazioni o soppressioni

Il trattamento economico:

- é a carico dell'INPS
- l'indennità è anticipata dal datore che la porta a conguaglio con il pagamento dei contributi

Altre caratteristiche

- vanno conteggiati ai fini dell'anzianità
- vanno conteggiati per la maturazione delle ferie
- sono esclusi dalla maturazione della tredicesima
(salvo condizioni di miglior favore previste dal CCNL)

A chi spettano: alla MAMMA

- Nel primo anno di vita del bambino
- Nel caso di adozione
- Nel caso di affidamento

(dal giorno dopo l'ingresso e entro l'anno dalla data di ingresso nella famiglia)

A chi NON spettano:

- alla MAMMA che si trova in astensione obbligatoria o facoltativa (poiché non svolge attività lavorativa)
- alla MAMMA lavoratrice se il padre lavoratore ha ottenuto l'astensione facoltativa.

Quando NON spettano

- In caso di sciopero che comporti l'astensione al lavoro e per l'intera giornata
- In caso di sciopero parziale che comprenda proprio l'orario che la mamma e il datore avevano preventivamente fissato

Art. 40

Riposi riconosciuti al Padre



- i figli sono affidati esclusivamente a lui
- in alternativa alla madre **dipendente** che non si avvale dei riposi
- se la madre **non** è lavoratrice **dipendente** (autonoma, libera professionista)
- in caso di morte o grave infermità della madre (indipendentemente quindi se è stata lavoratrice o no)

Madre casalinga e riposo per allattamento del padre

Sentenza 9 sett. 2008 n°4293 Consiglio di Stato

“Il padre ha diritto ai riposi se la madre è casalinga, indipendentemente dalle situazioni che determinano l'impossibilità della madre stessa ad accudire il bimbo.”

Altri casi particolari

- La madre **ha** diritto durante il congedo parentale del padre
- Il padre **non ha** diritto durante il congedo di maternità o congedo parentale della madre
- Il padre **ne ha** diritto durante il congedo di maternità o congedo parentale della madre per altro figlio

Altri casi particolari

▪ Il padre **ne ha** diritto se la madre è artigiana, commerciante, libera professionista (con e senza cassa), coltivatrice diretta, imprenditrice agricola, lavoratrice “parasubordinata” a partire dal giorno successivo a quello di fine astensione obbligatoria della madre e sempre che lei non abbia richiesto l’astensione facoltativa.

La domanda

- ▶ Per la mamma: accordo con il datore
- ▶ Per il papà: va presentata all'INPS e al datore

La domanda

Documenti collegati:

- ▶ Certificato di nascita del bambino
- ▶ Certificato di morte della madre
- ▶ Certificazioni sanitarie attestanti grave infermità
- ▶ Provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo
- ▶ Dichiarazione della madre di non fruizione delle ore e conferma da parte del datore
- ▶ Dichiarazione della madre relativa alla sua attività da non dipendente

Art. 46 inosservanza degli artt. 39,40,41,45

- Si punisce:
 - il rifiuto
 - l'opposizione
 - l'ostacolo

all'esercizio del diritto del lavoratore.

Art. 46

inosservanza degli artt. 39,40,41,45

Per non aver consentito di godere dei riposi alla madre/al padre

Per non aver consentito di uscire dell'azienda

Per non aver considerato i riposi ore effettive (durata/retribuzione)

Per non aver raddoppiato le ore (parti plurimi)

Per non aver consentito di godere dei riposi ai genitori affidatari/adottivi

La sanzione amministrativa va da 516 a 2582 euro

Sanzione ridotta : 860,67

UN CASO PARTICOLARE

Oggetto: PERMESSI PER ALLATTAMENTO

“Io sottoscritta Nata ail, occupata alla dipendenze di con qualifica di Con contratto di lavoro, con la presente comunico di non voler fruire dei permessi giornalieri di cui all’art. 39 del DLGS n°151/2001, per l’allattamento di mio figlio nato a Il **Perché non mi trovo nella necessità di dover provvedere personalmente** alle se esigenze nella fascia oraria in cui sono impegnata nell’attività lavorativa.”

in fede

Art. 53

divieto di lavoro notturno

DIVIETO

- dall'accertamento della gravidanza all'anno di vita
- dalle 24 alle 6 (salvo contratti)

NON OBBLIGO

- madre di figlio di età inferiore a 3 anni o padre convivente con la stessa
- madre unico genitore affidatario di figlio di età inferiore a 12 anni

Art. 53 inosservanza

**Per aver adibito al lavoro
notturno in tutti i casi
previsti**

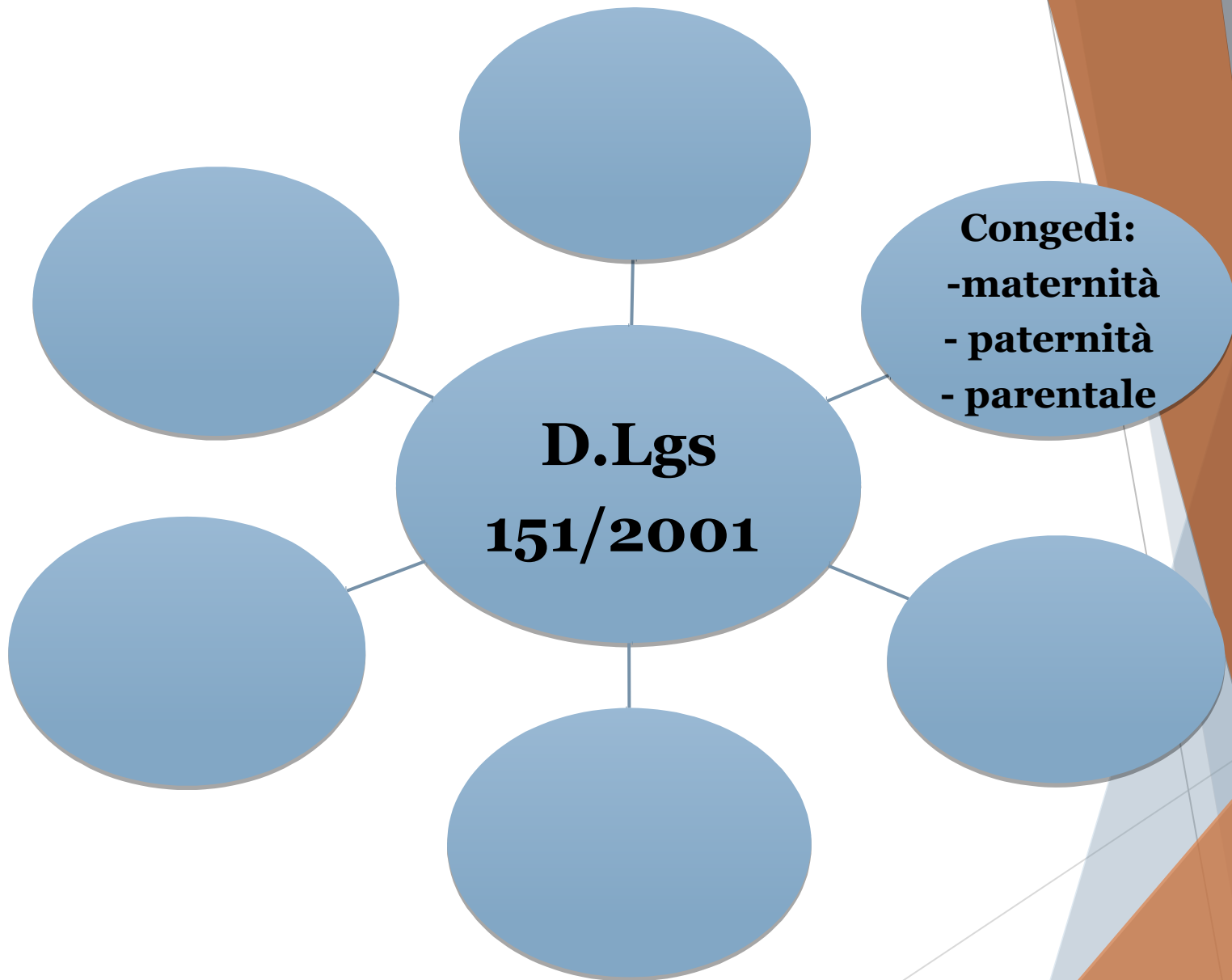
Arresto da 2 a 4 mesi

o

**La sanzione amministrativa
da 516 a 2582 euro**

Ridotta 645,5





Il Congedo di maternità

- ▣ È vietato adibire al lavoro le donne nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto, per un periodo complessivo di astensione dal lavoro di 5 mesi.
- ▣ Dal **1° gennaio 2019** vi è la possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il Medico Competente, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il Congedo di maternità

Congedo obbligatorio di maternità flessibile

- ▣ E' previsto, inoltre, che la lavoratrice possa scegliere di posticipare l'astensione dal lavoro fino al mese precedente la data presunta del parto, per poi poter prolungare l'astensione dal lavoro dopo il parto, rimanendo a casa un mese prima e quattro mesi dopo il parto.
- ▣ A condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il Medico Competente sul posto di lavoro, certifichino che non vi è pericolo nella permanenza al lavoro né per la madre né per il nascituro.

Il Congedo di Paternità alternativo

Il padre lavoratore ha diritto ai 5 mesi di astensione dopo il parto

- ▶ caso di morte
- ▶ di grave infermità della madre
- ▶ di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il Congedo di Paternità alternativo

- ▶ Dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai cinque mesi successivi, può astenersi dal lavoro per un periodo di n. 10 giorni lavorativi;
- ▶ 20 giorni caso di parto plurimo;
- ▶ Non frazionabili ad ore;
- ▶ Le relative indennità e gli oneri previdenziali sono interamente a carico dell'Inps;
- ▶ Per l'esercizio del diritto (salvo condizioni di miglior favore previsti eventualmente nei vari Ccnl) il lavoratore deve presentare un'apposita richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno n. 5 giorni.

Inosservanza del Congedo di paternità

A partire dal 13-08-2022 per il datore di lavoro che dovesse:

- **rifiutare di concedere i giorni di congedo**
- **ostacolare l'esercizio:**

La sanzione amministrativa da 516 a 2582 euro

più l'impossibilità per il datore di lavoro di ottenere la certificazione della parità di genere.

Il Congedo Parentale

le novità del D.lgs 105 del 30 giugno 2022

- ▶ **aumenta da 6 a 12 anni il limite di età del bambino** entro cui il congedo è indennizzato al 30%, senza alcun limite di reddito da verificare in capo al richiedente;
- ▶ **aumentano da 6 a 9 i mesi di congedo parentale** coperti dall'indennità pari al 30% della retribuzione, fermo restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- ▶ i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e/o tredicesima mensilità

MADRE	PADRE	ENTRAMBI I GENITORI	UN SOLO GENITORE (morte o affidamento esclusivo)
<ul style="list-style-type: none"> - Fino a 12 anni di vita del bambino 10 mesi di cui 3 mesi non trasferibili e indennizzabili - Può fruire di max 6 mesi in caso di adozione o affidamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Fino a 12 anni di vita del bambino 10 mesi di cui 3 mesi non trasferibili e indennizzabili - Può fruire di max 6 mesi in caso di adozione o affidamento elevabili a 7 nel caso si astenga per un periodo non inferiore a 3 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - In alternativa tra loro hanno diritto a 10 mesi di astensione dal lavoro di cui 3 indennizzabili per un massimo complessivo tra i genitori di 9 mesi - Possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi elevabili a 11 nel caso il padre si astenga per un periodo inferiore a 3 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Sono riconosciuti 11 mesi complessivi sia continuativi che frazionabili di cui 9 indennizzabili al 30%

Il Congedo Parentale

- ▶ in caso di **adozione nazionale e internazionale**, o di affidamento, i genitori possono utilizzare il congedo parentale.

Quest'ultimo può essere fruito qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dal suo ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il Congedo di paternità

- ▶ Trattamento economico e previdenziale da parte dell'Inps, ma anticipato dal datore di lavoro, pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita.
- ▶ I lavoratori del pubblico impiego non percepiscono l'indennità da parte dell'Inps, ma la retribuzione effettiva, con relativa contribuzione obbligatoria, da parte delle amministrazioni da cui dipendono.

Lo smart working

È imposto ai datori di lavoro che decidono di stipulare accordi sullo Smart-Working, di garantire un canale prioritario per le richieste che arrivano:

- ▶ dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età
- ▶ a prescindere dall'età in caso di disabilità.





Modena, 31 marzo 2023

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Dott.ssa Valeria Moscardino