

II FORUM REGIONALE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA DEL PIEMONTE

# Maternità, paternità e congedi: una breve panoramica dei diritti

Avv. Chiara Maria Germano  
Consigliera supplente di Parità Regionale



Consigliera di Parità  
Regionale del Piemonte



## MATERNITA' E PATERNITA'



### LE OPPORTUNITA' PER LE MADRI

DALLA NASCITA AL DODICESIMO ANNO

DEL BAMBINO O DELLA BAMBINA



Consigliera di Parità  
Regionale del Piemonte



## MATERNITA' E PATERNITA'



### LE OPPORTUNITA' PER I PADRI

DALLA NASCITA AL DODICESIMO ANNO

DEL BAMBINO O DELLA BAMBINA



**D. LGS. 151/2001**  
**TESTO UNICO PER LA TUTELA E IL SOSTEGNO**  
**DELLA MATERNITA' E**  
**DELLA PATERNITA'**

si applica

a "lavoratrici" o "lavoratori" dipendenti di datori di lavoro privati e della PA

disciplina

i diritti connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento

(fatte salve condizioni di maggior favore di leggi, regolamenti, CCNL)

# DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

(Art. 3 del Testo Unico)

È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, 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

# TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE MADRE

(Artt.6 - 15 del Testo Unico)

**È VIETATO ADIBIRE LE LAVORATRICI**  
al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai  
**lavori pericolosi, faticosi ed insalubri**  
**durante la gravidanza e fino a 7 mesi di età del bambino**

(ad esempio: esposizione a radiazioni ionizzanti o manipolazione sostanze tossiche, lavori su impalcature, lavori che comportino stazionamento in piedi per + di metà dell'orario, ecc...)

# TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE MADRE

la lavoratrice è addetta ad altre mansioni

- -- se inferiori a quelle abituali = conserva qualifica originale e retribuzione corrispondente alle mansioni svolte in precedenza
- -- se equivalenti o superiori = diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta
- -- se non ci sono altre mansioni il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre l'interdizione dal lavoro

# TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE MADRE

**diritto ai controlli prenatali** = le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche durante l'orario di lavoro

**divieto al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato** = vietato adibire le appartenenti ai corpi di polizia penitenziaria, municipale, forestale a turni operativi durante la gravidanza

**divieto lavoro notturno** = vietato adibire le gestanti al lavoro notturno, ovvero dalle ore 24 alle ore 6 fino all'anno di vita del bambino

# CONGEDI

- a) **CONGEDO DI MATERNITÀ** = astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice
- b) **CONGEDO DI PATERNITÀ** = astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità
- c) **CONGEDO PARENTALE** = astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore
- d) **CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO** = astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa



# CONGEDO DI MATERNITA'

## Divieto di adibire al lavoro le donne

due mesi prima del parto e tre mesi dopo (2+3)

o

un mese prima del parto e quattro mesi dopo (1+4)

I giorni eventualmente non goduti per parto prematura vanno goduti dopo

Il congedo può essere sospeso in caso di ricovero del neonato e goduto dopo la dimissione del bambino

# CONGEDO DI MATERNITA'

in caso di ADOZIONE:

-- nazionale: il congedo va fruito entro i primi 5 mesi dall'ingresso del minore nella famiglia

-- internazionale: può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia

in caso di AFFIDAMENTO:

congedo di tre mesi da fruito entro i primi 5 dall'affidamento del minore

anche in questi casi è possibile sospensione per ricovero

# CONGEDO DI MATERNITA'

trattamento economico = 80% della retribuzione  
salvo miglior trattamento CCNL

contributi figurativi

periodo computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti  
(tredicesima, quattordicesima, ferie, ecc...)

periodo considerato come attività lavorativa ai fini della  
progressione nella carriera, quando i CCNL non richiedano a tale  
scopo particolari requisiti

# CONGEDO DI MATERNITA'

in caso di perdita del lavoro durante la gravidanza è prevista comunque l'indennità di maternità se tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del congedo di maternità non siano decorsi più di 60 giorni

# CONGEDO DI PATERNITA'

Il padre lavoratore può fruire del congedo o della parte di congedo di maternità non fruito dalla madre lavoratrice in determinati casi (morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre)

possibilità di fruire del congedo anche se la madre non lo abbia richiesto o non ne abbia fruito in quanto non lavoratrice, ma solo per casi di adozione e affidamento

trattamento economico e previdenziale identico a quello riservato alla madre

# CONGEDO DI PATERNITA'

dal 2018 il padre lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro per 4 giorni, fruibili in modo anche non continuativo entro i primi 5 mesi dalla nascita o dall'ingresso del minore in famiglia (**congedo obbligatorio**)

+

possibilità di chiedere un giorno in più a valere su quelli della madre (**congedo facoltativo**)

# CONGEDO PARENTALE

ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro  
**fino ai 12 anni di vita del bambino**

i relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il **limite di dieci mesi (o 11)**

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 (se il padre fruisce di almeno 3 mesi di congedo, in modo continuativo o frazionato)
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

# CONGEDO PARENTALE

Regolamentazione su modalità di fruizione su base oraria sono contenute nei CCNL o contrattazione di secondo livello

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria

E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi



# CONGEDO PARENTALE

preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo; 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria

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

prolungamento fino a tre anni in caso di figli con handicap grave

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e 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

# CONGEDO PARENTALE

Trattamento economico

=

fino al sesto anno di vita del bambino è riconosciuta un'indennità pari al **30 % della retribuzione** per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **sei mesi**

(estensibile fino all'ottavo anno in presenza di condizione reddituali ridotte)

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia

contribuzione figurativa

# RIPOSI

## RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore

di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa

in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati

considerati ore lavorative agli effetti retributivi

# RIPOSI

## RICONOSCIUTI AL PADRE LAVORATORE

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

indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi + contribuzione figurativa

anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia

# ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

Il genitore **con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche** 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.

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

anche in caso adozione e affidamento entro i primi tre anni da ingresso minore, indipendentemente dalla sua età

# CONGEDI MALATTIA FIGLIO

entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età **non superiore a tre anni**

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

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

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia

contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino

# CONGEDI MALATTIA FIGLIO

il congedo per la malattia del bambino spetta  
anche per le adozioni e gli affidamenti,  
ma i limiti di età sono elevati rispettivamente a 6 anni e a 8 anni

se 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

# LAVORO NOTTURNO

È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
- b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa



# DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza **fino al compimento di un anno di età del bambino**

non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione

Il licenziamento è nullo

il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno di età del bambino  
si applica anche al padre lavoratore che fruisca del congedo di paternità

È nullo anche il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore

# DIVIETO DI LICENZIAMENTO

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

Il divieto di licenziamento si applica **fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare**. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento

# DIMISSIONI

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore **durante i primi tre anni di vita** del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono entro il primo anno di vita del bambino non sono tenuti al preavviso

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento

**Idem** per il padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare

# DIRITTO AL RIENTRO

Le lavoratrici hanno diritto 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

hanno altresì diritto di essere **adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti**, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza

Idem per il lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità e per il rientro dopo la fruizione di tutti gli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal testo unico, nonché in caso di adozione e di affidamento, fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare

# Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo condizioni di migliore favore

# PART TIME

In caso di part time la lavoratrice e il lavoratore godono dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal testo unico

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Avv. Chiara Maria Germano