



FEDERAZIONE
ITALIANA
METALMECCANICI
FROSINONE

Semplice
per te

NON SEI SOLA. NON SEI SOLO.

MISURE DI LEGGE A SOSTEGNO
DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

L'Italia è un Paese per mamme e per papà?

Sicuramente c'è ancora tanta strada da fare perché donne e uomini possano vivere serenamente il loro diventare genitori.

La FIM CISL lancia un chiaro messaggio: NON SEI SOLA/O.

Siamo al tuo fianco, perché sul lavoro vengano rispettati i tuoi diritti.

Facciamo il punto sulle principali misure che sostengono la maternità, la paternità, i permessi e i congedi consentiti dalle norme e cosa spetta alla mamma al rientro al lavoro dopo la maternità obbligatoria.

LA DONNA IN GRAVIDANZA AL LAVORO

Misure a tutela della lavoratrice madre e/o del lavoratore padre

- È **vietato** adibire la lavoratrice in gravidanza al trasporto e al sollevamento pesi, a lavori pericolosi, faticosi e insalubri;
- È **vietato** adibire la lavoratrice in gravidanza a mansioni che la possano esporre a radiazioni ionizzanti; (artt. 6-11 d.lgs. 151/2001)
- È vietato adibire al **lavoro notturno dalle 24 alle 06**: (art. 53 d.lgs. 151/2001)
 - ✔ la lavoratrice, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio;
 - ✔ la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, alternativamente, il padre convivente;
 - ✔ la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - ✔ la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia (entro i 12 anni) o, alternativamente, il padre adottivo o affidatario convivente;
 - ✔ genitore con figlio disabile a carico. (L. 104/92)





FEDERAZIONE
ITALIANA
METALMECCANICI
FROSINONE

PRIMA, DURANTE E DOPO IL PARTO

Congedi e permessi della madre lavoratrice e del padre lavoratore



1) Diritto della lavoratrice a permessi retribuiti per visite ed esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, da effettuarsi durante l'orario di lavoro, dall'inizio della gravidanza fino all'inizio dell'assenza per congedo di maternità. (art. 14 d.lgs. 151/2001)

2) Congedo di maternità: obbligo di astensione dal lavoro della lavoratrice tra 2 mesi prima del parto a 3 mesi dopo il parto. La lavoratrice può scegliere di:

- ✔ differire il congedo tra 1 mese prima del parto a 4 mesi dopo il parto;
- ✔ posticipare la fruizione dell'intero periodo dopo il parto (a condizione che il medico specialista del SSN e il medico aziendale competente attestino che tale scelta non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro).

(Art. 16 d.lgs. 151/2001)

3) Il periodo di astensione dal lavoro e di fruizione del congedo di maternità può essere anticipato: per gravi complicazioni della gravidanza o persistenti malattie che possono essere aggravate dalla gravidanza (in questo caso la lavoratrice presenta la richiesta all'ASL - Azienda Sanitaria Locale - con il certificato rilasciato dal ginecologo. La ASL rilascia il provvedimento da presentare al datore di lavoro);

- ✔ quando le condizioni di lavoro o ambientali costituiscono un fattore di rischio per la salute della donna e del nascituro;
- ✔ quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre o che la espone ad un rischio per la sicurezza e la salute e non può essere spostata ad altre mansioni.
- ✔ In questi ultimi due casi, l'organo competente è l'Ispettorato del Lavoro che dispone l'interdizione dal lavoro fino all'inizio congedo di maternità obbligatorio che decorrerà da due mesi prima della data presunta del parto (art. 16-17 d.lgs. 151/2001). La lavoratrice dovrà presentare la richiesta di maternità anticipata con il certificato di gravidanza e il documento di valutazione dei rischi predisposto dal datore di lavoro.

Inoltre il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto quando:

- ✔ le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della lavoratrice;
- ✔ la lavoratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.

In entrambi questi casi la proroga è disposta dall'Ispettorato del Lavoro (art. 6-7 d.lgs. 151/2001).

4) Congedo di paternità alternativo: il padre lavoratore ne beneficia in alternativa al congedo di maternità della madre nei seguenti casi:

- ✔ morte o grave infermità della madre;
- ✔ abbandono del bambino da parte della madre;
- ✔ affidamento del bambino al padre in via esclusiva;

(art. 28 d.lgs. 151/2001)



NON SEI SOLA. NON SEI SOLO.

PRIMA, DURANTE E DOPO IL PARTO

Trattamento economico del congedo di maternità/paternità:

indennità INPS pari all'80% della retribuzione + integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere il 100% della retribuzione CCNL Metalmeccanici: **Industria** (Industria, Orafi, Stellantis, Cooperative), **PMI** (Confapi, Confimi), **Artigiani**.



5) Congedo di paternità obbligatorio: Il padre lavoratore ha diritto ad un congedo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) nel periodo da 2 mesi precedenti la data presunta del parto a 5 mesi successivi al parto. È indennizzato dall'INPS in misura pari al 100% della retribuzione. (art. 27 bis d.lgs. 151/2001)

6) Permessi per allattamento: durante il primo anno di vita del bambino, la madre lavoratrice ha diritto a periodi di riposo giornalieri retribuiti (indennizzati dall'INPS):

- ✓ 2 ore in caso di orario di lavoro pari o superiore a 6 ore;
- ✓ 1 ora in caso di orario di lavoro inferiore a 6 ore; (art. 39 d.lgs. 151/2001)

Riposi giornalieri del padre lavoratore: durante il primo anno di vita del bambino, il padre lavoratore ha diritto di fruire dei medesimi riposi giornalieri della madre lavoratrice (permessi di allattamento) nei seguenti casi:

- ✓ affidamento del figlio al solo padre;
 - ✓ morte o grave infermità della madre;
 - ✓ richiesta in alternativa alla madre lavoratrice dipendente;
 - ✓ madre lavoratrice autonoma o casalinga.
- (art. 40 d.lgs. 151/2001)

7) Congedo parentale. Periodi fruibili: entro i 12 anni del/la figlio/a, i genitori hanno diritto a 9 mesi di astensione dal lavoro (anche frazionabili), di cui 3 fruibili esclusivamente dalla madre e 3 esclusivamente dal padre a cui si aggiungono ulteriori 3 mesi utilizzabili alternativamente tra i due genitori (fino ad un periodo massimo di 6 mesi per ciascun genitore) elevabili a 7 mesi per il padre nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi. Qualora sia presente un solo genitore, i mesi di congedo diventano in totale 10 (elevabili a 11 se il reddito è sotto soglia).

Trattamento economico: il congedo parentale è indennizzato al 30% fatte salve le modifiche legislative intervenute sulle annualità 2023-2024-2025 nella seguente modalità:

- 2023 - Congedo maternità/paternità concluso a partire dal 01/01/2023: 1 mese con indennità all'80%, fruibile in alternativa tra i genitori, fino al sesto anno di vita del bambino o dell'ingresso in famiglia del minore.
- 2024 - Congedo maternità/paternità concluso a partire dal 01/01/2024: 2 mesi con indennità all'80%, fruibili in alternativa tra i genitori, fino al sesto anno di vita del bambino o dell'ingresso in famiglia del minore.

NOVITÀ DEL 2025 (Legge di bilancio 2024, n.207 del 30/12/2024 commi 217- 218)

A partire dal 2025 le mensilità agevolate indennizzate all'80% saliranno a tre fino al sesto anno di vita del bambino/a.

La citata previsione, che opera in alternativa tra i genitori, effettua le seguenti due tipologie di intervento:



- a) per le lavoratrici e i lavoratori che hanno concluso il congedo di maternità/paternità a partire dal 01/01/2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'elevazione all'80% dell'indennità del congedo anche per il secondo mese, entro il sesto anno di vita del bambino (in luogo dell'elevazione al 60% che era stata definita dalla precedente legge di bilancio sul secondo mese per il 2025);
- b) per le lavoratrici e i lavoratori che hanno concluso il congedo di maternità/paternità a partire dal 01/01/2025 viene prevista, parimenti a regime dal 2025, l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo, per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino o dell'ingresso in famiglia del minore.

8) Diritto della lavoratrice e del lavoratore alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a part time in alternativa al congedo parentale. (art. 8 d.lgs. 81/2015)

9) Permessi per malattia del figlio: la madre lavoratrice, in alternativa al padre, può fruire di permessi non retribuiti per la malattia di ciascun figlio:

- ✓ senza limiti temporali, fino al compimento dei 3 anni del figlio;
- ✓ 5 giorni lavorativi all'anno, tra i 3 e gli 8 anni del figlio. (art. 47 d.lgs. 151/2001).

DIRITTI AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

1) Al termine dei congedi di maternità, paternità e parentale, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto:

- ✓ a rientrare nella **medesima unità produttiva** in cui erano occupati;
- ✓ ad essere assegnati alle **medesime mansioni** o a mansioni equivalenti. (art. 56 d.lgs. 151/2001)

2) È vietato il licenziamento:

- ✓ della madre lavoratrice dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio;
- ✓ del padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità alternativo e obbligatorio,
- ✓ per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del figlio.

Il licenziamento è consentito solo nei seguenti casi:

- ✓ colpa grave (= licenziamento disciplinare per giusta causa);
- ✓ cessazione dell'attività aziendale;
- ✓ scadenza del termine (in caso di contratto a tempo determinato);
- ✓ esito negativo del patto di prova. (art. 54 d.lgs. 151/2001)

3) È vietato sospendere dal lavoro:

- ✓ la madre lavoratrice nel periodo dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio;
- ✓ il padre lavoratore che usufruisce del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo, per la durata dello stesso e fino al compimento di un anno di età del figlio;

Tale divieto non si applica nei casi di sospensione dell'intera attività aziendale o del reparto cui sono addetti la lavoratrice o il lavoratore. (art. 54 d.lgs. 151/2001).

4) Le madri che intendano dare le dimissioni volontarie dal lavoro (in sede protetta, presso gli Ispettorati del Lavoro) **entro il primo anno di vita del/la bambino/a** hanno diritto a percepire l'indennità di disoccupazione da parte dell'INPS e non sono tenute a dare il preavviso. Tale diritto è riconosciuto anche ai padri che abbiano usufruito dei 10 giorni di congedo di paternità obbligatoria oppure del congedo di paternità alternativo sempre fino al compimento del primo anno del/la figlio/a. (art. 27 e 28 del D. Lgs. 151/2001)



MISURE PARTICOLARI IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO



1) Congedo di maternità/paternità:

- ✔ in caso di adozione di un minore, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore hanno diritto al congedo di maternità o di paternità per la durata di 5 mesi. Il padre lavoratore ha diritto al congedo obbligatorio di 10 giorni;
- ✔ in caso di affidamento di un minore, la lavoratrice ha diritto ad un congedo della durata massima di 3 mesi ed il lavoratore ha diritto al congedo obbligatorio di 10 giorni.

(artt. 26, 27-bis e 31 d.lgs. 151/2001)

- ### 2) Congedo parentale:
- i genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. (art. 36 d.lgs. 151/2001)

MISURE A SOSTEGNO DEI GENITORI DI FIGLI CON DISABILITÀ

- ### 1) La lavoratrice o il lavoratore, genitore di figlio con disabilità grave,
- hanno diritto, in alternativa, a:

- ✔ prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, (comprensivi dei periodi di congedo parentale ordinario), da fruire fino al compimento del 12° anno del figlio. I genitori di figli disabili gravi con meno di 3 anni possono utilizzare 2 ore di permessi giornalieri orari se lavorano per almeno 6 ore, oppure 1 ora se l'attività lavorativa è inferiore alle 6 ore;
- ✔ 3 giorni di permesso retribuito al mese;
- ✔ congedo straordinario. (art. 33 e 42 d.lgs. 151/2001; art. 33 legge 104/1992)

- ### 2) I genitori che fruiscono dei 3 giorni di permesso mensili per assistere un figlio con disabilità grave
- (anche maggiorenne) hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio del figlio da assistere e non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. (art. 33 legge 104/1992)

