

Informativa ai Dipendenti sulla Gestione Maternità e Paternità per le Lavoratrici e i Lavoratori

PROGETTOPERSONA SCS Società Cooperativa Sociale

Via Lorenzo Valla, 25 - 20141 Milano

1. Scopo dell'Informativa

Questa informativa è stata redatta in conformità con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) per tutelare la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento. Inoltre, nella redazione del documento si è tenuto conto dei principi di parità di genere e della relativa legislazione, garantendo un approccio equo e non discriminatorio verso tutti i dipendenti.

2. Comunicazione dello Stato di Gravidanza

In base al DL 69/2013, convertito in legge n. 98/2013, e successive normative, la comunicazione dello stato di gravidanza è obbligatoria e deve essere effettuata dal medico curante tramite trasmissione telematica del certificato di gravidanza con la data presunta del parto all'INPS.

3. Documentazione Necessaria

La lavoratrice è tenuta a consegnare al proprio datore di lavoro:

- **Certificato medico indicante la data presunta del parto:** entro 2 mesi antecedenti la data presunta del parto.
- **Certificato di nascita del figlio:** entro i 30 giorni successivi al parto o una dichiarazione sostitutiva.

4. Interdizione e Astensione dal Lavoro

In situazioni di lavoro vietate o ritenute pregiudizievoli per la sicurezza e la salute della lavoratrice, e in assenza di possibilità di cambio di mansione, il datore di lavoro può disporre l'interdizione anticipata al lavoro fino al termine del congedo di maternità (3 mesi dopo il parto) o fino a 7 mesi dopo il parto in particolari condizioni lavorative.

Le lavoratrici a diretto contatto con l'utenza dei servizi dovranno astenersi dal lavoro dal momento in cui vengono a conoscenza dello stato di gravidanza fino a 7 mesi dopo il parto.

5. Lavori Vietati Durante la Gravidanza e fino a 7 Mesi dopo il Parto

- Sollevamento e trasporto di pesi.
- Lavori in piedi per più della metà dell'orario di lavoro.
- Lavori con rischio di cadute dall'alto (es. scale).
- Esposizione a sostanze tossiche, infettanti e radiazioni ionizzanti.
- Lavori con intense vibrazioni.
- Lavori notturni.
- Lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali.
- Altri lavori indicati nelle normative vigenti.

6. Divieto di Licenziamento

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino, salvo i casi previsti dall'art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto, la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

7. Divieto di Sospensione dal Lavoro

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro, salvo il caso di sospensione dell'attività dell'Ente o del reparto cui essa è addetta, purché dotato di autonomia funzionale. I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

8. Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall'art. 48 e una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 72. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

9. Rientro dalla Maternità

In conformità con l'art. 56, co. 1 del D.lgs. n. 151/2001, al termine del periodo di maternità, la lavoratrice ha il diritto di essere ricollocata nella sede lavorativa di origine o in un'altra sede ubicata nel medesimo Comune, salvo sua espressa rinuncia. La lavoratrice svolgerà le medesime mansioni da ultimo svolte o altre comunque equivalenti mantenendo le medesime condizioni contrattuali.

10. Congedo di Paternità

Cos'è: È un congedo obbligatorio di dieci giorni (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001) finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

A chi è rivolto: I destinatari sono i padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche adottivi e affidatari.

Come funziona: È possibile fruire del congedo obbligatorio della durata di dieci giorni lavorativi da due mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo) anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Domanda: Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, almeno cinque giorni prima, dove possibile in relazione all'evento nascita

11. Congedo Parentale

Cos'è: Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali.

A chi è rivolto: Il congedo parentale è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti.

Decorrenza e Durata: Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Quando Fare Domanda: La domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Se viene presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro.

Per il dettaglio delle informazioni consultare la circolare Inps allegata

Conclusione

L'osservanza delle disposizioni sulla sicurezza è essenziale per garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento. Il datore di lavoro, in collaborazione con il RSPP e il Medico Competente, deve assicurarsi che le condizioni di lavoro siano adeguate per tutelare le lavoratrici e i loro bambini. Per ulteriori informazioni o chiarimenti, le lavoratrici sono invitate a contattare il proprio responsabile diretto o il servizio di prevenzione e protezione aziendale.