Idea

Segreteria Centrale
Organo di Coordinamento FABI - Banca Monte dei Paschi di Siena

Aggiornato 02 febbraio 2016

Se arriva la cicogna

Le norme sulla protezione delle lavoratrici madri prevedono una duplice tutela:

- una di tipo normativo con l'obiettivo di preservare l'integrità della salute della donna e del bambino con particolare attenzione ai portatori di handicap;
- una di tipo economico basata sulla garanzia di un trattamento economico che viene erogato durante i periodi di assenza dal lavoro da parte della lavoratrice.

Dunque, cosa devo fare se sono in dolce attesa?

Devo presentare al più presto il certificato medico di gravidanza (va richiesto: agli uffici sanitari, al

proprio medico di fiducia specializzato ed operante in ospedale, al ginecologo delle ASL o al Consultorio Pubblico), anche se un eventuale ritardo non pregiudica i diritti della lavoratrice, è bene ricordare che le norme sulla tutela fisica scattano però solo dopo la presentazione di tale certificato.
L'individuazione del periodo tutelato dalla legge è importante perché ad esso sono collegati i diversi diritti spettanti.

Riassumiamo i principali diritti:

- le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro;
- divieto di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri fino a sette mesi dopo il parto;
- divieto di licenziamento fino a dodici mesi dopo il parto;
- divieto di lavoro notturno dalle 24 alle ore 6 dall'accertamento di gravidanza fino a 12 mesi dopo il parto;
- astensione obbligatoria dal lavoro per un totale di cinque mesi da dividere tra i mesi pre-parto e quelli post. Precisiamo che il computo dei mesi post-parto decorre dal giorno successivo a quello del parto e se avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti vengono sommati ai mesi di congedo post-parto. Si può anche lavorare fino a un mese prima della data prevista per il lieto evento, e starsene a casa per quattro mesi dopo che il piccolo è venuto al mondo. **Se si è scelto di lavorare l'ottavo mese , si deve chiedere prima della scadenza del settimo mese di gravidanza, una attestazione al Servizio Sanitario Nazionale, che il proseguimento dell'attività non comporti rischi per la madre e/o per il nascituro. La domanda corredata dal certificato deve essere presentata al datore di lavoro ed all'INPS.** Durante tale periodo compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio. La paternità, invece, finora era

prevista solo in caso di morte o grave infermità della madre. **Con il Jobs act,** invece, viene applicata anche quando la donna è una lavoratrice autonoma con diritto all'indennità. La possibilità di chiedere la paternità in caso di morte della madre, infine, è estesa dai lavoratori subordinati ai liberi professionisti.

- *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.* "Diritto al rientro e alla conservazione del posto – legge 30 dicembre 1971, n.1204, art.2, comma 6; - legge 8 marzo 2000, n.53, art.17, comma 1",

E' possibile l'anticipazione dell'astensione obbligatoria?

La legge prevede due ipotesi di astensione anticipata:

- tre mesi prima del parto nei casi di lavori gravosi;
- se la lavoratrice si trova nelle condizioni indicate dalla lett. a) dell'art. 18 del d.p.r. 1026/1976, gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose. In questo caso deve recarsi all'ASL munita del certificato medico di gravidanza, del certificato attestante le gravi complicanze della gravidanza, nonché di qualunque altra documentazione che possa essere ritenuta utile.

E se la nostra creatura ha fretta di vedere il mondo e nasce prematura?

Si definisce parto prematuro quello che avviene dal 180° giorno dall'inizio della gestazione. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto fermo restando il periodo complessivamente previsto di cinque mesi.
E se la madre si dovesse ammalare gravemente – o mancare – allora il papà avrebbe diritto anch'egli a tre mesi di astensione obbligatoria post partum (e non può essere licenziato fino a che il pupo non fa la festa di primo compleanno!).

L'INPS con il msg 14448/2011 ha stabilito che in caso di parto prematuro con ricovero in ospedale del neonato la madre possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, dell'intero congedo obbligatorio, o di parte di esso, a partire dal giorno in cui il neonato entri finalmente nella casa familiare (e dunque dopo il ricovero ospedaliero).

E se invece nasce dopo….

Si definisce parto posticipato il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto; tale periodo si aggiunge al congedo di maternità che si protrae oltre 5 mesi.

Qual è il criterio di computo del congedo?

Il periodo di astensione ante partum va determinato senza includere la data presunta del parto, quindi se coincide la data effettiva con quella presunta il congedo di maternità sarà di 5 mesi ed 1 giorno.

Esempio: data presunta 15 agosto, il congedo ante partum andrà dal 15 giugno al 14 agosto (se lavoro fino all'ottavo mese dal 15 luglio al 14 agosto) mentre il periodo post partum andrà dal 16 agosto al 15 novembre (se lavoro fino all'ottavo mese dal 16 agosto al 15 dicembre)

Finalmente è nato!!!

Devo a questo punto presentare entro 30 giorni al datore di lavoro ed all'Inps il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

E il papà ……

Tutti i neo papà a partire dal 1 gennaio 2013 hanno diritto ad **1 giorno di congedo parentale** da fruire **entro il quinto mese di vita del figlio**.
Sempre entro il quinto mese di vita del figlio il neo-papà potrà fruire anche di un congedo facoltativo di uno o due giorni purchè la mamma li decurti dal congedo post partum (3 mesi meno 1 o 2 giorni se la mamma ha lavorato fino al settimo mese o 4 mesi meno 1 o 2 giorni se ha lavorato fino all'ottavo mese)

Cosa succederà adesso?

Dopo il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice *ha diritto entro il primo anno di età del bambino, a due ore giornaliere di riposo* (anche cumulabili) ovvero ad un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore.
In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati indipendentemente dal numero dei gemelli. Tali permessi possono essere utilizzati anche congiuntamente da entrambi i genitori ed il padre può usufruire delle ore aggiuntive se la madre è in congedo parentale.
La legge prevede che anche il padre possa usufruire dei permessi per allattamento nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; se la madre è lavoratrice autonoma. Il padre deve presentare un certificato che attesti la condizione della madre.

Permessi per allattamento al padre lavoratore dipendente se:

- la madre lavoratrice dipendente, ha rinunciato ai riposi;
- la madre è lavoratrice che non ha diritto ai riposi (parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica, casalinga);
- la madre è morta o gravemente inferma;
- la madre ha abbandonato il figlio;
- il figlio è affidato solo al padre.

Cosa sono i congedi parentali

D.L. 80 del 15 giugno 2015 Nei primi **12** anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto a un'astensione dal lavoro per un periodo massimo di sei mesi (continuativo e frazionato), in ogni caso l'astensione complessiva di entrambi i genitori non può eccedere 10 mesi ma se il padre lavoratore richiede l'astensione per almeno 3 mesi, il limite massimo di astensione sale a 7 mesi per il padre mentre quello cumulativo a 11 mesi. Entrambi i genitori possono fruire contemporaneamente ed il papà può farlo anche quando la mamma è in congedo di maternità o gode dei permessi di allattamento. L'indennità a carico INPS è sempre del 30%, ma se ne può godere fino a che il bambino ha **6** anni per un massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi. Ne caso di **parto plurimo** è previsto il diritto al congedo parentale per ogni bambino. Qualora vi sia solo un genitore (morte di un genitore, affido esclusivo, grave infermità, abbandono, non riconoscimento) spetta un periodo non superiore a 10 mesi.
In caso di malattia durante il congedo parentale, interrompe il periodo e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia!

Per il godimento dell'astensione facoltativa il datore di lavoro deve essere preavvisato almeno 5 giorni prima, la richiesta può essere fatta direttamente sul sito dell'INPS se muniti di PIN o tramite un patronato convenzionato con la FABI. Se il congedo è a ore questo periodo si riduce a 2 giorni prima!

In caso di fruizione del congedo parentale in modo frazionato è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, quindi se i periodi sono intervallati da ferie, i giorni festivi (sabato e domenica) sono conteggiati come congedo parentale!

Con il Jobs act, tutti i genitori potranno scegliere la fruizione su base oraria fino alla metà dell'orario medio giornaliero; il congedo non può essere cumulato con permessi o riposi.

Con l'accordo del 15 dicembre 2015 tra ABI e OO.SS. si precisa che il congedo a ore potrà essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale per periodi minimi di un'ora giornaliera per una serie di periodi la cui somma, nell'arco del mese di utilizzo, corrisponda a giornate intere.
E' esclusa la cumulabilità nella medesima giornata della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal CCNL come ad esempio banca delle ore ed ex festività.

E se per caso il bambino si ammala?

Fino a che ha 12 anni entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio producendo idonea documentazione giustificativa (certificato medico) fino a 3 anni di età senza limiti temporali, nel caso di età compresa tra 3 ed 12 anni, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.
Le assenze non sono retribuite ma sono utili all'anzianità di servizio.
A norma dell'art. 47 D.Lsg. 151/2001 alle assenze per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. **Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere di interrompere il decorso del periodo di ferie e fruire del congedo.**

Contratto Integrativo Aziendale Banca MPS
Ulteriori 10 giornate lavorative in caso di comprovata malattia dei figli fino a 10 anni, fatte salve le previsioni minime di legge (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 47, co. 2 "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"); tali permessi aziendali, che sono cumulabili con quelli indicati nel primo alinea, assorbono, fino a concorrenza, i giorni previsti dalla legge. Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti della banca potranno usufruire dei permessi non contemporaneamente, ma alternativamente e ognuno potrà fruire della quota non utilizzata dall'altro, previa presentazione di autocertificazione.

Parliamo ora di denaro:

■ *lo stipendio*

la prestazione economica durante il congedo di maternità è a carico dell'INPS (anticipata dal datore di lavoro), è pari al 80% dell'ultima retribuzione mensile intera, maggiorata dal rateo di gratifica natalizia e delle altre mensilità aggiuntive previste dal contratto integrativo aziendale ed è integrata sino all'ammontare dell'intera mensilità dal datore di lavoro fino ad un massimo di 5 mesi così come previsto dal nostro CCNL.

■ *anticipazione TFR e Fondo Integrativo Pensionistico*

è possibile richiedere l'anticipazione del Trattamento Fine Rapporto ed del Fondo Integrativo Pensionistico anche nei casi di congedo parentale, purché - come per gli altri casi previsti dalla legge - si abbiano almeno 8 anni di anzianità aziendale e l'ammontare della cifra non superi il 70% della posizione. L'importo massimo corrisposto compensa il minor stipendio percepito durante il congedo parentale facendo riferimento alla retribuzione del mese precedente all'astensione facoltativa.

■ *Agevolazioni creditizie*

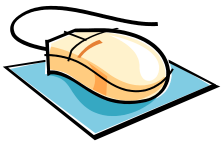
Fondi nuovi nati: finanziamento a condizioni agevolate rivolgendosi ad una delle banche che anno aderito all'iniziativa il cui elenco è pubblicato su www.fondonuovinati.it e www.abi.it

■ *Bonus Bebè*

Bonus bebè 2016: consiste in un assegno di 80 euro al mese (960,00 euro all'anno) per ciascun figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 per la durata massima di 3 anni di età.
A chi spetta. L'assegno è partito dall'1 gennaio 2015 per le neomamme e famiglie adottive con ISEE sotto i 25mila euro mentre per le famiglie a basso reddito fino a 7mila euro l'importo dell'assegno è raddoppiato e passa da 80 a 160 euro.
Come richiederla. I genitori in possesso dei requisiti devono presentare domanda compilando l'apposito modulo INPS assegno di natalità - bonus bebè e presentare la richiesta:
- andando su www.inps.it - Servizi on line.
- rivolgendovi al patronato convenzionato con la Fabi in ogni provincia.

I Segretari del Coordinamento fabi in Banca Monte dei Paschi di Siena

Consulta il nostro sito



www.fabimps.it

Scrivici a
info@fabimps.it