

FILT-CGIL



MILANO e LOMBARDIA

Filt Cgil per le **PARI OPPORTUNITÀ**

Tutele della Maternità e Paternità Per le lavoratrici e i lavoratori

Principali tutele previste dalla Legge, dal CCNL Autoferrotranvieri- Mobilità/TPL

**Documento aggiornato con le norme introdotte dalla Legge di Bilancio 2020 per
interventi a favore della maternità e congedo obbligatorio per paternità**



**NORMATIVA - D. Lgs n.151/2001 - TESTO UNICO
Comprensivo delle L.53/2000, L.1204/1971 e
D. Lgs 80/2015**

**CCNL
AUTOFERROTRANVIERI
del 28.11.2015**

Congedo di Maternità (Ex astensione obbligatoria)

Art. 16 Divieto ad adibire le donne al lavoro per i **2 mesi precedenti ed i 3 mesi successivi al parto.**

Art. 20 Flessibilità. Le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente alla data presunta del parto ed i 4 mesi successivi, a condizione che il medico del SSN o convenzionato ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Inoltre con la **Legge di Bilancio 2019** è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro dopo l'evento del parto, nei cinque mesi successivi a condizione che il medico incaricato attesti che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro.

Art. 22 Trattamento economico: le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'**80% della retribuzione** (a carico dell'Inps e anticipati dall'Azienda) per tutto il periodo del congedo di Maternità.

I periodi di Congedo di Maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Per il **parto anticipato** rispetto alla data presunta vedere lettera "d" dell'art. 16

Per il **rinvio del congedo** per ricovero del neonato vedere art.16bis.

Per la **documentazione** vedere l'art. 21

Per il **calcolo dell'indennità** vedere l'art. 23

Per **Adozioni ed Affidamenti** vedere l'art. 26 e art.27 (adozioni internazionali)

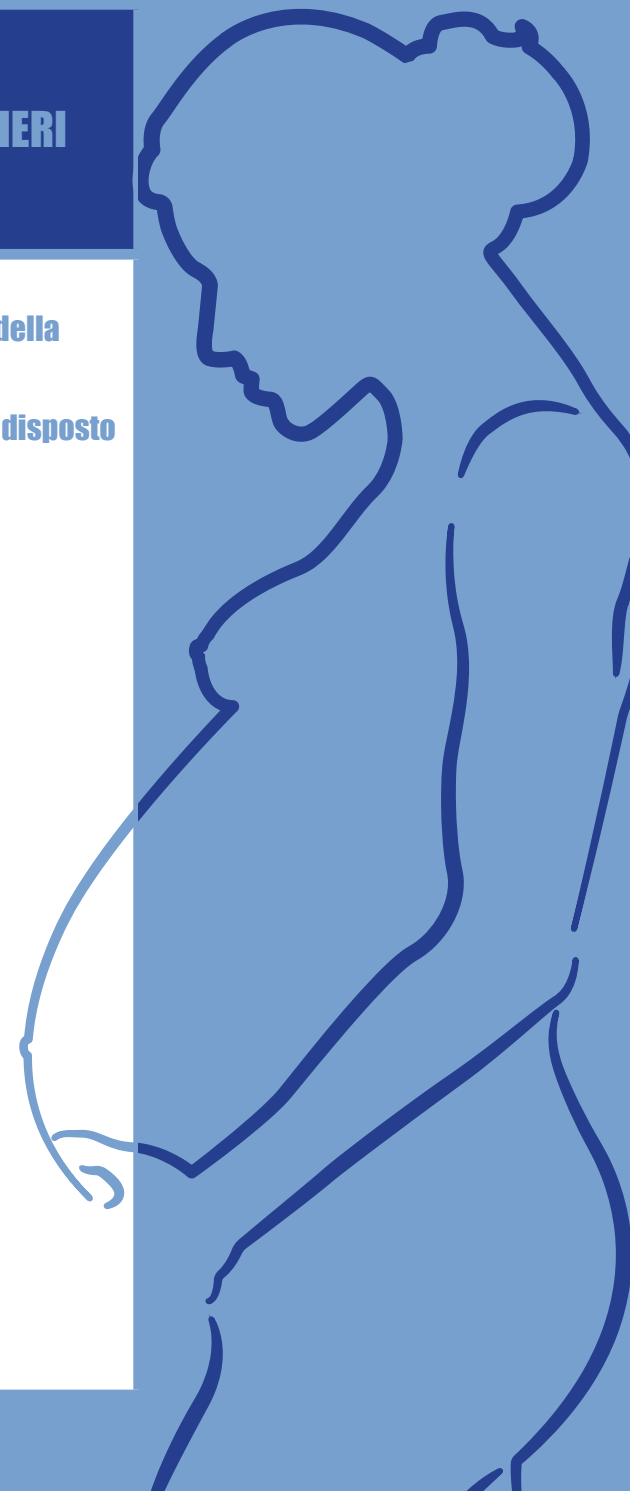
Per il congedo di Paternità vedere l'art. 28

La Legge di Stabilità 2020 prevede cinque giorni di congedo obbligatorio per paternità da fruire entro cinque mesi dalla nascita del figlio.

Art. 33

Tutela della Maternità e della Paternità.

Il CCNL ribadisce quanto disposto dalla Normativa vigente.



**NORMATIVA - D. Lgs n.151/2001 - TESTO UNICO
Comprensivo delle L.53/2000, L.1204/1971 e
D. Lgs 80/2015**

**CCNL
AUTO FERROTRANVIERI
del 28.11.2015**

Congedi Parentali (ex. Astensione facoltativa)

Art. 32 Per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un limite massimo di 10 mesi complessivi, con un tetto massimo rispettivamente di sei mesi per la madre e di sette mesi per il padre.

Qualora il padre eserciti il diritto di cui sopra per al meno 3 mesi, il limite del congedo è elevato a 11 mesi.

“Ai fini dell’esercizio del diritto (...) il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di **preavviso non inferiore a cinque giorni** indicando l’inizio e la fine del periodo di congedo.

Esiste anche la possibilità del **congedo orario** non cumulabile con altri permessi/ferie e pari a metà della prestazione media giornaliera del periodo quadri settimanale o del mese precedente. Non è cumulabile neppure con altri permessi relativi ad istituti a tutela della maternità. **Il preavviso per questo congedo è di due giorni.**

Art. 34 E' dovuta fino al sesto anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Mentre è dovuta **fino all'ottavo** anno del bambino qualora il reddito dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo della “pensione minima.”

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

Sono coperti da contribuzione figurativa i periodi retribuiti.

Per figli minori con **handicap** vedere art. 33

Per **adozioni ed affidamenti** vedere art. 36 e 37

Art. 33

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Ribadisce quanto disposto dalla Normativa vigente compreso il trattamento economico.



**NORMATIVA - D. Lgs n.151/2001 - TESTO UNICO
Comprensivo delle L.53/2000, L.1204/1971 e
D. Lgs 80/2015**

**CCNL
AUTOFERROTRANVIARI
del 28.11.2015**

**Riposi Giornalieri (cd. "Allattamento")
Per le madri e i padri**

Art. 39

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, **durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo (di 1 ora ciascuno)**, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Art. 40

Riposi giornalieri del Padre: sono riconosciute le ore di riposo giornaliero anche al padre nel caso in cui:

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

Art. 41

In caso di **parti plurimi** i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per figli minori con handicap vedere art. 42

Art. 43

Trattamento economico. Per i suddetti riposi è dovuta un'indennità a carico dell'Ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi ed ai riposi medesimi, anticipata dal datore di lavoro. I suddetti periodi sono computati nell'anzianità di servizio.

Art. 33

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Ribadisce quanto disposto dalla Normativa vigente compreso il trattamento economico.



**NORMATIVA - D. Lgs n.151/2001 - TESTO UNICO
Comprensivo delle L.53/2000, L.1204/1971 e
D. Lgs 80/2015**

**CCNL
AUTOFERROTRANVIARI
del 28.11.2015**

Malattia del bambino

Art. 47

Congedi per la malattia del 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. **Altresi nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattia di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.**

Per fruire dei congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato, oltre ad una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo per lo stesso motivo nello stesso periodo.

A detto congedo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

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

Per adozioni o affidamenti vedere art. 50.

Lavoro Notturno

Art. 53

E' 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 3 anni o, in alternativa, il lavoratore convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni.

Altresi, la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L.104/92.

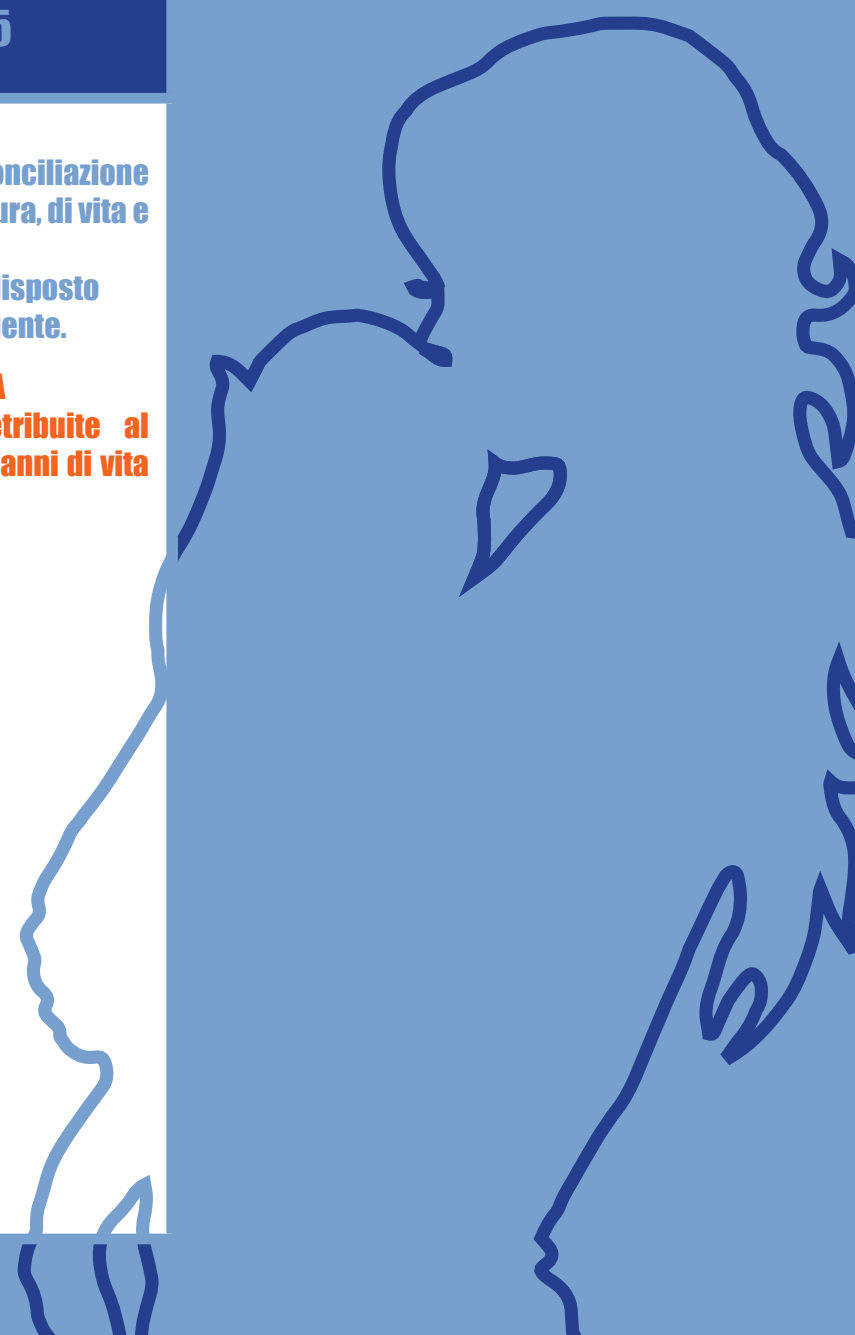
Art. 33

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Ribadisce quanto disposto dalla Normativa vigente.

TUTELA INTEGRATIVA

dieci giornate retribuite al 100% nei primi tre anni di vita del bambino.



**NORMATIVA - D. Lgs n.151/2001 - TESTO UNICO
Comprensivo delle L.53/2000, L.1204/1971 e
D. Lgs 80/2015**

Congedo per le vittime di violenza di genere

Art. 24 Dlgs 80/2015

La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n.119, **ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.**

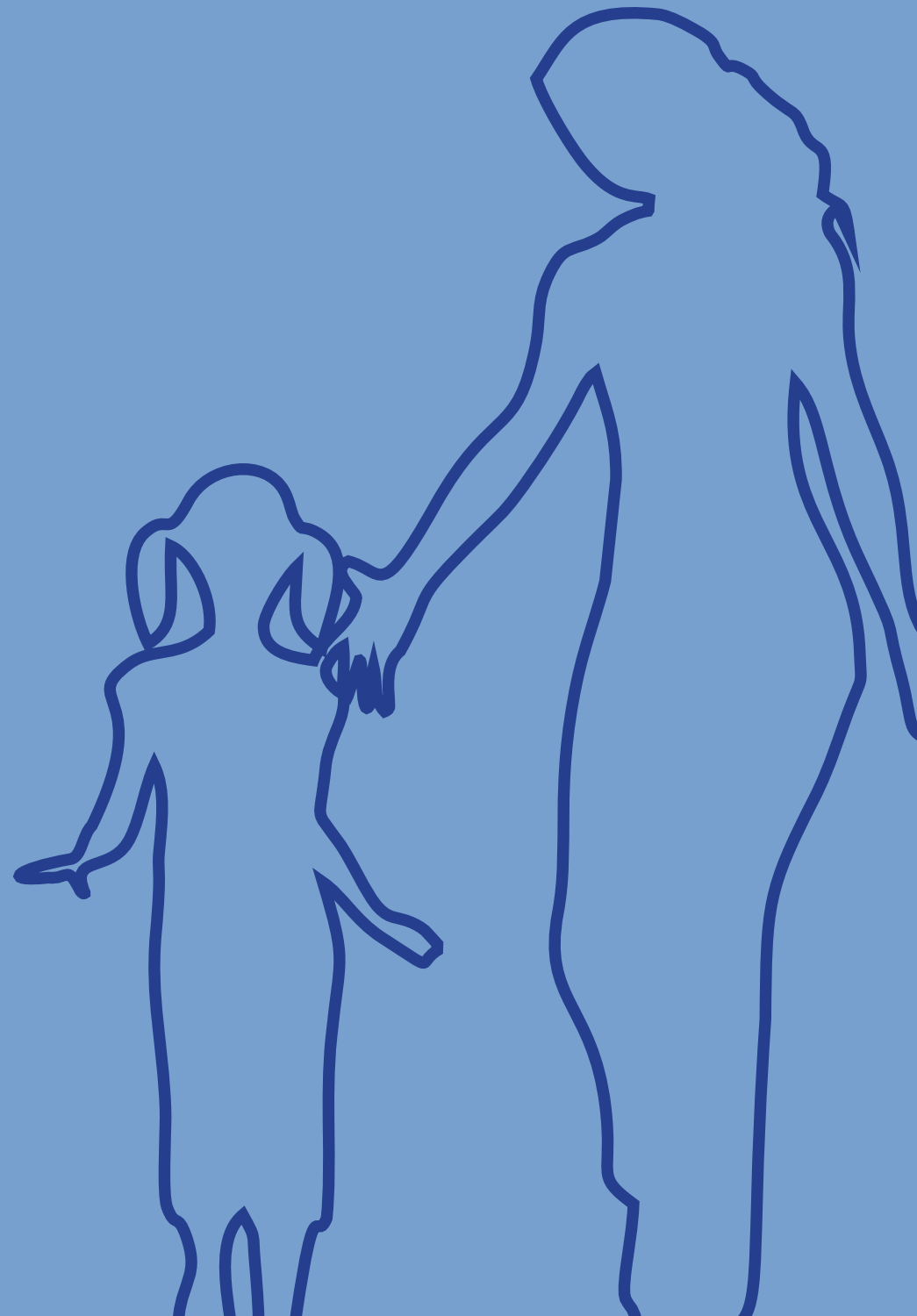
Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre certificazione relativa al percorso riabilitativo.

La lavoratrice dipendente **ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale**, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Durante il periodo di congedo alla lavoratrice dipendente è dovuta l'intera retribuzione. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.



**Per conoscere,
Per esigere e ricevere ascolto...
Per non essere sola...
Per non essere solo...
Per essere in tanti!**

Contro ogni forma di violenza

FILT-CGIL



MILANO e LOMBARDIA

SPORTELLO TUTELE INDIVIDUALI FILT CGIL MILANO LOMBARDIA
VIA PALMANOVA 22 - 20132 MILANO - TEL. 02.6715844



I NOSTRI UFFICI

Via Palmanova 22 - 20132 MILANO



I NOSTRI ORARI

Lunedì - Venerdì dalle 9.00 alle 17.30



I NOSTRI NUMERI DI TELEFONO

Tel. 02.6715844 - Fax 02.66987098



Email

filtlombardia@cgil.lombardia.it



Web

www.filtcgillombardia.it



Facebook

FILT CGIL Milano Lombardia

