

## MATERNITA' e PATERNITA'

### **Guida interattiva pronta all'uso Sono incinta. Quando devo comunicarlo in azienda?**

Non ho alcun obbligo di comunicare all'azienda la mia condizione prima degli ultimi 2 mesi di gravidanza, anche se ovviamente non potrò utilizzare i diritti connessi al mio stato senza una formale comunicazione al datore di lavoro. Questa comunicazione consiste in un certificato medico in cui deve essere evidenziato il periodo di maternità in cui mi trovo e la data presunta del parto. **Posso essere trasferita durante la gravidanza?**

Dalla comunicazione del mio stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, non posso essere trasferita dalla Filiale o Direzione centrale di assegnazione.

**Se sono una lavoratrice adibita a mansioni gravose ho diritto a chiedere di essere trasferita [click qui](#). Durante la gravidanza posso usufruire di permessi retribuiti per le visite mediche?**

Certamente posso usufruirne per esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche. Il permesso è della durata della visita e deve tener conto dei tempi necessari di viaggio.

Posso altresì utilizzare dei permessi retribuiti per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche o convenzionate. La richiesta deve però essere presentata in azienda con almeno 5 giorni di preavviso e deve essere successivamente documentata con apposita attestazione di presenza rilasciata dalla relativa struttura.

**Per la modulistica visite e permessi preparto [click qui](#).**

### **Cos'è la maternità a rischio?**

Sono considerate a rischio quelle gravidanze nelle quali esistono condizioni patologiche reali o potenziali (definite fattori di rischio) che possono compromettere la salute della mamma, del bambino o di entrambi. In questo caso posso stare a casa dal lavoro.

**Per informazioni e relativa modulistica in caso di maternità con complicazioni patologiche (c.d. maternità a rischio) [click qui](#).**

### **Cosa fare in caso di interruzione di gravidanza?**

Prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione l'evento si considera aborto e perciò malattia determinata da gravidanza, non computabile ai fini del periodo di comporto. Dopo il 180° giorno compreso l'evento è considerato parto a tutti gli effetti, quindi posso usufruire del congedo di maternità.

**Per maggiori informazioni sull'interruzione di gravidanza [click qui](#). Che certificato devo produrre per comprovare il parto o l'aborto?**

Per usufruire dei diritti connessi al parto, devo produrre entro 30 giorni dall'evento il certificato di assistenza al parto da cui risulti la data dell'evento.

In caso di aborto spontaneo va prodotto, entro 30 giorni, il certificato medico in cui si attesta il periodo di gestazione in cui mi trovavo.

In caso di aborto volontario invece non sono tenuta a tale obbligo e le certificazioni fornite per giustificare l'assenza sono quelle ordinariamente inviate in caso di malattia. **Cosa succede in caso di parto prematuro?**

In caso di parto prematuro il congedo obbligatorio dal lavoro decorre dall'ingresso del bambino nella casa familiare.

**Per maggiori informazioni sul parto prematuro [click qui](#). Cos'è il congedo di maternità e paternità?**

Sono i cosiddetti 5 mesi di astensione obbligatoria dal lavoro retribuiti con indennità pari al 100% della retribuzione (2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi successivi alla nascita del bambino).

**Per il posticipo all'ottavo mese dell'inizio del congedo di maternità [click qui](#).**

**Per la modulistica Inps per la richiesta di congedo di maternità e paternità [click qui](#).**

Il padre lavoratore dipendente può utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita

(fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino/a) in alcuni casi specifici o fruire del congedo obbligatorio e di quello facoltativo.

**Per approfondire l'utilizzazione da parte del padre dell'astensione obbligatoria [click qui](#).**

Il congedo spetta anche in caso di adozione o affidamento di minore.

### **Cos'è il congedo parentale?**

È la cosiddetta astensione facoltativa dal lavoro durante i primi otto anni di vita del bambino.

Il congedo parentale è utilizzabile come segue:

- \* 6 mesi, continuativi o frazionati, per la madre;
- \* 6 mesi, continuativi o frazionati, per il padre (elevabili a 7 nel caso in cui il padre utilizzi almeno 3 mesi del congedo parentale);
- \* 10 mesi, continuativi o frazionati, qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino.

I permessi per allattamento spettano anche in caso di adozione o affidamento di minore

**Per approfondire limiti e modalità di fruizione [click qui](#).**

**Per scaricare i moduli di richiesta di congedo parentale per l'azienda e per l'Inps [click qui](#).**

È riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione, senza limiti di reddito, per un periodo di astensione complessiva tra i genitori di 6 mesi e, per i genitori naturali, fino al 3° anno di vita del bambino.

In alternativa al congedo parentale, la madre lavoratrice può richiedere un contributo per il servizio di baby sitting o per l'asilo.

**Per alcuni approfondimenti sui trattamenti economici del congedo parentale [click qui](#). Posso chiedere anche l'aspettativa?**

In aggiunta a quanto previsto dalla legge, posso ottenere un periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi.

**Per maggiori dettagli [click qui](#). Cosa sono i permessi per allattamento?**

I permessi per allattamento (conosciuti anche come riposi giornalieri) consistono nella assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

I permessi per allattamento spettano anche in caso di adozione o affidamento di minore

**Per maggiori informazioni [click qui](#). Cosa prevede la nostra normativa in caso di parto plurimo?**

Il periodo di congedo di maternità (l'astensione obbligatoria di 5 mesi) rimane invariato, mentre congedo parentale, aspettativa aziendale e riposi giornalieri vengono moltiplicati per ogni nato.

**Per approfondire l'argomento [click qui](#). Posso stare a casa se il bambino di ammala?**

In caso di malattia del bambino posso ottenere dei permessi non retribuiti.

I permessi spettano anche in caso di adozione o affidamento di minore

**Per maggiori informazioni [click qui](#). Posso richiedere dei permessi in caso di assistenza di figli con handicap?**

Posso usufruire di specifici permessi se assisto un figlio, minorenni o maggiorenne, con un handicap in situazione di gravità. I permessi spettano anche in caso di adozione o affidamento.

**Per maggiori informazioni [click qui](#). Quali sono i miei diritti durante l'assenza per maternità e al mio rientro al lavoro?**

Ho diritto alla conservazione del mio posto di lavoro, ho diritto a rientrare nella mia stessa unità produttiva, ho diritto ad essere adibita alla mia mansione e a non essere trasferita, ho diritto a percepire l'indennità di rischio.

**Per approfondire l'argomento [click qui](#). Tabella riassuntiva dei trattamenti normativi ed economici**

	<b>Maternità a rischio</b>	<b>Congedo maternità/paternità</b>	<b>Congedi parentali</b>	<b>Riposi giornalieri</b>	<b>Malattia del bambino</b>	<b>Aspettativa aziendale</b>
<b>Retribuzione</b>	100%	100%	30% (a)	100%	0%	0%
<b>Anzianità di</b>	SI	SI	SI <sup>(i)</sup>	SI	SI <sup>(h)</sup>	NO <sup>(b)</sup>

<b>servizio</b>						
<b>Ferie</b>	SI	SI	NO (b)	SI	NO (b)	NO (b)
<b>Ex Festività</b> (c)	SI	SI	NO (c)	SI	NO (c)	NO (c)
<b>Banca ore e Perm. Fraz.</b>	SI	SI	NO (b)	SI	NO (b)	NO (b)
<b>Buono pasto</b>	NO	NO	NO	SI	NO	NO
<b>Tredicesima</b>	SI	SI	NO	SI	NO	NO
<b>VAP</b>	SI (e)	SI (f)	NO	SI	NO	NO
<b>Sistema Incentivante</b> (d)	NO (b)	SI	NO (b)	SI	NO (b)	NO (b)
<b>TFR</b>	SI	SI	SI (g)	SI	NO	NO
<b>Copertura Previdenziale</b>	SI	SI	SI	SI	SI (h)	NO
<b>Indennità di rischio</b>	SI	SI	SI	SI	NO	NO

- a) Per 6 mesi complessivi tra i due genitori.
- b) Si riduce di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.
- c) Per le giornate coincidenti con il periodo di assenza.
- d) Per assenze complessive che nell'anno superano i 60 giorni lavorativi, escluse le assenze per congedo maternità/paternità, ferie, ex festività, banca ore. Le assenze superiori a 180 giorni comportano l'esclusione dal premio.
- e) Per massimo di 3 mesi compresi i periodi di malattia.
- f) Per 5 mesi.
- g) In proporzione al 30%.
- h) Esclusi i 5 giorni previsti dall'accordo aziendale del 20/12/2007.
- i) I periodi di congedo non sono considerati validi per gli automatismi economici.