

8 MARZO 2006



Se la civiltà consiste
nell'avanzare con decisione
verso il futuro,
ciò deve aver luogo con
l'aiuto delle donne,
delle donne liberate dai
loro impacci politici,
delle donne con piena
possibilità,
di agire nella società.

(Pankkurst)



fabidonna

Coordinamento Nazionale Femminile

Principali norme legislative riguardanti le Lavoratrici sulla Tutela della Maternità

LA LAVORATRICE MADRE E' GARANTITA PER LEGGE:

- da discriminazioni circa l'assunzione perchè in attesa di un figlio;
- da eventuali licenziamenti, dalla data di inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino, fatto salvo casi particolari.

TUTELA DELLA SALUTE

La gravidanza non è una malattia, è invece un mutamento fisico e psichico che richiede particolari attenzioni

infatti

- La Legge prevede il diritto all'adibizione ad altre mansioni quando le condizioni di lavoro e ambientali possono essere pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- non si può svolgere lavoro notturno dalle h. 24 alle h. 6;
- si ha diritto a permessi retribuiti per sottoporsi ad esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Il periodo di congedo per maternità è così definito:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto o, a scelta, 1 mese prima a condizione che ciò non comporti rischi per sé o per il nascituro e sia attestato da certificato medico;
- 3 mesi o 4 mesi, successivi alla data effettiva del parto.

In caso di parto prematuro i giorni non usufruiti devono essere aggiunti al periodo dopo il parto.

Al padre lavoratore si riconosce il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo o per la parte residua, in caso di morte o grave infermità della madre, oppure di abbandono o di affidamento esclusivo.

Trattamento Economico/Previdenziale

- l'80% dell'ultima retribuzione a carico dell'INPS;
- il 20% a carico dell'Azienda di credito;
- ai fini pensionistici è riconosciuto l'accredito figurativo.

Per tutti i periodi di congedo per maternità non si perde alcun diritto agli effetti delle ferie e dell'anzianità di servizio.

Cosa fare prima del congedo di maternità

- Si deve far pervenire, almeno 15 giorni prima, al datore di lavoro e all'Istituto previdenziale il certificato medico da cui risultino la data prevista del parto e il mese di gestazione al momento della visita;
- se si è scelto di lavorare l'ottavo mese, occorre presentare anche il certificato di buona salute.

Cosa fare dopo

- Si deve fare pervenire al datore di lavoro e all'ente previdenziale, entro 30 giorni dal parto, il certificato dal quale risulti la data dell'evento.

MATERNITÀ ANTICIPATA

La lavoratrice può anticipare il congedo di maternità nei seguenti casi:

- quando si ha una gravidanza con gravi complicazioni;
- quando si ha una malattia che la gestazione potrebbe aggravare;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

CONGEDO PARENTALE

- La lavoratrice dopo il congedo di maternità può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi anche frazionato (10 se genitore unico) e ha facoltà di utilizzare l'astensione fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino;
- la lavoratrice ha il diritto di gestire liberamente tale periodo con un preavviso minimo di 15 giorni;
- anche il padre ha diritto all'astensione facoltativa in misura proporzionale alla fruizione della madre, in totale madre e padre hanno diritto a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti tale diritto per almeno 3 mesi consecutivi.

In caso di parto plurimo il congedo parentale si moltiplica per il numero dei figli.

Trattamento Economico/Previdenziale

- a carico dell'INPS, nella misura del 30% dell'ultima retribuzione, per un periodo massimo di 6 mesi complessivi tra i genitori, entro il compimento del 3° anno di età del bambino;
- ai fini pensionistici è riconosciuto l'accredito figurativo.

I periodi di congedo parentale sono regolarmente computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie, della tredicesima, della gratifica natalizia e della progressione di carriera, salvo accordi aziendali/categoriali.

RIPOSI GIORNALIERI

- Fino al compimento di 1 anno di vita del bambino si ha diritto a 2 periodi di 1 ora ciascuno, anche cumulabili;
- solo 1 periodo in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore;
- la fruizione deve essere concordata con il datore di lavoro;
- tali permessi possono essere usufruiti dal padre nei casi specifici.

Il parto plurimo dà diritto al raddoppio dei permessi, fruibili anche contemporaneamente dai genitori.

CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO

- Fino all'età di 3 anni la madre o il padre si possono assentare dal lavoro presentando certificato medico attestante la malattia del figlio, senza limiti temporali;
- è possibile la fruizione alternativa di questo diritto, con conseguente autocertificazione che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo;
- l'azienda non può effettuare visite di controllo;
- dai tre fino agli otto anni, madre e padre possono assentarsi fino a 5 giorni l'anno ciascuno, ma non contemporaneamente per lo stesso figlio e la stessa malattia;
- se la malattia del figlio dà luogo a ricovero in ospedale, il genitore può chiedere l'interruzione delle ferie.

I congedi per malattia del bambino non sono retribuiti.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

- La lavoratrice ha diritto a 3 mesi di congedo per maternità, se l'interruzione avviene dopo 180 giorni di gestazione;
- se l'interruzione avviene prima dei 180 giorni, per i giorni di assenza si ha diritto al trattamento economico per malattia.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- È possibile chiedere l'anticipazione del TFR, per il sostegno economico, durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per malattia del bambino;
- l'importo mensile corrispondente non può superare l'ultima retribuzione piena.

Principali norme legislative riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro a PART TIME

DEFINIZIONI

- Tempo pieno: lavoro con orario definito dalla Legge e dai contratti;
- tempo parziale: lavoro con orario inferiore di norma compreso fra 15 e 32,30 ore settimanali;
- orizzontale: prestazione lavorativa con orario ridotto su base giornaliera;
- verticale: prestazione ad orario pieno per alcuni giorni della settimana, alcune settimane nel mese, alcuni mesi all'anno;
- misto: l'insieme dell'orizzontale e verticale;
- tempo determinato: per un periodo prestabilito, con possibilità' o meno di rinnovo;
- tempo indeterminato: senza scadenza, ma con possibilità' di rientro a tempo pieno.

RIFERIMENTI

- CCNL 11 luglio 1999, art. 26;
- nuovo CCNL 12 febbraio 2005, art.16;
- accordi aziendali.

CONTENUTO E FORMA

Il contratto di lavoro a part time:

- deve avere forma scritta ad probationem;
- deve indicare la durata e la collocazione temporale dell'orario di lavoro;
- contenere eventuali clausole di variabilità.

LAVORO SUPPLEMENTARE

E' così definita la prestazione lavorativa oltre il proprio orario di lavoro, ma entro il limite del tempo pieno:

- consentito nel part time di tipo orizzontale;
- nei part time di tipo verticale è la prestazione effettuata nei giorni non lavorati entro il limite dell'orario settimanale;
- nei part time di tipo misto, è il lavoro prestato nelle giornate a orario ridotto;
- è retribuito come lavoro ordinario e prevede il consenso salvo accordi collettivi/aziendali;
- il massimo previsto dal CCNL è di 2 ore al giorno per un massimo di 50 ore annue.

LAVORO STRAORDINARIO

È così definita la prestazione lavorativa oltre l'orario giornaliero/settimanale:

- ammesso nei part time di tipo verticale o misto;
- possibile se si è raggiunto l'orario pieno settimanale;
- disciplinato dalle regole vigenti per il tempo pieno;
- e' necessario il consenso.

CLAUSOLE DI VARIABILITÀ

FLESSIBILITÀ:

- possibilità' di variare l'orario nell'arco della giornata/settimana/mese/anno;
- ammessa in tutte le forme di part time.

ELASTICITÀ:

- possibilità' di aumentare la durata della prestazione lavorativa;
- ammessa nei part time di tipo verticale o misto.

Le clausole di variabilità devono essere riportate nel contratto, non è previsto il diritto di ripensamento, in caso di rifiuto c'è il divieto di licenziamento e sono sufficienti 2 giorni di preavviso.

TRATTAMENTO ECONOMICO/NORMATIVO/RETRIBUTIVO

Il contratto a tempo parziale non può avere un trattamento meno favorevole di quello a tempo pieno comparabile, in particolare:

- stesso trattamento economico sulla retribuzione oraria, malattia, congedo di maternità;
- il calcolo della maturazione delle ferie, il periodo di congedo di maternità e congedo parentale, il comporto di malattia ed infortunio;
- i criteri di calcolo delle competenze dirette ed indirette;
- i diritti sindacali;
- la formazione professionale;
- ai fini pensionistici l'anzianità' relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno si computa per intero e proporzionalmente i periodi di lavoro a tempo parziale

OBBLIGO DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO A PART TIME

Il lavoratore affetto da patologie oncologiche ha il diritto di trasformare il rapporto di lavoro da full time a part time e il datore di lavoro non si può rifiutare.

È necessario che una commissione medica, territorialmente competente presso l'ASL, accerti che il lavoratore si trovi in situazione di ridotta capacità' lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.

Il rapporto di lavoro a part time deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno qualora lo richieda il lavoratore.

Coordinamento Nazionale Femminile FABI

Attuati Cristina	Novara	<i>Segretario Generale</i>
-------------------------	---------------	----------------------------

Chiodega Laura	Milano	<i>Segretario Coordinatore</i>
-----------------------	---------------	--------------------------------

Bertoletti Rosanna	Brescia	<i>Esecutivo</i>
Carioli Silvana	Bergamo	<i>Esecutivo</i>
De Pasquali Cristiana	Roma	<i>Esecutivo</i>
Di Spirito Rina	Varese	<i>Esecutivo</i>
Guarnieri Laura	Milano	<i>Esecutivo</i>
Orlandi Silvana	Lucca	<i>Esecutivo</i>
Ponti Susanna	Torino	<i>Esecutivo</i>
Zagnoni Tiziana	Bologna	<i>Esecutivo</i>

Arleri Valeria	Torino	<i>Direttivo</i>
Boragine Angela	Torino	<i>Direttivo</i>
Cedola Paola	Roma	<i>Direttivo</i>
Favre Lucia	Aosta	<i>Direttivo</i>
Giannacari Gabriella	Lecce	<i>Direttivo</i>
Giunio Giuliana	Milano	<i>Direttivo</i>
Lucchetta Luisa	Milano	<i>Direttivo</i>
Mariucci Ermola	Ascoli Piceno	<i>Direttivo</i>
Merlo Angela	Udine	<i>Direttivo</i>
Miglio Beatrice	Brescia	<i>Direttivo</i>
Socal Mara	Venezia	<i>Direttivo</i>
Soffiatti Mariella	Verona	<i>Direttivo</i>
Stagni Susanna	Bologna	<i>Direttivo</i>
Urbanet Stefania	Vicenza	<i>Direttivo</i>