

Art. 43

Tutela della maternità e della paternità

Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità e della paternità.

Congedo di maternità e paternità

I. Fermo restando il periodo di congedo di maternità, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di **richiedere nel corso del settimo mese di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, e, qualora l'attività della gestante sia sottoposta a sorveglianza sanitaria, 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.**

II. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

III. Il diritto ad astenersi dal lavoro spetta altresì al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il diritto al congedo di maternità e di paternità è riconosciuto ai lavoratori anche in caso di adozione, nazionale o internazionale, nonché in caso di affidamento.

IV. I periodi di congedo di maternità e paternità, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

V. Entrambi i genitori, hanno diritto, nei primi ~~otto~~ **dodici** anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico) e successive modifiche e integrazioni. **Il congedo parentale può essere fruito a**

giorni interi o in forma oraria secondo le disposizioni di legge vigenti. In merito alla fruizione ad ore, le Parti convengono di incontrarsi entro ~~XXX~~ 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per definire, nell'ambito della contrattazione nazionale aziendale, modalità di fruizione del congedo ad ore alternative a quella di legge.

Ai fini della fruizione ~~l'esercizio di tale del diritto~~ congedo parentale, ~~ciascuno dei genitori interessati~~ il genitore interessato deve darne comunicazione scritta all'Azienda con un ~~periodo di preavviso di 45~~ 5 giorni in caso di assenza a giorni interi e di 2 giorni in caso di fruizione su base oraria.

VI. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Trattamento economico

VII. Nei periodi di astensione dal lavoro previsti per legge, il personale ha titolo al seguente trattamento economico:

Congedo di maternità/paternità

Durante il periodo di congedo di maternità e paternità viene corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità ed alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

Congedo parentale

A) Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del Testo Unico, fruiti entro il ~~terzo quarto sesto~~ anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi, e pari al 30% della retribuzione ~~medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi~~. Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali. ~~Entero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa.~~

~~B) Successivamente ai periodi di cui~~ Durante ~~Per il i~~
~~periodo~~ ~~periodi di congedo parentale~~ ~~ulteriori~~
~~rispetto al punto che precede, al lavoratore spetta~~
~~per ulteriori 4 mesi di congedo fruiti entro il terzo~~
~~anno di vita del bambino un'indennità pari al 30%~~
~~della retribuzione.~~

C) Per i periodi di congedo parentale, eccedenti quelli
di cui alle lettere precedenti, fruiti dopo il
compimento del terzo anno di età ed entro il sesto
anno di vita del bambino, ~~e per quelli fruiti~~ ~~fruite~~
~~oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo del~~
~~entro il sesto anno di vita del bambino, viene~~
~~corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione~~
~~a condizione che il congedo non ecceda il limite di~~
~~6 mesi complessivi tra i genitori, nell'ipotesi in cui il~~
~~reddito individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5~~
~~volte l'importo del trattamento minimo di pensione a~~
~~carico dell'assicurazione obbligatoria.~~

D) ~~Per i periodi fruiti entro il sesto anno di vita del~~
~~bambino che eccedano il limite complessivo dei 6~~
~~mesi tra i genitori e per i periodi fruiti oltre il sesto~~
~~anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita~~
~~del bambino, viene corrisposta un'indennità pari al~~
~~30% della retribuzione a condizione che il reddito~~
~~individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte~~
~~l'importo del trattamento minimo di pensione a~~
~~carico dell'assicurazione obbligatoria.~~

B)E) Per i periodi di congedo fruiti tra gli otto e i
dodici anni di vita del bambino non spetta alcuna
indennità.

Il ~~medesimo~~ trattamento economico di cui ai punti che
precedono spetta anche ai genitori adottivi o
destinatari di affido preadottivo indipendentemente
dall'età del minore all'atto dell'adozione o
dell'affidamento; ~~in tali casi gli anni di età del bambino~~
~~sopra indicati devono intendersi riferiti agli anni di~~
~~ingresso del minore nel nucleo familiare o in Italia.~~

~~Tale periodo~~ Il congedo parentale è coperto da
contribuzione figurativa ed eventualmente volontaria con le
modalità previste dall'art. 35 ~~comma 2~~ del Testo Unico e
successive modifiche e integrazioni.

Norme finali

VIII. L'Azienda garantisce la tutela della lavoratrice madre, che
abbia informato il datore di lavoro del proprio stato, in

Carriello
Carriello
Carriello
Carriello
Carriello
Carriello

Carriello
Carriello
Carriello
Carriello
Carriello
Carriello

Carriello
Carriello

Carriello
Carriello
Carriello
Carriello
Carriello
Carriello

Carriello
Carriello

conformità alle previsioni di legge in materia. con particolare riferimento alle disposizioni di cui al Capo II "Tutela della salute della lavoratrice" del Testo Unico, alle previsioni del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e al documento di Valutazione dei Rischi. Per i periodi in cui vigono le tutele, è vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, tra cui si evidenziano:

- i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera G) Testo Unico);
- i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera O) Testo Unico).

Per i periodi per i quali è previsto il divieto la lavoratrice è addeba ad altre mansioni, così come nei casi in cui i Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro accertino che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

Ferme restando le lavorazioni vietate di cui agli allegati A e B Testo Unico, il datore di lavoro è tenuto, nell'ambito e agli effetti del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, a valutare i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, con particolare riferimento ai processi o alle condizioni di lavoro di cui all'Allegato C Testo Unico, nel cui ambito si segnalano:

- movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari (All. C lettera B) Testo Unico);
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica ed altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici (All. C lettera G) Testo Unico).

Nel caso in cui i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie, quali la variazione temporanea delle condizioni o

dell'orario di lavoro, al fine di evitare l'esposizione ai rischi derivanti dall'ambiente di lavoro.

IX. Qualora durante l'assenza per congedo di maternità o paternità della lavoratrice o del lavoratore, l'unità presso la quale prestava servizio abbia subito modifiche strutturali di carattere organizzativo, la Società, anche in conformità con quanto previsto dall'art. 56 del Testo Unico, provvederà a collocare l'interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nell'unità più vicina e, ove necessario, a realizzare interventi formativi finalizzati al reinserimento del dipendente.

X. Per quanto riguarda le altre disposizioni in materia di riposi giornalieri, congedi per i lavoratori padri, benefici alternativi al congedo parentale, congedo per malattia bambino, ~~permessi e congedi, parto plurimo, adozioni e affidamenti~~, divieto di discriminazione, recesso dal rapporto di lavoro, anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto dal Testo Unico.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000 come modificato dalla legge 296 del 27/12/2006, relativo a "Misure a sostegno della flessibilità di orario", le Parti si impegnano a definire accordi specifici che prevedano azioni positive per la flessibilità, in linea con quanto previsto alle lettere a) e b) del primo comma del succitato art. 9, mediante l'introduzione di procedure e/o metodologie di lavoro che consentano di conciliare tempo di vita e di lavoro del personale interessato.

~~Su richiesta dei lavoratori, l'Azienda valuterà la possibilità di riconoscere, compatibilmente con le esigenze di servizio, regimi di orario flessibili ai genitori di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbo specifico di apprendimento (DSA) debitamente certificato, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.~~

~~Per il personale assegnato a Strutture aziendali in cui, per esigenze organizzative, non sia possibile l'adozione di regimi di orario flessibili, si potrà procedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, all'applicazione temporanea presso altro luogo di lavoro e/o Struttura aziendale, senza che ciò comporti oneri economici a carico dell'Azienda.~~