



SLAI
COBAS

A CURA DELLO SLAI COBAS

Il carrello dei diritti

Foglio di informazione per i lavoratori dei supermercati

La tutela della maternità: Congedi di maternità

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza è tenuta ad astenersi dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e fino ai tre mesi successivi al parto.

La lavoratrice deve presentare all'INPS e al datore di lavoro una domanda in carta semplice allegando un certificato medico di gravidanza del ginecologo nel quale sia specificata la data presunta del parto. La legge però prevede la possibilità di lavorare anche fino ad un mese prima del parto a patto che la gravidanza sia regolare e che le condizioni lavorative non sia rischiose.

Per poter lavorare fino a questo periodo l'interessata dovrà fare una domanda al datore di lavoro e all'Inps allegando la certificazione medica acqui-

sita nel settimo mese di gravidanza da cui risulti che non sono presenti rischi per la salute del bimbo e della mamma.

Per legge la lavoratrice in congedo deve percepire l'80% dello stipendio, quasi tutti i contratti collettivi prevedono però che lo stipendio venga corrisposto interamente. I periodi di congedo sono considerati come attività lavorativa a tutti gli effetti anche per scatti di anzianità (commutabilità nell'anzianità di servizio).

Dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento



di un anno di età del bambino, la lavoratrice non può essere licenziata, salvi i casi di cessazione dell'azienda

(Continua a pagina 3)

Il congedo di paternità

Il padre lavoratore dipendente può astenersi dal lavoro dopo la nascita del bambino e per un periodo massimo di tre mesi di età del nascituro solo nei seguenti casi: morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino

da parte della madre, affidamento esclusivo al padre o riconoscimento del figlio da parte di un solo genitore.

In questi casi, al padre sono estesi gli stessi diritti previsti per la lavoratrice madre, quali il diritto alla retribuzione, la commutabilità nell'anzianità di servizio, il divieto di licenziamento entro il primo anno di vita del bambino.

Sommario

Congedi di maternità	1
Il congedo di paternità	1
I congedi parentali	2
La domanda per il congedo di maternità e paternità	2
Casi particolari	2
Riposi giornalieri: allattamento	3
Attenti alle dimissioni	3
Assenze per malattia del bambino	3
L'assegno di maternità	4
Attenzione al licenziamento	4
Il divieto di licenziamento	4
Cosa dice il contratto della grande distribuzione	5
Consigli per chi svolge lavori faticosi	7

Slai Cobas

**Sindacato dei Lavoratori
Autorganizzati Intercategoriale**

Sede nazionale:

Viale Liguria 49, 20143 Milano,
tel/fax 02/8392117

Sede legale:

Via Masseria Crispi 4,
80038 Pomigliano d'Arco (Na),
tel/fax 081/8037023

Foglio d'informazione a cura di:

Antonio Cusimano: cell. 347/0012660

I congedi parentali

Il congedo parentale viene definito dalla legge come quel periodo nel quale la lavoratrice o il lavoratore dipendente hanno la facoltà di astenersi dal lavoro, e non l'obbligo.

La madre e il padre hanno diritto al congedo parentale per un periodo di durata massima di sei mesi nei primi otto anni di vita del bambino.

Per le madri che al momento della richiesta sono single, il periodo è esteso a dieci mesi. I padri single o separati hanno diritto ad un congedo per un periodo massimo di dieci mesi, solo se la madre del bambino è gravemente malata o deceduta, oppure in caso di abbandono o affidamento al padre del bambino.

Madre e padre possono usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente, ma la durata massima non può superare i 10 mesi per coppia estendibile fino a 11 mesi se il padre utilizza almeno 3 mesi (es. 5 mesi la madre, 6 mesi il padre).

Per ottenere il congedo occorre presentare una domanda al

datore di lavoro e all'INPS con un preavviso di almeno 15 giorni, sempre che non ci siano motivi gravi o sopravvenuti che comportino la necessità di astensione immediata dal lavoro senza preavviso. Alla domanda, nella quale deve essere precisato il periodo di astensione, devono essere allegati la dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita attestante paternità e maternità; la dichiarazione dell'altro genitore da cui risultino eventuali periodi di congedo già fruiti per lo stesso figlio, con indicazione del datore di lavoro; la dichiarazione del genitore che presenta la domanda da cui risultino eventuali periodi di congedo già fruiti per lo stesso figlio; l'impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni. Durante il congedo parentale si ha diritto ad una retribuzione pari al 30% dello stipendio per un periodo massimo complessivo di sei mesi entro i primi 3 anni del bambino (entro i primi 8 anni se si percepisce un reddito annuo inferiore a € 11395).

La domanda per il congedo di maternità e paternità

Per quanto riguarda il periodo di congedo successivo al parto, la domanda va presentata entro 30 giorni dalla nascita del bambino. Domande presentate successivamente non fanno perdere il diritto all'indennità anche se possono esserci conseguenze nell'ambito contrattuale del rapporto di lavoro.

"La legge prevede un congedo straordinario per l'assistenza di figli handicappati. Il congedo, in questa ipotesi, ha la durata massima di due anni, nell'arco della vita lavorativa, e può essere frazionato (a giorni, settimane, mesi, ecc.). Il congedo viene retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita."

Casi particolari

Adozione o affidamento

I genitori adottivi o affidatari godono degli stessi diritti e della stessa tutela in materia di congedi: il congedo di maternità può essere utilizzato nei primi tre mesi dall'ingresso del bambino nella famiglia e fino al 6° anno di vita mentre il congedo parentale è previsto fino agli 8 anni di età del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Se il bambino ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo può essere utilizzato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia.

Genitori di figli disabili

I genitori di figli minori disabili hanno diritto all'estensione

del periodo di congedo parentale fino al compimento dei tre anni di vita del bambino, con retribuzione pari al 30% della retribuzione convenzionale, oppure possono usufruire ogni giorno di due ore di riposo retribuite (se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore il riposo è di un'ora).

Se il minore ha un'età compresa tra i tre e i diciotto anni i genitori possono usufruire mensilmente di tre giorni di permesso retribuito ma questo periodo deve essere ripartito tra i due genitori se entrambi dipendenti.

In presenza di figli disabili maggiorenni si ha diritto allo stesso periodo di permessi mensili solo se il genitore che

vuole usufruire di tali permessi convive con il figlio o comunque lo assiste in maniera continua.

La legge prevede un congedo straordinario per l'assistenza di figli handicappati.

Il congedo, in questa ipotesi, ha la durata massima di due anni, nell'arco della vita lavorativa, e può essere frazionato (a giorni, settimane, mesi, ecc.). Il congedo viene retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita.

La domanda di richiesta di congedo deve essere presentata all'INPS in duplice copia. Una di esse viene restituita dall'INPS per ricevuta e va

(Continua a pagina 3)

Riposi giornalieri: allattamento

Durante il primo anno di vita del bambino i genitori lavoratori dipendenti possono usufruire di riposi giornalieri: la legge prevede due ore al giorno per un orario di lavoro pari o superiore a 6 ore, un'ora al giorno per un orario di lavoro inferiore a 6 ore. Il padre lavoratore può usufruire dei riposi giornalieri solo nel caso in cui rinunci la madre, in caso di grave malattia o morte di

questa, in caso di affidamento del figlio al padre, oppure se la madre non può usufruire dei riposi giornalieri.

In presenza di parto gemellare le ore di riposo giornaliero sono raddoppiate e possono essere utilizzate anche contemporaneamente da tutti e due i genitori. La domanda di riposi orari della madre va presentata al datore di lavoro, quella del padre va presentata all'INPS e al datore di lavoro.

“La legge prevede due ore al giorno per un orario di lavoro pari o superiore a 6 ore, un'ora al giorno per un orario di lavoro inferiore a 6 ore”

Attenti alle dimissioni

Grazie al governo Berlusconi sono tornate le dimissioni in bianco. Ricordiamo che si tratta di una pratica **illegale** in cui il datore di lavoro chiede all'atto dell'assunzione o successivamente un foglio di dimissioni in bian-

co firmato dal lavoratore, che in tal modo diventa ricattabile. Evidenziamo, ancora una volta che è un atto **illegale**, deve essere l'azienda a procedere al licenziamento e a prendersi le sue responsabilità, dimostrando la giusta causa del licenziamento.

Congedi di maternità

(Continua da pagina 1)

da cui essa dipende, di colpa grave nell'esecuzione della prestazione, di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto nel contratto.

La lavoratrice ha diritto al congedo di maternità anche nei casi in cui il bambino sia nato morto o sia deceduto successivamente al parto.

La lavoratrice in stato di gravidanza ha infine diritto ad ottenere permessi retribuiti allo scopo di effettuare visite mediche o esami specialistici. Per ottenerli dovrà presentare dei certificati che attestano data e ora delle visite.

La lavoratrice autonoma, artigiana e commerciante, coltivatrice diretta, imprenditrice a-

gricola, può usufruire del congedo di maternità e può usufruire di un'indennità giornaliera da 2 mesi prima del parto fino a 3 mesi dopo il parto. L'indennità corrisponde all'80% della retribuzione normale.

In questi casi l'indennità di maternità viene pagata direttamente dall'Inps alle lavoratrici iscritte ad albi o casse di previdenza prima del periodo di maternità.

La libera professionista iscritta ad una cassa di previdenza e assistenza previste nella tabella del D.Lgs. 151/2001 ha diritto ad un'indennità di maternità corrispondente all'80% di cinque dodicesimi del reddito dichiarato, nei due mesi antecedenti al parto e fino a tre mesi successivi.

Casi particolari

(Continua da pagina 2)

presentata dall'interessato al datore di lavoro per fruire del congedo. Alla domanda deve essere allegata anche la documentazione della ASL dalla quale risulti la gravità dell'handicap.

Interruzione gravidanza

Per le lavoratrici subordinate, l'interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti parto mentre l'interruzione avvenuta prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione (aborto) è equiparata alla malattia e quindi la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità, ma, eventualmente, a quella di malattia. Alle lavoratrici autonome viene pagata una indennità per 30 giorni in caso di interruzione della gravidanza tra il terzo mese e il 180° giorno di gestazione.

Assenze per malattia del bambino

Ogni genitore, alternativamente, anche se ha esaurito i congedi, può assentarsi dal lavoro in caso di malattia del figlio. Per i primi 3 anni di vita del bambino sono concessi 30 giorni all'anno frazionabili, mentre dai 3 agli 8 anni del bambino sono concessi 5 giorni all'anno per ciascun genitore. Molte volte nei contratti collettivi è previsto che le assenze siano retribuite solo per i primi tre anni del bambino. La domanda deve essere presentata al datore di lavoro allegando il certificato medico di un pediatra dell'Asl o convenzionato con il Servizio sanitario nazionale che attesti la malattia del bimbo.

L'assegno di maternità

La legge prevede forme di tutela anche per le madri, cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo (già carta di soggiorno), che non lavorino al momento del parto o dell'ingresso in famiglia del bambino adottato.

L'assegno dello Stato, è previsto per la madre che:

- ha un rapporto di lavoro e una qualsiasi forma di tutela per la maternità e almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 9 e i 18 mesi precedenti la nascita del bambino (o il suo inserimento in famiglia, nel caso di adozione o affidamento), ma non ha raggiunto i requisiti per

l'indennità di maternità o questa risulti di importo inferiore all'assegno (in questo caso spetta la differenza);

- si è dimessa volontariamente dal lavoro durante la gravidanza e ha almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 9 e i 18 mesi precedenti la nascita del bambino (o il suo inserimento in famiglia, nel caso di adozione o affidamento);

- precedentemente ha avuto diritto ad una prestazione dell'Inps (ad esempio per malattia o disoccupazione) per aver lavorato almeno tre mesi, purché non sia trascorso un determinato periodo di tempo, diverso a seconda dei casi (mai superiore ai nove mesi).

Il modulo di domanda, disponibile

presso gli uffici Inps e sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "moduli", va presentato agli uffici Inps più vicini all'abitazione della madre.

L'assegno dei Comuni è concesso alle madri il cui reddito familiare non superi il tetto previsto dall'ISE (per il 2008 è di 31.223,51 euro, relativo ad un nucleo di tre persone). La domanda va presentata al proprio Comune di residenza.

Entrambe le prestazioni, non cumulabili fra loro, vanno richieste entro 6 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia del bambino adottato/affidato e vengono pagate dall'Inps tramite assegno bancario spedito al domicilio della madre o con accredito su conto corrente bancario.

Attenzione al licenziamento

Lil licenziamento è un atto con il quale l'impresa decide, in forma scritta e unilateralmente, di risolvere il rapporto di lavoro in essere.

Alla esigua tipologia classificatoria del licenziamento (motivo oggettivo, motivo soggettivo, giusta causa) fanno da contraltare una infinità di fattispecie che vanno valutate singolarmente per stabilirne la legittimità.

Cosa fare: tempi

Per questo motivo è opportuno richiamare in questa sede la necessità di agire tempestivamente nell'ipotesi in cui fosse necessario effettuare l'impugnazione del licenziamento stesso (**entro 15 giorni per un'eventuale richiesta dei motivi – 60 giorni come termine massimo di decadenza**).

Cosa fare: documenti

Suggeriamo quindi di prendere

subito contatto con il nostro sindacato per fissare un appuntamento, ricordando di portare con sé:

- la lettera di assunzione
- la lettera di licenziamento
- eventuali provvedimenti disciplinari ricevuti negli ultimi due anni (se il licenziamento li richiama a titolo di recidiva)
- l'ultima busta paga

Nel frattempo è importante fare mente locale sulle dimensioni aziendali (numero dipendenti dell'unità produttiva o all'interno dello stesso comune se vi sono più unità e/o a livello nazionale se sono presenti altre sedi) considerando tutti i rapporti in essere.

Il divieto di licenziamento

La legge vieta di licenziare la lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o fino a un anno dall'ingresso in famiglia per le adozioni. In ogni modo, scaduti i termini previsti dalla legge, in caso di licenziamento è bene consultare immediatamente il sindacato. Ci sono però delle eccezioni:

- in caso di contratto a tempo determinato;
- in caso di esito negativo del periodo di prova;
- per grave colpa della lavoratrice;
- per cessazione dell'attività aziendale;

Le lavoratrici stagionali hanno anche diritto di precedenza nella riassunzione, fino al compimento di un anno di età del bambino o fino a un anno dall'ingresso in famiglia del bambino adottato, in caso di ripresa dell'attività di lavoro.

In caso di dimissioni

L'indennità di maternità spetta anche alle lavoratrici che presentano le dimissioni nel periodo compreso fra l'inizio della gestazione e un anno di età del bambino o nel primo anno dall'ingresso del bambino adottato nel nucleo familiare. Il Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro deve inoltre convalidare le

“La legge vieta di licenziare la lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. In ogni modo, scaduti i termini previsti dalla legge, in caso di licenziamento è bene consultare immediatamente il sindacato”

dimissioni presentate in questo periodo per evitare che celino in realtà un licenziamento.

Cosa dice il Contratto della grande distribuzione

Vediamo cosa prevede il contratto, quindi riportiamo fedelmente quanto previsto dal contratto di lavoro, è a questo oltre che alle leggi nazionali che si deve attenere il datore di lavoro, altri comportamenti volti al rinascimento dei diritti previsti sono illegali:

T.D.S., CONFCOMMERCIO, CCNL1.01.2003 - 31.12.2006 (testo ufficiale)

CAPO IX - MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 177 - Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a. per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c. per i tre mesi dopo il parto;
- d. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del dlgs 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà 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 Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e 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.

In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 151.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 feb-braio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33.

Chiarimento a verbale all'art. 177

Le parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.

Sono pertanto abrogati l'ultimo comma dell'articolo 128 s.p. e l'ultimo comma dell'articolo 129 s.p. del CCNL

Art. 178 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al dlgs 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

(Continua a pagina 6)

Cosa dice il Contratto della grande distribuzione

(Continua da pagina 5)

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n.151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi e elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n.151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n.151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26 marzo 2001 n.151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 179 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

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

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi mensili (1)

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903 .

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. 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.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

(1) Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

Cosa dice il Contratto della grande distribuzione

(Continua da pagina 6)

Art. 180 - Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissione presentata durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 227. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro. La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Consigli per chi svolge lavori faticosi

Vi capita spesso di trasportare o sollevare carichi pesanti?

Lavorate spesso a braccia sollevate o in posizione inginocchiata?

In questo caso è particolarmente importante prestare attenzione alla posizione che si assume.

Assumere una posizione di lavoro corretta aiuta a prevenire danni e affaticamento e nello stesso tempo serve ad allenare i muscoli.

Vi invitiamo a osservare con attenzione le foto sulla prossima pagina per imparare ad assumere la posizione e a svolgere i movimenti corretti. All'inizio consigliamo di fare gli esercizi senza carichi, finché i movimenti e le posizioni diventano spontanei e naturali.

È molto importante svolgere questi movimenti in ogni situazione lavorativa – e ripeterli ogni giorno. Infatti, è molto difficile perdere le cattive abitudini acquisite negli anni.

Svolgete gli esercizi senza forzare e con molta calma.

Continuate a respirare con regolarità (se si accusa dolori o affaticamento è utile chiedere consiglio a un medico).

Sollevare pesi Sul lavoro è importante

- mantenere i talloni ben appoggiati a terra
- la schiena dritta
- il carico vicino al corpo

(Continua a pagina 8)

Mansioni vietate alle donne in gravidanza

Una carrellata di mansioni interdette alle donne in stato di gravidanza (art. 7 del D. Leg.vo 26 marzo 2001, n. 151 — Pubblicato in G.U. n. 96 del 26 aprile 2001 — Suppl. ordinario n. 93)

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gravidanza e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presi-

dente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gravidanza e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia

frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gravidanza e per 7 mesi dopo il parto;

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gravidanza e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

"i lavori di manovalanza pesante: durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro"

"i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro"

Consigli per chi svolge lavori faticosi

(Continua da pagina 7)

Ricordate comunque la legge italiana specifica i seguenti valori limite per quanto riguarda il sollevamento dei pesi:

- 30 kg maschi adulti
- 20 kg femmine adulte

non sollevate manualmente da soli pesi superiori ai valori limite

Lavorare a braccia sollevate Sul lavoro è importante

- contrarre l'addome per non inarcare la schiena
- evitare di restare a lungo in posizione estesa.

Lavorare inginocchiati Sul lavoro è importante

- mantenere la schiena dritta
- alzarsi regolarmente
- utilizzare le ginocchiere

Spingere

Sul lavoro è importante

- contrarre l'addome per non inarcare la schiena
- non esagerare e non forzare

Appoggio sicuro

Molte attività richiedono un appoggio stabile, perciò è utile esercitare il senso dell'equilibrio.

Quando è necessario usare una scala come appoggio fare bene attenzione alla stabilità e stare attenti a non fare movimenti che possano far perdere l'equilibrio.

Rammentiamo che una cattiva movimentazione dei pesi può essere fonte di fastidiosi dolori e rischia di mettere a repentaglio la salute della nostra schiena e delle nostre articolazioni, oltre a sottoporci al rischio di infortuni, quindi ricordiamo che lavorare in sicurezza è un nostro diritto.

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

