

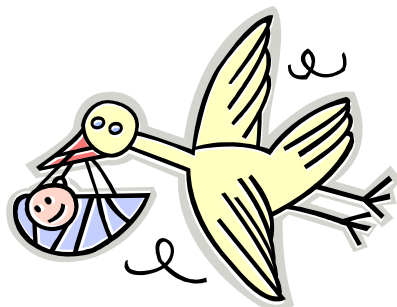
Diventerò genitore

DISTRUBUITO
DA **C**ISAL
COMUNICAZIONE



Istruzioni per l'uso

*Diventare genitore
è un grande evento, e ti esprimiamo
tutte le nostre più vive
congratulazioni.*



*Sappiamo che, con l'arrivo di un figlio, conciliare i tempi di vita
con il lavoro diventa molto più difficile. Per questo motivo, abbiamo
pensato di realizzare una guida in cui siano riportate tutte le
principali opportunità e i diritti di cui un genitore può usufruire
prima e dopo la nascita del suo bambino.*

*Potrai, quindi, trovare all'interno le indicazioni relative ai diritti
previsti sia per la mamma che per il papà, in modo da condividere fra
voi genitori questo importante momento.*

*Per qualsiasi approfondimento, potrai rivolgerti ai referenti
della Gestione del Personale di tua appartenenza.*

**DISTRIBUITO
DA C ISAL
COMUNICAZIONE**



Tutela della salute della donna e del bambino

La tutela riconosciuta dalla legge e dalla normativa vigente in Telecom Italia S.p.A. copre l'arco temporale compreso fra l'inizio della gravidanza e gli otto anni di età del bambino.

Oltre alle particolari disposizioni sul lavoro notturno o sulle attività faticose, pericolose o insalubri, e a quelle volte a prevenire o a sanzionare possibili atti discriminatori, alla futura mamma - e in alcuni casi anche al futuro papà - è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro per:



- ✓ controlli prenatali;
- ✓ permessi per corsi di preparazione al parto;
- ✓ permesso nascita
- ✓ congedo di maternità e di paternità (ex astensione obbligatoria);
- ✓ congedo parentale (ex astensione facoltativa);
- ✓ congedi per la malattia del figlio;
- ✓ riposi giornalieri (c.d. *permessi per allattamento*)
- ✓ permesso mamma e papà

Controlli prenatali

Le future mamme hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche ove questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei permessi si deve presentare la richiesta alla propria Gestione del Personale fornendo la documentazione attestante data e orario di effettuazione degli esami e la necessità di svolgimento della prestazione sanitaria durante l'orario di lavoro.

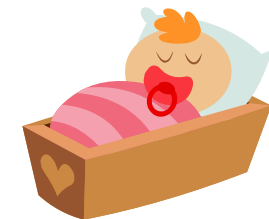


Permessi per corsi di preparazione al parto

Permessi riconosciuti ai lavoratori di Telecom Italia S.p.A. inquadri fino al livello 5, fruibili a decorrere dal sesto mese di gravidanza. Sono riconosciuti anche ai papà.

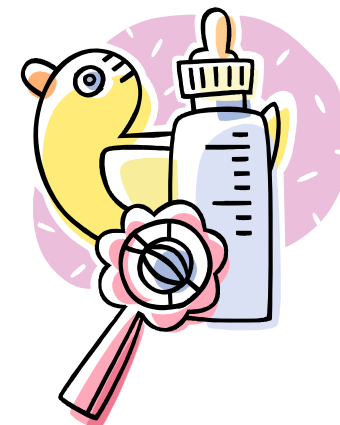
Permesso nascita

In occasione della nascita di un figlio, viene concessa al papà una giornata di permesso retribuito. Il permesso sarà utilizzabile entro dieci giorni dalla nascita.



Congedo di maternità e paternità (ex astensione obbligatoria)

La futura mamma deve astenersi dal lavoro durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto (*ante partum*) e i tre mesi successivi (*post partum*). Qualora il parto abbia luogo anticipatamente rispetto alla data presunta, gli ulteriori giorni non goduti prima sono aggiunti al congedo di maternità *post partum*.



Le Direzioni Provinciali del Lavoro possono disporre sulla base dell'accertamento medico l'interdizione anticipata dal lavoro.

La fruizione del congedo di maternità può essere, su richiesta, differita, riducendo il periodo *ante partum* da due ad un mese, e ampliando, in misura corrispondente, quello *post partum*. Tale periodo di flessibilità differito può essere successivamente ridotto, su richiesta della lavoratrice o per fatti sopravvenuti. In queste ipotesi, la restante parte della flessibilità per astensione obbligatoria "ordinaria" sarà goduta nel periodo successivo alla nascita.



Anche il papà, nei casi previsti dall'art. 32 del Decreto 26 marzo 2001 n.151 (Testo Unico sulla maternità), può astenersi dal lavoro per i tre mesi successivi al parto. La durata del congedo di paternità è pari al periodo di astensione non fruito dalla mamma.

Trattamento economico e previdenziale

Per il periodo di congedo di maternità e paternità è riconosciuta un' indennità economica a carico dell'INPS.

I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ivi compresi quelli relativi alla tredicesima, alle ferie e al premio annuo. Oltre a questi istituti vanno aggiunti le eventuali altre mensilità, le ex festività, la riduzione di orario, il TFR, gli scatti di anzianità.

I periodi di congedo di maternità sono coperti da contribuzione figurativa.

Documentazione da presentare all'azienda

Per usufruire del congedo la futura mamma deve consegnare all'azienda:

- ✓ la copia della domanda di indennità di maternità presentata all' Inps;
- ✓ il certificato medico di gravidanza, compilato dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale;
- ✓ la copia del provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro nel caso di astensione anticipata dal lavoro.





Nel caso in cui voglia avvalersi della facoltà di posticipare il congedo di maternità deve presentare entro il settimo mese:

- ✓ la domanda di flessibilità del congedo di maternità;
- ✓ il certificato sanitario rilasciato nel corso del settimo mese di gravidanza dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- ✓ il certificato del medico competente rilasciato nel corso del 7° mese di gravidanza attestante che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e/o del nascituro, ovvero dichiarazione del datore del lavoro che per l'attività svolta dalla lavoratrice interessata, non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria ai sensi del Dlgs. n. 626/94 e successive modificazioni.

Entro 30 giorni dalla nascita deve presentare all'azienda il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva.

Il papà che intende avvalersi del diritto di astenersi dal lavoro nei primi 3 mesi di vita del bambino, deve presentare domanda al datore di lavoro allegando la certificazione che giustifica la richiesta.

In caso di adozione, è previsto il congedo di maternità fino ad un periodo massimo di cinque mesi a prescindere dall'età del bambino al momento dell'adozione. Le modalità di fruizione sono differenti a seconda che si tratti di adozione nazionale oppure di adozione internazionale.



In particolare:

- nazionale: primi cinque mesi dal giorno successivo dall'effettivo ingresso del minore in famiglia;
- internazionale: per far fronte alle esigenze di permanenza all'estero, il congedo può essere fruito (in modo continuo o frazionato) anche prima dell'ingresso del minore in Italia. Qualora la mamma non abbia richiesto di beneficiare del congedo di maternità, per il periodo di permanenza all'estero potrà fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad

indennità. La certificazione della durata del periodo di permanenza all'estero della stessa lavoratrice dovrà essere attestata dall'ente autorizzato incaricato di curare la procedura di adozione.



Il congedo spetta anche al papà qualora la mamma vi rinunci o nei casi previsti dall'art. 32 del Decreto 26 marzo 2001 n.151 (Testo Unico sulla maternità).

Inoltre, se il papà, nel periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura di adozione, non richieda o richieda solo in parte il congedo di paternità, potrà, come la mamma, fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

In caso di affidamento, il congedo di maternità o paternità può essere goduto (in modo continuativo o frazionato) entro cinque mesi dalla data di affidamento del minore, per un periodo massimo di tre mesi.

Il congedo di maternità o paternità è concesso anche nel caso di affido temporaneo in attesa della definizione completa del procedimento di adozione.

Documentazione da presentare all'azienda

La mamma adottiva o affidataria che intenda avvalersi del congedo di maternità deve presentare i seguenti documenti:

In caso di adozioni nazionali

- ✓ domanda di indennità di maternità;
- ✓ copia del provvedimento di adozione o affidamento;
- ✓ copia del documento rilasciato dall'Autorità competente attestante la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

In caso di adozioni internazionali

- ✓ domanda di indennità di maternità;
- ✓ certificato dell'Ente autorizzato che attesti i periodi di permanenza all'estero (qualora i



genitori vogliano fruire del congedo di maternità prima dell'ingresso del minore in Italia);

- ✓ certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti l'adozione o l'affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
- ✓ documentazione attestante l'ingresso in Italia.



Nel caso in cui il papà usufruisca del congedo di paternità deve presentare, oltre ai suddetti documenti, la certificazione della condizione che ne giustifica la richiesta.

Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

E' riconosciuto sia alla mamma che al papà (anche adottivi o affidatari) il diritto di astenersi dal lavoro per ciascun figlio, nei suoi primi otto anni di vita.

Il congedo parentale dei genitori non può complessivamente eccedere i dieci mesi, fatto salvo il caso in cui il papà usufruisca di un periodo di astensione continuativa o frazionata, non inferiore a tre mesi; in questa ipotesi il limite massimo complessivo passa da dieci a undici mesi.



In caso di adozione o affidamento, il congedo parentale può essere goduto entro i primi otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, qualunque sia l'età del bambino al momento dell'adozione o dell'affidamento ma non oltre il



**DISTRIBUITO
DA C ISAL
COMUNICAZIONE**

Modalità di fruizione

Il genitore deve avvisare l'azienda almeno quindici giorni prima della fruizione.



Fruizione da parte di uno dei due genitori	
madre lavoratrice dipendente	sei mesi
madre lavoratrice autonoma	tre mesi
padre lavoratore dipendente (anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice)	sette mesi
genitore solo	dieci mesi
Fruizione da parte di entrambi i genitori	il periodo massimo fruibile è pari alla somma dei periodi massimi individuali (limite di <i>undici mesi</i> , dieci se la madre è lavoratrice autonoma)

Il papà può utilizzare l'astensione anche durante i tre mesi di congedo di maternità *post-partum* e durante i periodi nei quali la madre fruisce dei riposi per allattamento.

Il genitore solo ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato sino a 10 mesi, entro l'ottavo anno di età del bambino.

Nello stesso periodo in cui un genitore fruisca del congedo di maternità o del congedo parentale, l'altro può fruire del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del Dlgs. n. 151/2001.

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni figlio dei mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del Decreto 26 marzo 2001 n.151 (Testo Unico sulla maternità).



Trattamento economico e previdenziale

Per il periodo di congedo parentale è riconosciuta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo, complessivo tra i genitori, di sei mesi:

- ✓ fino al terzo anno di vita del bambino, per i genitori naturali;

- ✓ entro i tre anni successivi all'ingresso del minore in famiglia, qualunque sia l'età del bambino, per i genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo computati nell'anzianità di servizio, non sono utili alla maturazione delle ferie e dei ratei della tredicesima e del Premio Annuo. I periodi di assenza fruiti per un massimo di 6 mesi complessivi entro i primi 3 anni di vita del bambino danno titolo all'accredito figurativo dei contributi.



Documentazione da presentare all'azienda

Il genitore che intende usufruire del congedo deve consegnare alla Gestione del Personale:

- ✓ copia della domanda di congedo parentale presentata all'INPS;
- ✓ certificato di nascita, qualora non ancora presentato;
- ✓ nel caso di genitore solo documentazione attestante la condizione che giustifica la richiesta.
- ✓ nel caso di genitori adottivi o affidatari copia del provvedimento di adozione o affidamento e copia del

certificato di affidamento o del verbale rilasciato dall'Autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso in famiglia (in caso di adozione internazionale il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'autorizzazione del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data dell'effettivo nel nucleo familiare).

Riposi giornalieri (cd. "riposi per allattamento")

Durante il primo anno di vita del bambino, la mamma può fruire di due permessi retribuiti di un'ora ciascuno cumulabili nella giornata. Qualora l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore alle 6 ore il permesso è di un'ora.



La distribuzione dei riposi deve essere concordata con la Gestione del Personale, tenendo conto delle esigenze di servizio. Essi sono fruiti all'inizio o al termine dell'orario di lavoro.

Il papà può usufruire dei riposi in parola in alternativa alla mamma nel caso in cui questa ultima non sia lavoratrice dipendente o abbia rinunciato ad avvalersene.

Le ore di riposo sono raddoppiate in caso di parto plurimo, indipendentemente dal numero di gemelli nati. In questo caso i genitori se lavoratori dipendenti, possono usufruirne anche contestualmente. Il papà può utilizzare le ore aggiuntive anche durante i periodi di congedo della mamma.



In caso di fruizione di asilo nido aziendale, tutti i periodi di riposo indicati in precedenza sono ridotti alla metà.

L'asilo nido deve essere stato istituito stessa unità produttiva in cui opera la mamma o nelle immediate vicinanze di essa.

Anche i genitori adottivi o affidatari hanno diritto ai riposi entro il primo anno di ingresso in famiglia del bambino.

I riposi giornalieri sono riconosciuti anche quando la somma delle ore di assenza (ex festività e gli altri permessi previsti dalla

contrattazione aziendale) e delle ore di allattamento esauriscano l'intero orario giornaliero di lavoro comportando di fatto la totale astensione dall'attività lavorativa.

Per le ore di riposo spetta un'indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione. I periodi di riposo sono coperti da contribuzione figurativa.

Congedo per malattia del figlio

Entrambi i genitori possono, alternativamente, astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del bambino.

Fino a tre anni di età, sei per i genitori adottivi o affidatari, l'astensione può aver luogo senza alcun limite. Dai tre agli otto anni, si ha diritto a cinque giorni lavorativi l'anno. I genitori adottivi o affidatari a seconda dell'età del minore al momento



dell'ingresso in famiglia, hanno possibilità diverse.

La malattia del bambino non comporta di norma l'interruzione delle ferie dei genitori.

Per fruire dei congedi il genitore deve darne comunicazione all'Azienda e, entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza, presentare una richiesta di fruizione del congedo ed il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale.



I congedi per malattia del figlio non sono retribuiti; sono però utili ai fini dell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità ed al Premio annuo.

DISTRUBUITO
DA **CISAL**
COMUNICAZIONE

Permessi "Mamma e Papà"

Possono fruire di tali permessi i lavoratori di Telecom Italia S.p.A., genitori di bambini fino ad 8 anni di età, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di inserimento o di apprendistato, inquadrati fino al livello 5, che abbiano superato il periodo di prova, qualora previsto.



I permessi sono fruibili ad ore o a giornate intere e devono essere recuperati entro il trimestre solare di competenza con prestazioni aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro.

DISTRUBUITO
DA **CISAL**
COMUNICAZIONE