

COORDINAMENTO
NAZIONALE
DONNE

Contatti

www.fitcisl.org

fit.donne@cisl.it

facebook: Donne Fit Cisl Nazionale Fit Cisl

@DonneFit



COORDINAMENTO
DONNE

Maternità e Paternità nei trasporti



Le Sindacaliste
della Fit Cisl



Per il Lavoro
le Tutele
i Diritti



A cura del
Coordinamento
Nazionale Donne Fit Cisl

Convenzioni per l'erogazione di servizi di *time saving*

Introduzione di un piano di welfare che prevede, tra le altre cose: sconti per l'acquisto di libri scolastici attraverso il servizio offerto secondo i prezzi e le condizioni di Amazon; convenzioni per Centri Estivi diurni e residenziali, in sui territori del Gruppo; servizi di Care Giver prevedendo la possibilità di ricercare la figura (colf, baby sitter, puericultrici e badanti...) migliore per le proprie esigenze, garantendo risparmio in termini di tempo e azzerando i costi di spostamento; servizio di assistenza domiciliare per anziani e disabili che consente di richiedere assistenti e operatori socio-sanitari (OSS, OSA, Infermieri, Fisioterapisti, Podologi ecc,) qualificati e assistenti famigliari (badanti) a domicilio.



Cessione solidale di ferie, permessi, ROL

Viene introdotta la cessione a titolo gratuito delle ferie/permessi/ROL (“ore solidali”) da parte di ogni lavoratore, ai colleghi dipendenti dello stesso datore di lavoro, per consentire agli stessi di assistere figli minori e/o il coniuge che, a causa di disabilità e/o malattia grave, certificata e documentata, necessitano di cure costanti. Il personale che si trovi nelle condizioni di necessità suddette può avanzare richiesta all’Azienda, entro il mese di giugno di ciascun anno, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di “ore solidali” per un massimo di 5 giorni lavorativi, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica. La fruizione delle “ore solidali” resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie/permessi/ROL. L’Azienda, a fronte di una giornata ceduta da parte di ciascun lavoratore, integrerà tale cessione con un’ulteriore mezz’ora.

Smart-Remote Working (lavoro agile - Smart-working)

Introduzione in via sperimentale del modello di Smart-Remote Working adottabile, su base volontaria, è finalizzato prevalentemente ad aumentare la produttività e a conciliare i tempi vita-lavoro prevedendo: lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità di *Smart-Remote Working* per 1 giorno di lavoro a settimana; la prestazione lavorativa in tale modalità può essere svolta in un luogo diverso dalla sede di lavoro abituale assegnata dall’Azienda, a condizione che si tratti di uno spazio fisico riservato e protetto, che consenta di garantire il rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza; la prestazione sarà svolta in coerenza con la fascia oraria del servizio di appartenenza salvo eventuali variazioni; non sono previste prestazioni straordinarie; la disconnessione dovrà essere attuata in coerenza con le fasce orarie sopra descritte ivi comprese le pause lavorative.



Prefazione

Dall’entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2001, cosiddetto “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, diversi sono stati gli interventi messi in atto dal legislatore che hanno rivisitato la materia diversificando le forme di tutela. Molti di questi interventi, contenuti nella L. n. 92/2012 (Jobs act) e resi operativi con il Dlgs. n. 80/2015, sono di natura strutturale ed hanno modificato alcune norme del Testo Unico sopracitato. Altre disposizioni, previste inizialmente in via sperimentale, non avendo invece natura strutturale, devono essere riconfermate da appositi finanziamenti riconosciuti dalla legge di bilancio ogni anno, come il congedo per il papà, i voucher baby sitting, il premio alla nascita, il bonus bebè ed il bonus asilo nido.

Qualunque sia il tipo di intervento, il legislatore prosegue nell’intento di estendere il diritto dei congedi in capo ad entrambi i genitori, promuovendo in pieno la figura paterna, anche al fine di iniziare quel lungo percorso verso il benessere familiare che trova le sue basi nella condivisione delle responsabilità familiari.

Anche l’azione contrattuale continua a muoversi in questa direzione ed i CCNL dei Trasporti, di recente rinnovo, hanno aggiornato ed integrato le forme di tutela, migliorando, ove possibile, le previsioni legislative e rendendole più flessibili e funzionali alle esigenze dei lavoratori con figli.

Questa breve guida, elaborata a cura del Coordinamento Nazionale Donne Fit, si pone come obiettivo principale, quello di essere un valido ausilio per i nostri iscritti, un vademecum dei propri diritti in materia per conoscere meglio la legislazione e le norme previste dai CCNL dei Trasporti sui congedi e su tutto ciò che può agevolare il welfare familiare.

Qualunque aggiornamento e/o dettaglio normativo, come pure tutte le attività proposte dal Coordinamento, potranno essere visualizzate nel sito www.fitcisl.org area Donne, dove il Coordinamento Nazionale ha una specifica sezione dedicata alle politiche di genere.

Inoltre, potete inviare richieste di informazioni contattando il Coordinamento via mail all’indirizzo fit.donne@cisl.it, attraverso la pagina facebook *Donne Fit Cisl Nazionale Fit Cisl* e l’account twitter *@DonneFit*.

Roma 22 maggio 2018

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

***T.U. D.lgs. n. 151/2001 come modificato dalla L. n. 92/2012,
dalla L. n. 183/2014 e dal D.lgs. n. 80/2015***

Tutela della lavoratrice e del lavoratore	pag. 5
Controlli prenatali	pag. 7
Congedo di maternità	pag. 8
Congedo di paternità	pag. 9
Trattamento economico, normativo, previdenziale	pag. 11
Contributo per i servizi di baby sitting e per l'infanzia.....	pag. 13
Congedo parentale	pag. 16
Riposi giornalieri	pag. 19
Congedo per la malattia del figlio	pag. 19
Minore con handicap in situazione di gravità	pag. 20

DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

D.lgs. n.61/2000 (artt.12 bis, 12 ter), D.lgs.n.81/2015 (art.8)

D.lgs. n. 61/2000 D.lgs.n.81/2015	pag. 21
---	---------

CCNL DEI TRASPORTI

Misure e condizioni diverse e/o di miglior favore rispetto alla legge

Agenzie Marittime.....	pag. 23
Anas.....	pag. 24
Autostrade.....	pag. 27
Autonoleggio.....	pag. 28
Impianti a fune.....	pag. 29
Mobilità attività ferroviarie.....	pag. 30
Mobilità Tpl.....	pag. 31
Porti.....	pag. 32
Servizi Ambientali.....	pag. 32
Taxi.....	pag. 33
Trasporto Aereo.....	pag. 34
Trasporto Marittimo	pag. 36
Trasporto Merci e Logistica.....	pag. 37

ACCORDI AZIENDALI

***Alcune Misure e condizioni diverse e/o di miglior favore rispetto
alla legge e ai CCNL***

Contratto Aziendale Ferrovie dello Stato.....	pag. 38
Contratto Aziendale Nazionale Busitalia Sita Nord.....	pag. 39
Gruppo Hera.....	pag. 41

rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazioni.

Riposi giornalieri

Al fine di contemperare le esigenze di assistenza e del regime biologico del bambino e quelle della produzione, i riposi giornalieri (allattamento) saranno usufruiti sulla base di un accordo tra lavoratore e azienda.

Per quanto riguarda il personale turnista il turno concordemente individuato tra quelli esistenti, può determinare, con il consenso del lavoratore, il cambiamento della residenza di servizio. Il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

In caso di difficoltà oggettive riscontrate nella concorde individuazione di un turno di servizio, tra quelli esistenti, che soddisfi entrambe le esigenze, l'Azienda potrà valutare, d'intesa con il lavoratore, di collocare lo stesso a mansione alternativa, temporaneamente e per la sola durata prevista dalla legge per i riposi giornalieri (fino al compimento di 1 anno di vita del bambino).

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo potrà essere richiesto l'intervento dell'Ispettorato del Lavoro.

Concorso per spese scolastiche e asili nido

Sono previsti contributi a carico dell'azienda per:

sostenere le spese dell'asilo nido per un ammontare pari al 15% della spesa sostenuta e comunque un massimo di 300 € per ciascun figlio, con un importo annuo complessivo di 600 €; acquisto di libri scolastici per un importo annuo del 20% della spesa sostenuta e comunque un massimo di 50 € per ciascun figlio, con un importo annuo complessivo massimo pari a 100 €.

Cessione solidale di ferie, permessi,

E' prevista, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite, la possibilità della cessione fra lavoratori, di tutti o parte dei giorni di permesso aggiuntivi e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili, in favore del lavoratore nei seguenti casi: malattia grave del lavoratore, di cui alle casistiche previste dall'art. 1, comma 4., dell'A.N. 19 settembre 2005 e ss.mm.ii.; assistenza o malattia dei familiari di 1° grado conviventi. L'azienda interverrà nel processo di solidarietà contribuendo con il riconoscimento di un numero di giornate pari al 10% di quanto donato per ogni singolo lavoratore.

(inclusa ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso contratta/costituita in Italia o all'estero e ognuna delle parti del matrimonio tra persone dello stesso sesso contratto all'estero); figli, anche adottivi o affidati, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; adottanti; generi e nuore; suocero e suocera; fratelli e sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali. A questi si aggiungono, per i soli servizi di assistenza, i familiari che abbiano compiuto 75 anni di età o non autosufficienti. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica. La modalità di erogazione del contributo avviene esclusivamente attraverso la liquidazione monetaria a titolo di rimborso delle spese sostenute dal dipendente per i beni e servizi. Le richieste di rimborso per le spese sostenute dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno, possono essere presentate attraverso il Portale Moving Welfare entro il 20 gennaio dell'anno successivo, a partire dall'11 maggio 2018. Per il dettaglio delle modalità operative con cui presentare le richieste di rimborso si rimanda al "Regolamento per la presentazione delle richieste di rimborso per servizi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro," pubblicato sul portale aziendale (*Linea Diretta*).

Nel caso in cui, alla data del 31 dicembre di ogni anno, tutto o parte dell'importo messo a disposizione del singolo dipendente non risulti destinato alle forme di welfare indicate, la somma non fruita sarà destinata al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

Contratto Aziendale Nazionale Busitalia Sita Nord

Congedo parentale - modalità di fruizione

La fruizione oraria del congedo parentale è riconosciuta esclusivamente al personale non viaggiante e a quello la cui attività lavorativa non è organizzata in turni di lavoro avvicendati e/o variabili, con il limite della mezza giornata.

Il lavoratore è tenuto, salvi i casi di oggettiva e documentata impossibilità, a preavvisare l'azienda consegnando la ricevuta rilasciata dall'Inps, con un termine di preavviso non inferiore a 15 giorni, indicando anche l'inizio e la fine del periodo di congedo in caso di fruizione di 1 o più giorni.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa. Il lavoratore può richiedere di essere assistito da un

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

T.U. D.lgs. n. 151/2001 come modificato dalla L. n. 92/2012, dalla L. n. 183/2014 e dal D.lgs. n. 80/2015

Tutela della lavoratrice e del lavoratore

Definizione (artt. 1-2)

Il testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Per «lavoratrice» o «lavoratore», salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Divieto di licenziamento e di sospensione (art. 54)

La lavoratrice dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino:

1 non può essere licenziata a meno che il fatto dipenda da:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione o scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

2 non può essere sospesa, salvo il caso in cui sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto a cui questa è addetta, sempreché il reparto stesso sia caratterizzato da autonomia funzionale;

3 non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo salvo il caso in cui questa sia dipesa da cessazione dell'attività dell'azienda a cui la lavoratrice è addetta.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tali divieti si applicano anche in caso di adozione e affidamento fino ad 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice e al lavoratore in violazione dei divieti su esposti e causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino è nullo.

Dimissioni (art. 55)

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Tali disposizioni si applicano anche al padre che ha fruito del congedo di paternità e nel caso di adozione e di affidamento, entro 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, o la richiesta di dimissioni della lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e della lavoratrice o del lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di ingresso nel nucleo familiare del bambino adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio. A tale convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Diritto al rientro ed alla conservazione del posto (art. 56)

Al termine del congedo di maternità e di paternità la lavoratrice, il lavoratore e i genitori adottivi e affidatari, fino ad 1 anno di età del bambino o ad 1 anno dall'ingresso del minore in famiglia, hanno diritto:

- alla conservazione del posto di lavoro;
- al rientro nella medesima unità produttiva (comune), salvo che vi rinuncino espressamente;
- a svolgere le stesse mansioni (o equivalenti).

Sanzioni

Per la violazione del divieto di licenziamento, del diritto alla conservazione del posto e alla conservazione delle mansioni originarie al rientro dai congedi è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 5.160 a € 12.910.

Lavori insalubri e faticosi (dall'art. 6 all'art.15)

E' vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori faticosi, pericolosi ed insalubri dall'inizio della gravidanza, fino ai 7 mesi di età del bambino. La lavoratrice deve essere addetta in alternativa ad altri lavori, con il mantenimento della stessa retribuzione in caso di mansioni inferiori. I lavori faticosi, pericolosi e insalubri sono individuati dall'allegato A del D.lgs. 151/2001. Tra questi alla lett. O sono espressamente menzionati i lavori a bordo delle navi, aerei, treni, pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto, durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro.

Congedo parentale

Per quanto riguarda il congedo parentale sono previste integrazioni economiche a carico del datore di lavoro, dei periodi usufruiti tra i 0 e i 6 anni di vita del bambino, secondo il seguente prospetto: 1° mese fino a raggiungere il 100% della retribuzione; 2° mese fino a raggiungere l'80% della retribuzione; per i mesi rimanenti è corrisposta un'indennità pari al 30% retribuzione.

Congedo malattia del figlio

Per quanto riguarda il congedo malattia del figlio è riconosciuto un periodo di 1 mese retribuito all'anno per il periodo dai 0 ai 3 anni di vita del bambino.

Smart- working

Dal 1° giugno 2018, per i lavoratori e le lavoratrici del gruppo delle ferrovie dello stato è riconosciuta la possibilità di ricorrere allo smart-working, inteso come l'opportunità di svolgimento dell'attività lavorativa a tempo indeterminato, in un diverso luogo (propria residenza, altro luogo, diversa sede aziendale) rispetto a quello della normale residenza lavorativa. E' prevista l'adesione, su base volontaria, per i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato con un'anzianità di almeno 1 anno; che svolgono una mansione compatibile con lo svolgimento attraverso la forma dello smart-working. Tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa sarà regolamentata attraverso accordo individuale, sarà possibile per un periodo massimo di 12 mesi e per un massimo di 8 giornate in 1 mese.

Rimborsi per i servizi di conciliazione vita-lavoro

Il Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane, dando attuazione a quanto previsto in merito dal CCNL Mobilità- Attività Ferroviarie, definisce che, per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato (compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante), una somma complessiva annua pari a 100 Euro da destinare ai servizi di educazione, istruzione e assistenza ai familiari. I servizi in questione sono: asili nido, scuole (materna, elementare, primaria e secondaria), università, master e corsi di lingua; servizi integrativi di mensa connessi ai servizi di istruzione ed educazione; libri scolastici; trasporto scolastico; ludoteche; centri estivi e invernali; vacanze studio; servizi di assistenza per familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni di età o familiari non autosufficienti. I destinatari delle agevolazioni sono i familiari intesi nel senso di: coniuge

Permessi

In caso di documentata grave infermità, sono previsti 3 giorni di permesso retribuito all'anno per assistere il coniuge, anche legalmente separato, il convivente, parenti entro il secondo grado e persone componenti la famiglia anagrafica del lavoratore richiedente. I giorni di permesso devono essere fruiti entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici. Il lavoratore deve comunicare per iscritto l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni in cui sarà utilizzato. La relativa documentazione attestante le condizioni per usufruire del permesso, rilasciata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, dal medico di famiglia, dal pediatra o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero, deve essere presentata in azienda entro 10 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa. In alternativa ai giorni di permesso, le aziende concorderanno per iscritto, con il lavoratore che ne faccia richiesta, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa per un numero di giorni anche superiore a 3. L'accordo deve prevedere i giorni di permesso sostitutivi con le diverse modalità, pari comunque ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostitutivi. La riduzione dell'orario di lavoro deve essere fruita entro 7 giorni dell'insorgenza del fatto che ne dà causa. I permessi di cui sopra sono da considerarsi cumulativi rispetto a quelli previsti dalla l. n. 104/ 1992.

Part time— diritto alla trasformazione

Le lavoratrici che rientrano dalla maternità possono usufruire di un periodo di lavoro part time della durata di 6 mesi.

ACCORDI AZIENDALI

Alcune Misure e condizioni diverse e/o di miglior favore rispetto alla legge e ai CCNL

Contratto Aziendale delle Ferrovie dello Stato

Congedo di maternità

Si prevede l'integrazione dell'indennità di maternità del 20% della retribuzione, a carico del datore di lavoro, fino a raggiungere il 100%, per i 5 mesi di congedo di maternità.



Sanzioni

Adibire la donna al lavoro nel caso di assegnazione della lavoratrice a lavori faticosi, pericolosi ed insalubri è punito con l'arresto fino a 6 mesi.



Lavoro notturno (art. 53)

E' vietato adibire al lavoro le donne dalle ore 24.00 alle ore 6.00 (lavoro notturno) dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la madre o (in alternativa) il padre convivente fino al compimento del terzo anno di età del figlio;
- l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
- il genitore con figlio disabile a carico;
- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre i 12 anni di età, o, in alternativa alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

In tali casi la lavoratrice e il lavoratore dovranno comunicare il loro dissenso, in forma scritta entro le 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

Sanzioni

La violazione del divieto di lavoro notturno per la madre e il mancato rispetto del dissenso comunicato in forma scritta entro le 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione è punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da € 516 a € 2.582.



Controlli prenatali (art. 14)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Congedo di maternità

Divieto di adibire al lavoro le donne (art. 16)

E' vietato adibire le donne al lavoro:

- nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- fra la data presunta e la data effettiva del parto;
- nei 3 mesi successivi al parto;
- nei giorni di anticipo del parto rispetto alla data presunta che vengono aggiunti ai 3 mesi successivi.

In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, e nel caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della donna.

Estensione del divieto (art. 17)

Il divieto di adibire al lavoro le donne può essere:

- anticipato per salvaguardare la salute della donna o del bambino;
- anticipato e/o prolungato in caso di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, dall'inizio della gestazione fino ai 7 mesi di età del bambino.

Flessibilità (art. 20)

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha facoltà di rimanere al lavoro fino a 1 mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i 4 mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino, che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della donna e del bambino.

Se la lavoratrice, durante il 7° mese di gravidanza, si assenta dal lavoro per malattia, anche per un solo giorno, entrerà automaticamente in congedo di maternità.



computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

Congedo parentale—modalità di fruizione

La fruizione dei congedi parentali può essere giornaliera e oraria, quest'ultima in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La richiesta per la loro fruizione, sia giornaliera che oraria, deve pervenire alla Società con un preavviso non inferiore a 5 giorni di calendario, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri merci e per i comandanti e direttori di macchina. Sezione per l'imbarco dei marittimi sui mezzi navali speciali con armatore italiano.

Congedo di maternità

Nel caso in cui una lavoratrice marittima è in gravidanza durante il periodo di imbarco:

- deve avvisare il comandante appena la gravidanza è accertata;
- l'armatore provvederà allo sbarco e all'eventuale rimpatrio della lavoratrice marittima appena ragionevolmente possibile, e comunque entro la 26ma settimana di gravidanza;
- alla lavoratrice marittima spetta l'indennità riconosciute dalle disposizioni di legge in materia.

Trasporto Merci e Logistica

Congedo Maternità

Alla lavoratrice che si assenta per maternità è riconosciuta la conservazione del posto di lavoro per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo. Nel caso in cui la lavoratrice si avvalga della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza. E' prevista l'integrazione a carico del datore di lavoro, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi di assenza ed il 50 % di essa per il 6° mese.

Congedo parentale

Per usufruire del congedo parentale sono previsti 15 giorni di preavviso.

determinato e concordato con la direzione aziendale, con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24, compatibilmente con le esigenze aziendali. Allo scadere di tali periodi e compatibilmente con le esigenze aziendali, nel caso in cui permanesse la necessità per il dipendente di mantenere il rapporto di lavoro a tempo parziale, previa comunicazione aziendale prima della scadenza, lo stesso diverrà definitivo.

Nel caso di più richieste le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da: documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time; documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni; motivi familiari opportunamente documentati; studio e volontariato; motivi personali.

Handlers

Il dipendente a tempo pieno, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per 1 sola volta di passare a tempo parziale per un periodo determinato e concordato con la direzione aziendale, con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24, compatibilmente con le esigenze aziendali. Nel caso di più richieste le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da: documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time; motivi familiari opportunamente documentati; studio e volontariato.



Trasporto Marittimo

Sezione Personale di terra

(uffici e terminal delle società di navigazione che esercitano l'armamento privato)

Congedo di maternità

Per quanto riguarda il congedo di maternità, per i 5 mesi di astensione obbligatoria si prevede un'integrazione del 100% della retribuzione a carico del datore di lavoro.

Permessi

La Società, a suo esclusivo giudizio, può concedere al lavoratore che ne faccia domanda, permessi di breve congedo per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali periodi non sono

Rinvio e sospensione del congedo di maternità (art.16 bis)

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere, in tutto o in parte, dalla data di dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Documentazione (art. 21)

Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità (2 mesi prima della data presunta del parto) la lavoratrice deve consegnare, al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità, il certificato medico indicante la data presunta del parto. Entro 30 giorni dalla nascita del bambino la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità.

Le domande di congedo di maternità e di congedo parentale per i lavoratori/lavoratrici dipendenti dovranno essere presentate esclusivamente in modalità telematica.

Sanzioni

Adibire la donna al lavoro nel periodo d'interdizione (congedo di maternità) è punito con l'arresto fino a 6 mesi.

Congedo di paternità

Congedo per il papà

Il padre lavoratore dipendente, per l'anno 2018,(L.n. 205/2017 Legge di bilancio 2018) ha diritto a 4 giorni di congedo obbligatori, che possono essere goduti anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile dal padre lavoratore dipendente entro e non oltre i 5 mesi di vita del bambino, o dalla data di adozione/affidamento, e quindi anche durante il congedo di maternità della lavoratrice madre o anche successivamente. Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità, previsto ai sensi dell'articolo 28 del D.lgs. n.151/2001, di cui al successivo paragrafo. Questi congedi non possono essere frazionati ad ore ed



il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione. Per usufruire dei giorni di congedo il padre lavoratore dipendente deve comunicare, al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno 15 giorni, le date in cui intende utilizzare il congedo. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso dei 15 giorni si calcola rispetto alla data presunta del parto.

Il datore di lavoro, una volta ricevuta la richiesta scritta, comunica all'INPS le giornate di congedo fruite attraverso il flusso UniEmens.

Nel caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, la domanda si presenta on-line, all'Ente Previdenziale, attraverso il servizio dedicato. In alternativa, si può fare la domanda tramite: contact center al numero 803 156 oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Oltre al congedo obbligatorio, per l'anno 2018, il padre lavoratore dipendente potrà astenersi per un periodo ulteriore di 1 giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Il congedo facoltativo, a differenza da quello obbligatorio, è condizionato alla scelta della lavoratrice madre di non fruire di 1 giorno di congedo maternità. Il giorno fruito dal padre anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.

Per il giorno di congedo facoltativo, il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione. Anche in questo caso il lavoratore padre deve comunicare al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno 15 giorni, la data in cui intende utilizzare il congedo. Inoltre, deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante il giorno equivalente a quello richiesto dal padre, con conseguente riduzione del congedo di maternità. La predetta dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della lavoratrice madre, a cura di uno dei due genitori.

Diritto del padre di astenersi dal lavoro (art. 28)

Il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- se il bambino è affidato esclusivamente al padre.

Congedo malattia del figlio

Servizi Atm diretti e complementari

Per il congedo malattia del figlio, corredato da certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, è prevista un'indennità pari al 50% della retribuzione per i primi 30 giorni di assenza. Tali permessi possono essere fruiti fino agli 8 anni di vita del bambino nei limiti di 10 mesi complessivi.

Part time—diritto alla trasformazione

Assistenti di volo

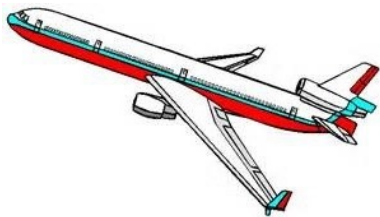
L'azienda si riserva di accogliere le domande di trasformazione del rapporto di lavoro compatibilmente con le esigenze aziendali. L'individuazione dei periodi di prestazione dell'attività lavorativa nelle diverse forme di part time sarà concordata tra la compagnia, in relazione ad esigenze tecnico organizzative, e l'assistente di volo, in relazione alle proprie esigenze. Il personale a tempo pieno, in servizio a tempo indeterminato, potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale. L'accesso dei lavoratori al tempo parziale ed il loro rientro a tempo pieno avverrà in base ai seguenti criteri prioritari: dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave; dipendenti genitori unici o affidatari; dipendenti con almeno 1 figlio di età inferiore a 6 anni; anzianità di servizi e anzianità anagrafica per l'assistente di volo; anzianità di servizi e anzianità anagrafica per la qualifica superiore.

Personale di terra

Il dipendente a tempo pieno, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere di passare a tempo parziale per un periodo determinato e concordato con la direzione aziendale, con un minimo di 6 mesi ed un massimo di 48, compatibilmente con le esigenze aziendali. Nel caso di più richieste le aziende valuteranno con particolare attenzione le situazioni motivate da: documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione full-time; documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 12 anni; motivi familiari opportunamente documentati.

Gestori aeroportuali

Il dipendente a tempo pieno, per esigenze di carattere eccezionale, può richiedere per sole 3 volte di passare a tempo parziale per un periodo



Trasporto Aereo

Congedo di maternità

Gestori Aeroportuali

Durante il periodo il congedo di maternità è prevista l'integrazione dell'indennità prevista dall'Inps fino al 100% della retribuzione mensile di fatto con il riconoscimento della

medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per i lavoratori e le lavoratrici iscritti a Prevaer.

Handlers

Durante il periodo il congedo di maternità è prevista l'integrazione dell'indennità prevista dall'INPS fino al 100% della retribuzione mensile di fatto con il riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per le lavoratrici iscritte a Prevaer.

Servizi Atm diretti e complementari

Per quanto riguarda il congedo di maternità si prevede un'integrazione fino a raggiungere il 100% della retribuzione a carico del datore di lavoro. Le assenze per maternità/paternità e allattamento sono considerate utili per il calcolo delle indennità di controllo, tecnico informatica e di volo.

Congedo per la nascita

Servizi Atm diretti e complementari

Sono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito al lavoratore per nascita del figlio, adozione, affidamento, di cui il lavoratore può fruire entro 1 settimana dall'evento.

Congedo parentale

Servizi Atm diretti e complementari

Per il congedo parentale è prevista un'integrazione economica fino a raggiungere l'80% della retribuzione per primi 2 mesi, ed il 40% per i successivi 4 mesi. Per i medesimi periodi temporali, competono, qualora spettanti, le indennità di controllo, tecnico informatica, di volo, di funzione e turno. Oltre i 3 anni e fino agli 8 non compete alcun trattamento economico.

Congedo di maternità e di paternità: adozioni nazionali e internazionali e affidamenti (artt. 26-31)

Il congedo di maternità (5 mesi) spetta anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

Nel caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia.

Nel caso di adozione internazionale il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti riguardanti la procedura adottiva.

Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.



In questo caso la lavoratrice che non richieda per il periodo di permanenza all'estero di usufruire del congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito. L'ente autorizzato certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

Nel caso di affidamento di minore il congedo può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

Il congedo di maternità che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle stesse condizioni, al lavoratore.

Allo stesso tempo, il lavoratore può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva internazionale.

Congedo di maternità e paternità: trattamento economico, normativo, previdenziale (dall'art.22 all'art.25)

La lavoratrice e il lavoratore in congedo di maternità e di paternità hanno diritto ad un' indennità giornaliera pari all' 80% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quattrisettimanale o mensile precedente l'inizio del congedo.

A tale indennità si aggiungono il rateo giornaliero di tredicesima, quattordicesima e gli altri premi o mensilità e trattamenti accessori previsti. I periodi di congedo di maternità e di paternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Inoltre, sono considerati come attività lavorativa utili per la progressione di carriera, quando i CCNL non richiedano particolari requisiti.

Detti periodi sono incompatibili con le ferie, e assenze ad altro titolo, e comprendono l'indennità di malattia.

Dal punto di vista previdenziale i periodi di congedo, in costanza di rapporto di lavoro, sono coperti da contribuzione figurativa e non è richiesta nessuna anzianità contributiva

Al di fuori del rapporto di lavoro sono coperti da contribuzione figurativa in caso di versamento di almeno 5 anni di contribuzione in costanza di rapporto di lavoro all'atto della domanda.

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico (art. 24)

L'indennità di maternità è corrisposta anche quando l'inizio del congedo di maternità coincide con la risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività dell'azienda, per ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, o per scadenza del termine. Le lavoratrici, che accedono anticipatamente al periodo di congedo di maternità per motivi di salute (maternità a rischio), hanno diritto a percepire l'indennità di maternità anche qualora si verifichi la risoluzione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio del congedo obbligatorio di maternità (2 mesi prima della data presunta del parto).

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

Ai fini del computo dei 60 giorni, non si calcolano le assenze causate da malattia o da infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 5 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l.n. 104/1992 e ssmmii; la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa il padre adottivo o affidatario con lei convivente, di un minore nei primi 3 anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre i 12 anni del minore stesso.

Congedo parentale—modalità di fruizione

Solo Fise: Il congedo parentale può essere fruito su base mensile o plurimensile ovvero su base oraria giornaliera, previa richiesta scritta al datore di lavoro con preavviso di almeno 5 giorni calendariali nel primo caso ovvero con preavviso di almeno 2 giorni calendariali in caso di utilizzo del congedo su base oraria. La fruizione su base oraria è prevista in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello nel corso del quale ha inizio il congedo stesso.

Aspettativa per adozione e affidamento

Ai lavoratori che scelgano di adottare o avere in affidamento bambini e abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia che all'estero, le aziende per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni ai sensi della legislazione vigente, riconosceranno, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, periodi di aspettativa non retribuita fino ad 1 anno, dietro presentazione della documentazione del competente giudice dei minori.

Taxi

Congedo per la nascita

Al lavoratore padre Si riconosce 1 giornata di permesso retribuito per la nascita del figlio, fruibile entro 15 giorni dall'evento.

Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni assenza dal lavoro.



Part-time

In casi di gravi e comprovate necessità familiari il lavoratore può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità: in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità; in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap. A parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

Porti

Congedo parentale

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità aggiuntive, salvo esistenti condizioni di miglior favore derivanti da contrattazione collettiva. La richiesta di congedo parentale dovrà essere presentata al datore di lavoro, salvo casi di oggettiva impossibilità, con preavviso non inferiore a 15 giorni. Alle dipendenti delle autorità portuali, durante il periodo di assenza obbligatoria e per il primo mese dell'eventuale assenza facoltativa, è riconosciuta la normale retribuzione, integrando il trattamento di legge.

Servizi Ambientali (Fise e Utilitalia)

Congedo maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, l'azienda corrisponde alla dipendente un'integrazione di quanto la stessa percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta di sua spettanza.

Lavoro notturno

La fascia oraria in cui si applica il divieto di lavoro notturno per la lavoratrice, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad 1 anno di età del bimbo, è compresa tra le 22.00 e le 6.00.



La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel precedente periodo, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio è stata alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, 26 contributi settimanali.

La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

Il trattamento previsto per il periodo di astensione obbligatoria per maternità, compresa l'eventuale integrazione aziendale, prevale sempre sul trattamento di integrazione salariale. Inoltre le ore corrispondenti ai riposi giornalieri durante il primo anno del bambino sono considerate come lavorative quindi integrabili.

Tali disposizioni si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità istituito ancora in vigore fino al 2016. Il contratto di solidarietà è cumulabile con la maternità. Si applicano tali istituti relativamente alle ore previste di prestazione lavorativa mentre per le ore di riduzione interviene l'integrazione salariale.

Contributo per i servizi di baby-sitting e per l'infanzia

La riforma del lavoro, denominata legge Fornero (l.n.92/2012, art. 4, comma 24, lett. b) ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013 – 2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli 11 mesi successivi, rinunciando al congedo parentale, dei *voucher* per l'acquisto di servizi di baby-sitting ovvero un contributo per pagare le rette dei servizi per l'infanzia pubblici e privati accreditati, per un periodo massimo di 6 mesi.



Il beneficio è stato prorogato per il biennio 2017–2018 dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232 (c.d. legge di bilancio 2017) sia per le lavoratrici dipendenti sia per le lavoratrici iscritte alla gestione separata, nel limite di spesa di 40 milioni di euro per ciascuno dei due anni, sia per le lavoratrici autonome, nel limite di spesa di 10 milioni di euro per ciascuno dei due anni. In seguito all'abrogazione delle norme in tema di lavoro accessorio, il contributo previsto per i voucher baby sitting, è stato rinominato **“Contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting”** e sarà erogato attraverso la modalità del **“Libretto di Famiglia”**. L'INPS, con **messaggio del 30 marzo scorso n. 1428**, ha indicato le nuove istruzioni operative per poter usufruire del beneficio. I *voucher* già acquisiti telematicamente entro il 31 dicembre 2017 avranno ancora validità fino al 31 dicembre 2018 ed, entro lo stesso termine, si potrà restituire in tutto o in parte i *voucher* non utilizzati, con il relativo reintegro del corrispondente congedo parentale, in caso contrario i voucher non utilizzati perderanno validità.

Chi può richiedere il “Contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting”

Possono richiedere il contributo le lavoratrici: dipendenti pubbliche e private; iscritte alla gestione separata comprese le libere professioniste, non iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non pensionate, ancora all'interno degli 11 mesi successivi alla conclusione del periodo di indennità di maternità e che non abbiano fruito di tutto il periodo di congedo parentale; le lavoratrici autonome o imprenditrici che abbiano concluso il teorico periodo di fruizione dell'indennità di maternità e per le quali non sia decorso 1 anno dalla nascita o dall'ingresso in famiglia (nei casi di adozione e affidamento) del minore e che non abbiano fruito ancora di tutto il periodo di congedo parentale. Le lavoratrici possono accedere al beneficio anche per più figli, presentando una domanda per ogni figlio.

Durata e misura del contributo

Il beneficio può avere una delle seguenti forme alternative tra loro: versamento di una somma di denaro per pagare la retta dei servizi per l'infanzia pubblici o privati accreditati, attraverso pagamento diretto alla struttura scolastica prescelta dalla madre, tra quelle presenti nell'elenco pubblicato sul sito dell'INPS, dietro esibizione, da parte della struttura stessa, della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio, e fino a concorrenza di 600 euro mensili, per ogni mese di congedo parentale non fruito dalla lavoratrice; contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting

dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. A parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.



Mobilità Tpl (Autoferrotranvieri-Internavigatori)

Congedo di maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 % della quota giornaliera della retribuzione spettante.

Congedo parentale—modalità di fruizione

I congedi parentali possono essere fruiti: per i lavoratori mobili che effettuano servizi superiori a 50 km., in giornate intere non frazionabili, ed in tal caso il lavoratore è tenuto ad un obbligo di preavviso di 3 giorni; per il personale di esercizio che effettua servizi inferiori a 50 km in misura pari alla metà dell'orario giornaliero, ed in tal caso il lavoratore è tenuto ad un obbligo di preavviso di 7 giorni; per il restante personale (operaio e amministrativo) per multipli di 1 ora, e comunque non inferiore a 2 ore, ed in tal caso il lavoratore è tenuto ad un obbligo di preavviso di 7 giorni. In caso di oggettive difficoltà applicative le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale. Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti. Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro secondo i termini sopra indicati e indicando l'inizio e la fine e del periodo in caso di fruizione in modalità giornaliera.

Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio, entro i primi 3 anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di 10 giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezze giornate. I permessi sono riconosciuti anche in caso di adozione o affidamento entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, e comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica.

Mobilità Attività Ferroviarie

Congedo di maternità/paternità

Durante il periodo di congedo di maternità e di paternità l'azienda provvede ad integrare la prestazione erogata dagli Enti previdenziali fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

La prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta.

Congedo parentale

Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori percepiranno integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.



Congedo parentale – fruibilità in modalità oraria

Ciascun genitore può scegliere fra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale.

La fruizione su base oraria è consentita, previo preavviso scritto di almeno 2 giorni, in misura pari a mezza giornata di ferie e per il personale per il quale è prevista dal CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.

Part time—diritto alla trasformazione

L'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, procederà alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale del lavoratore che ne faccia richiesta, per i seguenti casi di gravi e comprovate necessità familiari:

patologie oncologiche o altre gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori; assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e che necessita di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o figlio convivente portatore di handicap ai sensi

secondo le modalità del “Libretto Famiglia”.

L'importo del beneficio, in entrambe le forme, corrisponde a 600 euro mensili ed è erogato per un periodo massimo di 6 mesi, 3 mesi per le lavoratrici autonome, divisibile solo per frazioni mensili intere (un mese continuativo di congedo), in alternativa alla fruizione del congedo parentale, comportando conseguentemente la rinuncia allo stesso da parte della lavoratrice. Le lavoratrici part-time potranno beneficiare del contributo in misura riproporzionata rispetto alla propria prestazione lavorativa.

Il “contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting” viene erogato per un massimo di 600 euro mensili tramite il Libretto Famiglia seguendo i successivi passaggi: per poter usufruire dei bonus concessi dal 1° gennaio 2018, le mamme beneficiarie e i lavoratori devono registrarsi alla piattaforma telematica dell'INPS (www.inps.it), Prestazioni di Lavoro Occasionale e Libretto famiglia e selezionare l'apposita voce del menù a tendina “acquisto di servizi di baby-sitting”; le madri, dopo essersi registrate all'apposita piattaforma dell'INPS, dovranno procedere all'appropriazione telematica del contributo per l'acquisto dei servizi di baby-sitting, entro e non oltre 120 giorni dall'accoglimento della domanda altrimenti si perderà il beneficio; una volta effettuata la registrazione ed aver acquisito il relativo contributo per via telematica, le mamme beneficiarie del bonus, inseriranno le prestazioni lavorative entro il 3 del mese successivo rispetto a quello di svolgimento delle prestazioni stesse, per garantire il pagamento nei termini di legge da parte dell'INPS.

Modalità di presentazione della domanda

La domanda va presentata all'INPS esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali: attraverso il portale Internet dell'istituto (www.inps.it) accessibile direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo; enti di patronato, avvalendosi dei servizi telematici offerti dagli stessi; Contact Center (numero 803 164 da rete fissa oppure 06 164 164 da rete mobile).

L'Istituto avviserà il datore di lavoro della lavoratrice (ad eccezione dei casi di lavoro autonomo o libero professionale) della proporzionale riduzione del periodo di congedo parentale conseguente alla concessione del beneficio. Le domande possono essere presentate entro il 31 dicembre 2018, o comunque fino ad esaurimento dello stanziamento previsto dalla legge e pari a; 40 milioni di euro per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici iscritte alla gestione separata; 10 milioni di euro per le lavoratrici autonome.

La rinuncia al beneficio può essere effettuata dal giorno successivo all'accoglimento della domanda, esclusivamente in via telematica attraverso la medesima procedura utilizzata per la presentazione della domanda.

Congedo parentale (dall'art.32 all'art. 36)

I genitori hanno diritto, per ogni figlio fino ai 12 anni d'età, a un periodo di congedo complessivamente non superiore a 10 mesi. Tale limite diventa di 11 mesi se il padre usufruisce di almeno 3 mesi. Il congedo spetta anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il periodo di congedo è così ripartito:

- per la madre lavoratrice il limite individuale di 6 mesi a decorrere dal termine del congedo di maternità;
- per il padre lavoratore il limite individuale di 6 mesi, elevabile a 7, quando egli eserciti il proprio diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi, dalla nascita del bambino;
- nel caso di genitore unico (morte dell'altro genitore, abbandono del bambino da parte dell'altro genitore, affidamento del figlio ad un solo genitore con provvedimento formale) il limite individuale del congedo parentale fruibile è di 10 mesi.



Nel caso in cui il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei

congedi parentali dei genitori è elevato ad 11 mesi.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche quando l'altro non ne abbia diritto.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Fruizione oraria

Il congedo parentale può essere fruito anche in modo orario. La contrattazione collettiva di settore dovrà stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

limitatamente al periodo che va fino al compimento dei 3 anni di vita del bambino. Le richieste saranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato.

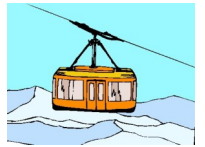
Formazione

Nei casi di periodi di congedo pari o superiore a 4 mesi, le lavoratrici, laddove necessario, saranno messe nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativi necessari a svolgere la precedente mansione o equivalente.

Impianti a fune

Congedo di maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo complessivo non superiore a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 % per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante. La medesima integrazione è riconosciuta, per un massimo di 3 mesi, alla lavoratrice in caso di interdizione anticipata per i motivi previsti dall'art. 17 del D. lgs. n.151/2001.



Congedo parentale - modalità di fruizione oraria

Il congedo parentale può essere fruito in modalità oraria nel seguente modo: per il personale amministrativo per multipli di 1 ora, e comunque non inferiore a 2 ore; per il restante personale (operaio e/o turnista), in misura pari alla metà dell'orario giornaliero. Per fruire del congedo parentale, in caso di fruizione giornaliera è necessario dare comunicazione al datore di lavoro con un preavviso di 3 giorni, indicando inizio e fine del periodo di fruizione mentre, in caso di fruizione oraria, sono necessari 7 giorni di preavviso.

Part time - diritto alla trasformazione

Il lavoratore e la lavoratrice, che hanno la necessità di assistere un figlio minore di 3 anni, possono inoltrare richiesta di trasformazione temporanea del contratto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale. L'azienda accoglie la domanda compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico produttive del servizio, tenendo anche conto della collocazione stagionale.

Autonoleggio

Congedo maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100 % per cento della quota giornaliera della retribuzione spettante.

Congedo per la nascita

Si riconoscono al lavoratore padre 3 giornate di permesso retribuito per la nascita del figlio, fruibili entro 15 giorni dall'evento.

Congedo parentale

Il congedo parentale può essere fruito in modalità oraria nel seguente modo: per il personale amministrativo per multipli di 1 ora, e comunque non inferiore a 2 ore; per il restante personale (operaio e/o turnista), in misura pari alla metà dell'orario giornaliero. Per fruire del congedo parentale, sia in caso di fruizione giornaliera, sia oraria, salvo i casi di oggettiva impossibilità, è necessario dare comunicazione al datore di lavoro con un preavviso di 5 giorni, indicando inizio e fine del periodo di fruizione in caso di fruizione giornaliera.

Per i primi 30 giorni periodi di congedo parentale, fruiti entro i 6 anni di vita del bambino, è prevista un'integrazione economica, rispetto all'indennità prevista dall'INPS, tale da raggiungere il 40% della retribuzione spettante a carico del datore di lavoro.

Congedi per la malattia del figlio

Per il congedo malattia del figlio entro i 3 anni di vita del figlio sono previsti giorni di permesso non retribuito senza limiti di tempo ed entro il compimento dei 12 anni di vita del figlio, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri, sono riconosciuti 5 giorni annui di permesso non retribuito.

Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni assenza dal lavoro.

Part time—diritto alla trasformazione

La lavoratrice può richiedere la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, nel limite del 50% dell'orario normale,

Il lavoratore è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un termine di preavviso non inferiore a 2 giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria il lavoratore potrà scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La fruizione oraria del congedo parentale non può essere cumulata con la fruizione di altri permessi o riposi previsti dal T.U D.lgs.. 151/2001.

Requisiti della domanda

La domanda di fruizione dei periodi di congedo parentale deve essere presentata all'Inps on-line utilizzando il canale telematico.

Il genitore è tenuto, salvi i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro consegnando la ricevuta rilasciata dall'Inps, secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, indicando anche l'inizio e la fine del periodo di congedo, in caso di fruizione su base giornaliera, non inferiore a 2 giorni in caso di fruizione oraria.

In caso di adozione e affidamento il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia, ma non oltre il raggiungimento della maggiore età.



Congedo parentale trattamento economico, normativo, previdenziale (artt. 34-35)

I lavoratori che usufruiscono del congedo parentale hanno diritto ad un'indennità pari al 30% dell'ultima retribuzione. A tale indennità non si aggiunge il rateo giornaliero di tredicesima mensilità o altre indennità accessorie.

I periodi indennizzabili sono 6 mesi complessivi tra i genitori:

- fino ai 6 anni d'età del figlio naturale;
- nei primi 6 anni dall'ingresso del minore adottato o affidato;
- per la durata del prolungamento spettante ai genitori del bambino gravemente disabile.

Per i periodi ulteriori fino agli 8 anni di età del bambino, l'indennità del 30 % della retribuzione spetta solo se il reddito del lavoratore interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Dal punto di vista normativo i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio; non sono utili per la maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità; sono incompatibili con la malattia, le ferie ed ogni altra assenza ad altro titolo. Inoltre, danno diritto all'anticipazione sul Tfr maturato e si applicano le condizioni di miglior favore previste dal CCNL.

Dal punto di vista previdenziale in costanza di rapporto di lavoro:

- i periodi per i quali spetta l'indennità economica (senza verifica dei requisiti reddituali) sono coperti da contribuzione figurativa;
- i periodi ulteriori (indipendentemente dalla corresponsione dell'indennità) sono coperti da contribuzione figurativa nel limite del 200% dell'assegno sociale, il cui ammontare è stabilito annualmente dalla legge finanziaria. L'integrazione della differenza avviene con riscatto secondo le modalità della prosecuzione volontaria.

Al di fuori del rapporto di lavoro i periodi di congedo sono riscattabili nella misura massima di 5 anni se, all'atto della domanda, si possano far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.



Autostrade

Congedo di maternità

Si prevede l'integrazione economica del 20 % dell'indennità di maternità e di paternità, a carico del datore di lavoro, fino a raggiungere il 100% dell'ultima retribuzione percepita.

Congedo per la nascita

Si riconoscono al lavoratore padre 3 giornate di permesso retribuito per la nascita del figlio, fruibili entro 15 giorni dall'evento. Il 3° giorno sarà riconosciuto a condizione che il dipendente non abbia ferie e permessi relativi ad anni precedenti. Un ulteriore giorno di permesso potrà essere fruito entro il 5° mese di vita del figlio. Detti permessi sono in aggiunta rispetto a quelli riconosciuti dalla legge.

Congedo parentale

Per usufruire dei periodi di congedo parentale è necessario un preavviso pari almeno a 3 giorni. Fino ai 6 anni di vita del bambino i periodi di congedo parentale sono retribuiti all'80% per i primi 2 mesi di fruizione e al 30% per un ulteriore periodo di 4 mesi. A partire dal 1° marzo 2000 il periodo di astensione facoltativa è considerato utile, per un massimo di 6 mesi, ai fini dell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Congedo parentale – fruibilità in modalità oraria

Il congedo parentale può essere fruito in modalità oraria, ove la tipologia di servizio lo consenta, nei modi previsti dalla legge.

Part time— diritto alla trasformazione

Si riconosce la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, nei casi di comprovate necessità familiari. Nel caso in cui le richieste superino le disponibilità aziendali la scelta sarà effettuata secondo i seguenti criteri di priorità: patologie oncologiche del coniuge, dei figli o del genitore del lavoratore richiedente o nel caso in cui quest'ultimo conviva con persona che necessita di assistenza e che abbia una totale o permanente inabilità lavorativa; in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni 13, o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104; in caso di patologie gravi del coniuge, dei figli o del genitore del lavoratore richiedente; in caso di rientro dal congedo obbligatorio di maternità.

figli, i genitori o lui stesso soffra di gravi patologie oncologiche o altre gravi patologie degenerative. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro è trasformato nuovamente a tempo pieno.

Nei seguenti casi la Società riconosce priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale:

a. nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o di età inferiore ai 3 anni, o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c. in caso di lavoratrici che rientrano dal periodo di astensione obbligatoria. A parità dei requisiti predetti, la priorità alla trasformazione viene riconosciuta in funzione dell'anzianità di servizio.

Telelavoro

I dipendenti in servizio potranno avanzare richiesta di svolgere la propria mansione attraverso la forma del telelavoro. La Società favorirà le richieste di trasformazione o l'assunzione del personale, appartenente alle seguenti categorie: portatori di handicap affetti da particolari patologie; lavoratrici in gravidanza (con esclusione del periodo di congedo obbligatorio) o lavoratori con figli di età inferiore ad anni 14; lavoratori con situazioni familiari disagiate; lavoratori domiciliati al di fuori del territorio comunale in cui è ubicata la sede di lavoro.

Lavoro notturno

Fermo restando il divieto per le donne nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza e il compimento di 1 anno di età del bambino, hanno diritto all'esclusione del turno notturno, i lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni, fatti salvi i processi organizzativi conseguenti: il genitore componente una famiglia monoparentale con prole di età non superiore a 12 anni; le lavoratrici madri, o, in alternativa, i padri di bambini di età inferiore a 3 anni; i genitori adottivi o affidatari di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i 12 anni di età da parte di quest'ultimo; i lavoratori che hanno a carico disabili ex L. 104/92.

Sanzioni (art.38)

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto al congedo parentale sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 2.580 a euro 12.910.

Riposi giornalieri (dall'art. 39 all'art.41)

Durante il primo anno di vita del bambino spettano 2 ore di riposo giornaliero, o 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore:

- alla lavoratrice madre;
- al lavoratore padre quando la madre
 - ⇒ sia lavoratrice dipendente che non se ne avvale;
 - ⇒ sia morta o gravemente malata;
 - ⇒ non sia lavoratrice dipendente (anche se casalinga);
 - ⇒ oppure quando il bambino è affidato al solo padre.

In caso di parto gemellare o plurimo le ore di riposo sono raddoppiate; quelle aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

I riposi giornalieri spettano anche ai genitori adottivi e affidatari entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del bambino.

Riposi giornalieri trattamento economico, normativo e previdenziale (artt. 43 - 44)

Il trattamento economico è pari alla retribuzione a carico dell'istituto assicuratore e viene anticipato dal datore di lavoro. Sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla gratifica natalizia.

Dal punto di vista previdenziale sono coperti da contribuzione figurativa nel limite del 200 % dell'assegno sociale.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni di legge è punita con la sanzione amministrativa da euro 2.580 a euro 12.910.

Congedo per la malattia del figlio (dall'art. 47 all'art.52)

I genitori alternativamente hanno diritto di usufruire di congedi per malattia del figlio:

- senza limiti temporali fino ai 3 anni d'età del figlio naturale e fino ai 6 anni in caso di adozione o affidamento;
- nel limite di 5 giorni all'anno per ogni figlio di età compresa fra 3 e gli 8 anni e fra i 6 e gli 8 anni in caso di adozione o affidamento.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche quando l'altro non ne abbia diritto.

Il genitore che usufruisce del congedo non è soggetto alle disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

I periodi di congedo malattia del figlio non sono retribuiti, rilevano per l'anzianità di servizio, non rilevano ai fini di ferie e mensilità aggiuntive.

Sono incompatibili con le ferie e le assenze ad altro titolo. La malattia con ricovero ospedaliero del bambino interrompe le ferie del lavoratore per i periodi di congedo spettanti.

Dal punto di vista previdenziale, durante il rapporto di lavoro, i periodi sono accreditati figurativamente fino ai 3 anni di vita del bambino.

Successivamente al terzo anno d'età del bambino la copertura contributiva è nel limite del 200% dell'assegno sociale.

Al di fuori del rapporto di lavoro, i periodi di congedo per malattia del figlio sono riscattabili nella misura massima di 5 anni se, all'atto della domanda, si possono far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Sanzioni

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per la malattia del bambino sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 2.580 a euro 12.910.

Minore con handicap in situazione di gravità (artt. 33 e 42)

I genitori di figli con handicap in situazione di gravità possono scegliere alternativamente fino ai 3 anni di vita del bambino tra:

1. il prolungamento del congedo parentale;
2. le 2 ore di riposo giornaliero retribuito;
3. i 3 giorni mensili di riposo retribuiti.

Si riconosce ai genitori di minori portatori di handicap la facoltà di usufruire del prolungamento del congedo parentale entro gli 8 anni di vita del bambino, per un periodo massimo non superiore a 3 anni comprensivo del congedo parentale ordinario.

Fermo restando la durata complessiva del congedo parentale entro la quale i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi a tale titolo, sarà possibile fruirne nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva. Il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria. Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti. La fruizione oraria del congedo parentale è compatibile con i permessi personali per motivi sanitari, oltre che per quelli già previsti dalla normativa vigente. Durante il periodo di congedo parentale, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa.

E' possibile chiedere, per una sola volta, in sostituzione del congedo parentale oppure entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Congedi per la malattia del figlio

Per il congedo malattia del figlio, da 0 ai 3 anni di vita del bambino, o entro 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso adozione, sono previsti 30 giorni annui di permesso retribuito.

Dopo il compimento del 3° anno di vita di ogni figlio e sino al 12° anno di età, durante le malattie del bambino, dietro presentazione di certificato medico, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri, sono concessi 5 giorni annui di permesso non retribuito.

Formazione

La Società provvede, se necessario, ad inserire nei primi corsi utili di formazione la dipendente che abbia ripreso servizio successivamente ai periodi di assenza obbligatoria, qualora nel corso di detto periodo sia intervenuta una fase di ristrutturazione significativa presso l'unità produttiva di appartenenza.

Part time — diritto alla trasformazione

Il lavoratore ha diritto all'accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale qualora il coniuge, i

dipendenti 1 part time; aziende da 51 a 75 dipendenti 2 part-time; dal 76 dipendente un part-time ogni 25 dipendenti; il part time sarà concesso per periodi semestrali ed in caso di più richiesta a rotazione. La lavoratrice/il lavoratore potrà presentare la domanda al termine dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

In presenza di un numero di richieste eccedenti il limite di cui sopra l'azienda concederà il part time in base alla data di presentazione della domanda.

La lavoratrice/lavoratore che ha già usufruito della trasformazione a seguito della medesima maternità potrà ripresentare la domanda per un ulteriore semestre solo alla scadenza del periodo precedente.

Anas

Congedo di maternità/paternità

Si prevede l'integrazione economica del 20 % dell'indennità di maternità e di paternità, a carico del datore di lavoro, fino a raggiungere il 100% dell'ultima retribuzione percepita.

Gravidanza e puerperio per le addette alla manutenzione stradale

Le dipendenti che svolgono la propria attività in qualità di addette alla manutenzione stradale, non appena documentato il proprio stato di gravidanza, devono essere adibite, per tutto il periodo della gravidanza fino al settimo mese successivo al parto, a mansioni diverse da quelle previste dal profilo di appartenenza. Qualora le diverse mansioni non possano essere espletate in un ambito territoriale inferiore ai 30 Km rispetto alla propria sede di lavoro, l'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 151/2001 è anticipata fin dal momento del riscontro dello stato di gravidanza e comunque fino al momento in cui non sia stata trovata idonea collocazione per l'espletamento delle diverse mansioni.

Congedo parentale

Per quanto riguarda il congedo parentale, da 0 ai 6 anni di vita del bambino, è prevista un'integrazione economica, per i primi 45 giorni, fino al raggiungimento dell'80% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per il restante periodo il 30% della retribuzione fissa spettante.

Congedo parentale – fruibilità in modalità oraria

La fruizione del congedo parentale su base oraria è consentita in misura pari ad almeno 2 ore dell'orario giornaliero riferito al mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La Società potrà garantire la fruizione del congedo orario per multipli di ora.

Questo a condizione che il figlio non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo l'ipotesi in cui sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In alternativa al prolungamento del congedo, è riconosciuta la facoltà di fruire delle due ore di riposo giornaliero retribuito, fino ai 3 anni di vita del bambino, o dei 3 giorni di permesso mensile retribuito.

Il diritto è riconosciuto anche in caso di adozione e di affidamento. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri in caso di adozioni e affidamenti viene riconosciuto, indipendentemente dall'età del bambino, entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

In caso di sospensione totale del rapporto di lavoro nel corso del mese, il diritto ai 3 giorni di permesso retribuito per assistere il disabile non matura.

In caso di sospensione parziale il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente secondo quanto stabilito dal Ministero del Lavoro: per ogni 10 gg. Di effettivo lavoro il richiedente ha diritto a 1 giorno di permesso. Se la prestazione lavorativa è inferiore ai 10 gg. Il lavoratore/trice non ha diritto ad alcun giorno di permesso.



DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

D.lgs. n.61/2000 (artt.12 bis, 12 ter), D.lgs.n.81/2015 (art.8)

E' riconosciuta la priorità, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, per la lavoratrice o il lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap.

Inoltre si riconosce il diritto di precedenza, per il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro *part-time*, nelle future assunzioni con contratto a tempo pieno, per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro *part-time* precedentemente convertito.

Altresì, il lavoratore/trice può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.



CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DEI TRASPORTI

Misure e condizioni diverse e/o di miglior favore rispetto alla legge

Di seguito si riportano gli interventi e le misure, diverse e/o migliorative rispetto alle previsioni di legge, contenute nei principali Contratti Collettivi Nazionali dei trasporti. Per tutto ciò che non sia espressamente di seguito previsto si applica quanto disposto dal D.lgs. n.151/2001 e s.m.i. precedentemente riportato.



Agenzie Marittime

Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio è prevista l'integrazione economica, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere nei primi 4 mesi il 100% della retribuzione, il 5° mese l'80% della retribuzione ed il 6° mese il 50% della retribuzione.

Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi, alternativamente, dal lavoro per le malattie del figlio con il seguente trattamento: da 0 a 3 anni senza limiti temporali e con il riconoscimento per i primi 2 giorni per ogni anno, del 100% della retribuzione; dai 3 agli 8 anni è prevista l'assenza dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi non retribuiti ogni anno per ciascun genitore per ciascun figlio a cui si aggiunge 1 giorno di permesso retribuito per ogni anno.

Inoltre, in aggiunta ai permessi suddetti, qualora la lavoratrice/ lavoratore avesse esaurito tutti i normali permessi retribuiti previsti per tutti i lavoratori, è riconosciuta 1 giornata di permesso retribuito, che potrà essere fruita in alternativa in caso di malattia del figlio/a fino agli 8 anni di vita del bambino/a, oppure per l'inserimento nel nido o nella scuola di infanzia. Tale permesso decade in caso di mancato godimento nell'anno solare di maturazione, senza dare diritto ad alcuna indennità e/o accumulo.

Part time

Le lavoratrici ed i lavoratori a seguito di maternità/paternità e sino al compimento dei 3 anni di vita del minore, potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in part time per la durata di 6 mesi anche rinnovabili.

Il part- time sarà concesso entro i seguenti parametri: aziende da 21 a 50