

L'attenzione della Cooperativa Labirinto alle tematiche della maternità, della genitorialità e della conciliazione è insita nel contesto organizzativo interno anche in relazione alla oggettiva elevata percentuale di lavoratrici nella compagine occupazionale. Il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati ai provvedimenti direttamente correlati alle maternità e paternità (es. congedi obbligatori e parentali) sfiora costantemente il 15% della compagine lavorativa.

La presente guida ha l'obiettivo prioritario di divulgare meglio, alle lavoratrici e ai lavoratori, la conoscenza dei diritti e doveri, sia durante la gravidanza, che successivamente alla nascita delle/i figlie/i. L'obiettivo sotteso è la valorizzazione del diritto alla genitorialità e la promozione della responsabilità condivisa nel lavoro di cura.

Sommario

1	PRIMA DELLA NASCITA	Pag. 2
	1.1 Sono in attesa, e?	
	1.2 Permessi per Esami Parentali	
	1.3 Congedo per Maternità	
	1.4 Flessibilità del congedo	
	1.5 Interdizione anticipata dal lavoro	
2.	DOPO IL PARTO	Pag. 6
	2.1 Congedo parentale	
	2.2 Congedo parentale a ore	
	2.3 Riposi giornalieri	
	2.4 Congedi per malattie della/del Figlia/o	
	2.5 Congedi di paternità	
	2.6 Paternità Obbligatoria	
	2.7 Paternità facoltativa	
3	TUTELE	Pag. 11
	3.1 Divieto di licenziamento	
	3.2 Divieto di sospensione	
	3.3 Dimissioni	
	3.3 Lavoro notturno	
	3.4 Diritto al rientro	
	3.5 Lavoro Nocivo	
4	LABIRINTO	Pag. 13
5	Incentivi specifici	Pag. 14

Versione aggiornata a luglio 2025.

1. PRIMA DELLA NASCITA

1.1 Sono in attesa, e ora?

Dal momento in cui la lavoratrice è a conoscenza della propria gravidanza, è necessario:

- avvisare la propria Coordinatrice o il proprio Coordinatore e l'ufficio Segreteria, in modo tale che si possa procedere con la **Valutazione dei Rischi per la sicurezza e la salute della gestante** nel proprio luogo di lavoro.
- comunicare all'Ufficio Segreteria la data presunta del parto con apposito certificato.

📄 È necessario inviare il certificato di gravidanza all'ufficio Segreteria con mail all'indirizzo segreteria@labirinto.coop

1.2 Permessi per esami parentali

Durante la gravidanza è possibile richiedere permessi retribuiti per tutti quegli esami prenatali, come accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, che devono essere effettuati durante l'orario di lavoro.

📄 È necessario fare richiesta alla/al propria/o responsabile e successivamente presentare documentazione giustificativa attestante data ed orario degli esami.

1.3 Congedo di maternità

La gestante ha diritto ad un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, prevista dai 2 mesi fino ai 3 mesi successivi alla nascita. Normalmente, quindi, il congedo di maternità inizia dal 7° mese di gravidanza ma è possibile, chiedendo la "flessibilità" (vedi paragrafo successivo), continuare la propria attività lavorativa ancora per un mese, ed iniziare quindi il congedo dall'8° mese di gravidanza. **In ogni caso l'astensione deve durare almeno 5 mesi.**

Rispetto alla data presunta del parto, è necessario sapere che:

- se il parto è anticipato rispetto alla data presunta – parto prematuro o precoce – ai tre mesi dopo il parto devono essere aggiunti anche quei giorni che non sono stati goduti prima del parto. In questo caso non è un problema se la somma dei 3 mesi dopo il parto ed i giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta del parto, superi in numero il limite complessivo di 5 mesi.
- se il parto è posticipato rispetto alla data presunta, si ha diritto ai giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva.

Altre informazioni da sapere:

- interruzione di gravidanza, avvenuta entro il 180° giorno di gestazione (art. 19 TU), viene considerata a tutti gli effetti malattia. In questo caso, quindi, è escluso che la lavoratrice possa usufruire del trattamento di maternità;
- interruzione di gravidanza, avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione (art. 19 TU), o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, salvo che la

stessa non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa;

- parto gemellare, non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo;
- adozioni e affidamenti, la durata del congedo è di 5 mesi, previsti dall'ingresso in famiglia del minore, incluso il giorno dell'ingresso stesso;
- adozioni e affidamenti internazionali, la durata del congedo prevista è di 5 mesi, successivi all'ingresso in Italia della/del minore adottata/o o affidata/o, compreso il giorno dell'ingresso in Italia. Il congedo ha una durata complessiva di 5 mesi, ma può essere utilizzato anche parzialmente prima che la/il minore faccia il suo ingresso in Italia. In tal caso, il congedo rimanente può essere fruito anche frazionatamente entro i 5 mesi dall'ingresso in Italia. Per il periodo di permanenza all'estero, la lavoratrice che non richiede o richiede solo in parte il congedo di maternità, può utilizzare un congedo non retribuito (circolare INPS 97/2001). Se la procedura di adozione internazionale è interrotta, il periodo trascorso all'estero per gli adempimenti correlati all'adozione è riconosciuto come congedo di maternità, purché certificato.

N.B.: nei casi di adozioni e affidamenti, sia nazionali che internazionali, la durata del congedo resta di 5 mesi, anche se durante tale periodo la/il minore raggiunge la maggiore età; nei casi di affidamento non preadottivo o temporaneo, spetta un congedo pari a 3 mesi, che può essere utilizzato anche in modo frazionato, entro 5 mesi dalla data di affidamento della/del minore.

LA DOMANDA ALL'INPS

La **domanda per il congedo di maternità deve essere presentata anzitutto all'INPS**, utilizzando una delle seguenti tre opzioni:

- online sul sito dell'INPS utilizzando il PIN dispositivo.
- telefonicamente, chiamando il numero verde gratuito 803164 da rete fissa, oppure il numero 06164164 da rete mobile a pagamento, secondo la tariffa del proprio gestore telefonico.
- presso i patronati, che provvederanno ad evadere la pratica in via telematica.

La domanda deve essere inoltrata, prima dell'effettivo inizio del periodo di congedo. È necessario far pervenire:

- il certificato di gravidanza, che riporta la data presunta del parto, entro il 7° mese di gravidanza.
- Il certificato attestante la data del parto, entro 30 giorni dal parto.

In caso di adozione o affidamento il genitore deve presentare all'INPS e al proprio datore di lavoro l'apposita domanda di congedo unitamente alla certificazione dell'ente autorizzato all'adozione, così che possano rilevarsi:

- la precisa data di ingresso in famiglia del minore;
- la durata delle assenze dal luogo di lavoro;
- l'inizio del procedimento presso il tribunale per ottenere la conferma della validità dell'adozione o affidamento.

Questi certificati vanno inviati in originale, tramite raccomandata o consegnandoli di persona nella sede INPS di competenza.

LA DOMANDA ALLA COOPERATIVA

📄 La ricevuta in formato .pdf della domanda presentata all'INPS, insieme ai certificati di gravidanza e della data del parto, devono essere inviati appena possibile all'ufficio Segreteria con mail all'indirizzo segreteria@labirinto.coop

Per le dipendenti in congedo obbligatorio è previsto, secondo contratto, la copertura del 100% della retribuzione.

1.4 La flessibilità (del congedo)

Per flessibilità si intende la possibilità prevista dall'art. 20 del D.Lgs 151/2001 di poter proseguire l'attività lavorativa durante l'8° mese di gestazione, nel caso in cui la futura mamma stia bene, non abbia particolari problemi e svolga un lavoro non pericoloso. In questi casi il congedo, e solo se la lavoratrice ne fa richiesta, inizia un mese prima della data prevista del parto e si conclude 4 mesi dopo la nascita del figlio. È comunque possibile interrompere in qualsiasi momento l'attività lavorativa svolta nell'8° mese di gravidanza, con il conseguente inizio del congedo di maternità. Anche l'insorgere di una malattia che venga certificata può essere motivo di interruzione della flessibilità, con il conseguente inizio del congedo obbligatorio, che decorre dalla data del primo giorno di malattia. Non è necessario, in questo caso, che la malattia sia correlata allo stato di gravidanza.

📄 Per fare richiesta di flessibilità e quindi prolungare l'attività lavorativa fino all'8° mese di gravidanza, entro la fine del 7° mese di gravidanza la lavoratrice deve produrre la seguente documentazione:

-LE CERTIFICAZIONI MEDICHE

Va consegnata alla/al coordinatrice/ore o all'ufficio Segreteria segreteria@labirinto.coop una certificazione medica rilasciata – durante il 7° mese di gravidanza – dal ginecologo del servizio sanitario nazionale o dal ginecologo convenzionato con il SSN, attestante che la gestante non ha problemi a continuare la propria attività lavorativa e che indichi la data presunta del parto. Nel caso in cui il proprio ginecologo sia privato, è necessario far convalidare il proprio certificato da un ginecologo dell'ASL.

Tale certificazione servirà al medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria, per il rilascio di un'ulteriore certificazione medica.

-LA COMUNICAZIONE ALL'INPS

La domanda di congedo andrà dunque aggiornata con la richiesta di flessibilità, utilizzando una delle seguenti tre opzioni:

- online sul sito dell'INPS utilizzando il PIN dispositivo.
- telefonicamente, chiamando il numero verde gratuito 803164 da rete fissa, oppure il numero 06164164 da rete mobile a pagamento, secondo la tariffa del proprio gestore telefonico.
- presso i patronati, che provvederanno ad evadere la pratica in via telematica.

È necessario far pervenire anche i certificati medici sopra descritti in originale, tramite raccomandata o consegnandoli di persona nella sede INPS di competenza.

-LA COMUNICAZIONE ALLA COOPERATIVA

📄 La domanda e la ricevuta in formato .pdf della domanda presentata all'INPS, insieme ai certificati medici del ginecologo e del medico aziendale, devono essere inviati appena possibile all'ufficio Segreteria con mail all'indirizzo segreteria@labirinto.coop

1.5 Interdizione anticipata dal lavoro

In alcuni casi, le lavoratrici gestanti non possono proseguire la propria attività lavorativa fino al 7° mese – o fino all'8° mese, nel caso di flessibilità – a causa della presenza di alcune condizioni previste dalla legge che danno il diritto all'astensione anticipata dal lavoro, previ accertamenti sanitari.

Tali condizioni sono:

- gravi complicanze della gestazione;
- preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
- impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, quando si constata che la lavoratrice svolge mansioni di trasporto e sollevamento pesi o lavori pericolosi, faticosi e pregiudizievoli per la gravidanza.

📄 Nel caso in cui si presentino gravi complicanze della gestazione o vi siano preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, la richiesta va presentata all'Azienda Sanitaria allegando la documentazione medica attestante le condizioni di rischio. In tutti gli altri casi – condizioni lavorative pregiudizievoli e/o impossibilità di assumere mansioni alternative – la domanda verrà inviata tramite l'ufficio Segreteria all'Ispettorato del Lavoro competente territorialmente.

In entrambi i casi, le relative autorizzazioni (da parte dell'Azienda Sanitaria o dell'Ispettorato del Lavoro), vanno trasmesse all'Inps.

Per le dipendenti in congedo anticipato da lavoro è previsto, secondo contratto, la copertura dell'80% della retribuzione.

*Per informazioni ulteriori è possibile rivolgersi **all'ufficio Segreteria all'indirizzo segreteria@labirinto.coop** o telefonando al numero 0721 456415 nei seguenti orari: dal lunedì al venerdì dalle 09.00 alle 13.00, il lunedì e il giovedì dalle 13.00 alle 17.00.*

2. DOPO IL PARTO

2.1 Il congedo parentale

È prevista la possibilità di richiedere un congedo parentale entro i primi 12 anni di vita della/del minore, per i genitori naturali, della durata complessiva – tra i due genitori – non superiore ai 10 mesi, che possono diventare 11 nel caso in cui il padre lavoratore utilizzi il congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Il periodo complessivo può essere utilizzato anche contemporaneamente da entrambi i genitori; mentre, nel caso in cui sia invece presente un unico genitore, quest'ultimo ha diritto a tutti i 10 mesi del congedo.

Sintetizzando è quindi possibile fare richiesta di congedo con le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi.
- il padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi – elevabile a 7 – dalla nascita della/del figlia/o, se lo stesso usufruisce del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- il padre lavoratore può fare richiesta anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- nel caso di genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi. Ai sensi dell'art. 32, comma a, lett. c, D. lgs. 151/2001, per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei cui confronti sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo della/del figlia/a (Circolare INPS 122/2022);
- in caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni minore.

Le stesse modalità sono previste anche per i genitori adottivi o affidatari. Il congedo può quindi essere utilizzato entro i primi 12 anni dall'ingresso della/del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della maggiore età.

2.2 Il congedo parentale a ore

Il Jobs Act – D.lgs. n. 80/2015, in vigore dal 25 giugno 2015 – ha introdotto la possibilità di usufruire del congedo anche con la modalità oraria. È possibile, perciò, alternare l'utilizzo del congedo sia utilizzando la modalità a ore, sia giornaliera, mantenendo comunque il limite complessivo del congedo. Il congedo parentale su base oraria non può essere fruito negli stessi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento, maternità, paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari per assistenza ai figlie/i disabili. È invece cumulabile con permessi e riposi disciplinati da disposizioni diverse dal TU, come ad esempio quelli della legge 104.

📄 Il genitore deve comunicare l'intenzione di andare in congedo parentale con l'anticipo previsto dal contratto e comunque con un preavviso non inferiore a 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Laddove possibile e per le esigenze organizzative correlate si richiede la massima tempestività delle comunicazioni.

LA DOMANDA ALL'INPS

La domanda deve essere presentata all'INPS, utilizzando una delle seguenti tre opzioni:

- online sul sito dell'INPS utilizzando il PIN dispositivo.
- telefonicamente, chiamando il numero verde gratuito 80 31 64 da rete fissa, oppure il numero 06 16 41 64 da rete mobile a pagamento, secondo la tariffa del proprio gestore telefonico.
- presso i patronati, che provvederanno ad evadere la pratica in via telematica.

La domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto. Qualora sia presentata dopo, saranno pagati i soli giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

LA DOMANDA ALLA COOPERATIVA

📄 La domanda e la ricevuta in formato .pdf della domanda presentata all'INPS, deve essere inviata appena possibile all'ufficio Segreteria con mail all'indirizzo segreteria@labirinto.coop

La remunerazione dei congedi parentali

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 (cd. Decreto Equilibrio) apporta delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del T.U. che prevede: "Per i **periodi di congedo parentale** di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita della/del figlia/o, **a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.** I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione".

Alla luce della novella normativa, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita della/del minore (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita della/del minore (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- ad entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).
- Al genitore solo 9 mesi sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita della/del minore (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Si evidenzia che la percentuale del trattamento economico può aumentare fino all'80% solo nei casi e nei modi espressamente previsti dalle leggi di bilancio che annualmente stanziavano fondi ad hoc (es. *nel 2023 è stato previsto un mese di congedo per ciascun figlio/a sotto i 6 anni di età; per l'anno 2024 la misura è stata finanziata fino a due mesi*).

Pertanto, per gli indennizzi di tali periodi si rinvia alla normativa in corso al momento della richiesta e della fruizione.

Tali misure sono previste per uno dei due genitori, pertanto al datore di lavoro va consegnata copia della domanda e copia della ricevuta presentata all'Inps.

In tutti i casi la fruizione di tali congedi è subordinata alla richiesta della/del lavoratrice/ore.

2.3 Riposi giornalieri

È possibile usufruire dei riposi giornalieri (*cd permessi allattamento*), entro il primo anno di vita della/del minore, in caso di adozioni o affidamento, entro il primo anno dall'ingresso della/del minore in famiglia, di riposi giornalieri di 2 ore cumulabili, utilizzabili alternativamente sia dal padre che dalla madre. Nel caso in cui l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 ore, il riposo si riduce ad 1 ora. È prevista la possibilità di poter usufruire del doppio delle ore nel caso in cui il parto sia gemellare o affidamento di 2 o più bambine/i e possono essere usfruite contemporaneamente dai due genitori.

Le lavoratrici devono presentare la domanda esclusivamente al datore di lavoro.

I lavoratori devono presentare la domanda sia al datore di lavoro che all'INPS esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- online sul sito dell'INPS utilizzando il PIN dispositivo.
- telefonicamente, chiamando il numero verde gratuito 803164 da rete fissa, oppure il numero 06 164 164 da rete mobile a pagamento, secondo la tariffa del proprio gestore telefonico.
- presso i patronati, che provvederanno ad evadere la pratica in via telematica.

2.4 Congedi per malattie del figlio

Il congedo per malattia della/del minore può essere utilizzato fino al compimento degli 8 anni. Il congedo può essere utilizzato alternativamente dai genitori, per le malattie della/del minore di età inferiore a 3 anni su presentazione del certificato della/del pediatra.

La durata dei congedi varia in base all'età della/del minore:

- entrambi i genitori hanno diritto, nei primi 3 anni di vita della/del minore, a congedi di malattia per la/il figlia/o senza limite di tempo.
- dai 3 agli 8 anni, i genitori hanno a disposizione 5 giorni a testa all'anno, per un totale massimo di 10 giorni totali non fruibili contemporaneamente. Tale limite non può essere superato nemmeno nel caso in cui uno dei due genitori non usufruisca, in tutto o in parte, dei propri 5 giorni, e deve intendersi riferito a ciascun minore.

Nel caso di due gemelli, il numero di giorni di permesso per malattia dei minori raddoppia. L'assenza della/del lavoratrice/ore non è soggetta ai controlli ordinari previsti per malattie ordinarie.

Per i genitori adottivi o affidatari la durata del congedo per malattia sarà:

- senza limiti di tempo per minori fino a 6 anni di età.
- di 5 giorni all'anno per minori fino a 8 anni di età.

Se il minore ha tra i 6 e i 12 anni, il diritto ai congedi per malattia può essere utilizzato per i primi 3 anni dall'ingresso della/del minore in famiglia.

È necessario presentare apposita richiesta al proprio responsabile, allegando certificato di malattia rilasciato da un medico specialista convenzionato con il SSN, ed una dichiarazione che attesti che l'altro genitore non sia in congedo per lo stesso periodo e per lo stesso motivo.

La legge non prevede alcuna indennità per il congedo per la malattia delle/dei figlie/i.

2.5 Congedi di paternità

Il congedo di paternità – art.28 e seguenti del TU – viene riconosciuto nel caso in cui la madre della/del bambina/o, indipendentemente che sia lavoratrice o meno, si trovi nelle seguenti situazioni:

- morte o grave infermità della madre. È necessario, in questo caso, attestare la morte della madre compilando la dichiarazione di responsabilità apposita, predisposta nella domanda telematica. Nel caso, invece, di grave infermità, la certificazione sanitaria che attesta tale infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS, allo sportello o a mezzo raccomandata postale.
- abbandono della/del figlia/o da parte della madre. È necessario attestare l'abbandono – o mancato riconoscimento – da parte della madre tramite la compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica.
- affidamento esclusivo della/del figlia/o al padre (art. 155 bis cod. civ.). È necessario allegare alla domanda telematica una copia del provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto o comunicando gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso, in modo tale da attestare l'affidamento esclusivo.
- rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori. La rinuncia è attestata dal richiedente, compilando l'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda.

Il congedo di paternità ha la stessa durata del congedo di maternità non fruito dalla madre e decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra descritti. Se la madre, invece, non è lavoratrice, il congedo di paternità si conclude il terzo mese dopo il parto.

LA DOMANDA ALL'INPS

La domanda per il congedo di paternità deve essere presentata anzitutto all'INPS, utilizzando una delle seguenti tre opzioni:

- online sul sito dell'INPS utilizzando il PIN dispositivo.
- telefonicamente, chiamando il numero verde gratuito 80 31 64 da rete fissa, oppure il numero 06 16 41 64 da rete mobile a pagamento, secondo la tariffa del proprio gestore telefonico.
- presso i patronati, che provvederanno ad evadere la pratica in via telematica.

La domanda deve essere inoltrata, prima dell'effettivo inizio del periodo di congedo. Va presentata certificazione attestante una delle situazioni sopra descritte. Nel caso di abbandono è prevista la presentazione di una dichiarazione personale ai sensi dell'art. 47 del dpr 445/2000.

LA DOMANDA ALLA COOPERATIVA

La ricevuta in formato .pdf della domanda presentata all'INPS, deve essere inviata appena possibile all'ufficio Segreteria all'indirizzo segreteria@labirinto.coop.

Nei casi di congedo di paternità il trattamento economico prevede il 100% della normale retribuzione

2.6 Paternità obbligatoria

Il padre lavoratore ha diritto a 10 giorni di congedo obbligatorio che possono essere goduti anche in via non continuativa, da usufruirsi tra i 2 mesi prima della nascita e fino ai 5 mesi dalla nascita e in caso di morte perinatale della/del figlia/o, retribuiti al 100%. Tali giorni sono fruibili anche contemporaneamente ai giorni di congedo della madre e si applicano anche ai padri che fruiscono del congedo di cui all'art. 28 TU. *Il datore di lavoro non può negare la fruizione del congedo obbligatorio di paternità.*

Per poter usufruire dei giorni di congedo, il padre deve comunicare in forma scritta le date in cui intende utilizzare tale congedo, con un anticipo di almeno 5 giorni e, se richiesti prima della nascita, sulla base della data presunta del parto.

 **La comunicazione va inoltrata in forma scritta all'ufficio Segreteria all'indirizzo segreteria@labirinto.coop**

2.7 Paternità facoltativa

Il lavoratore può discrezionalmente utilizzare un ulteriore giorno di permesso retribuito, anche consecutivo (per un totale di 11 giorni) a fronte della rinuncia della madre ad un pari giorno del proprio congedo di maternità.

Il giorno facoltativo richiesto dal padre, sarà dunque scalato dal totale dei giorni di congedo maternità a disposizione della madre. Tale giorno può essere usufruito fino al 5° mese dalla nascita della/del figlia/o, anche nel caso in cui la madre non si avvalga del congedo maternità.

 Nel caso di domanda di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante, con conseguente riduzione del congedo di maternità. Tale dichiarazione di non fruizione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre a cura di uno dei due genitori. I congedi facoltativi non possono essere frazionati ad ore.

La paternità obbligatoria e la paternità facoltativa sono pagate, a tutti i lavoratori neo padri, al 100% della retribuzione.

*Per informazioni ulteriori è possibile rivolgersi **all'ufficio Segreteria all'indirizzo segreteria@labirinto.coop** oppure telefonando al numero 0721 456415 nei seguenti orari: dal lunedì al venerdì dalle 09.00 alle 13.00 e il lunedì e giovedì dalle 13.00 alle 17.00*

3. TUTELE LAVORATIVE

3.1 Divieto di licenziamento

La lavoratrice in gravidanza non può essere licenziata – art. 54 TU – dal momento in cui inizia la gestazione e fino ad 1 anno di vita del bambino. Il divieto di licenziamento opera anche nel caso in cui il datore di lavoro al momento del licenziamento non era a conoscenza dello stato di gravidanza.

In questo caso, la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, dello stato di gravidanza.

Il divieto non si applica nei seguenti casi:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- scadenza dei termini nei contratti a tempo determinato;
- esito negativo del periodo di prova.

Tali disposizioni si applicano anche al padre lavoratore – art. 54, c.7 TU – che usufruisca dell'astensione obbligatoria, dalla nascita della/del bambina/o fino al compimento di 1 anno di età del medesimo.

In caso di adozioni ed affidamento, il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso della/del minore nel nucleo familiare – art. 54, c.9 TU – in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità.

In caso di adozione o affidamento internazionale il divieto si applica dal momento della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

N.B.: seppur non vi è l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza è fortemente consigliato che la lavoratrice ne dia notizia al datore di lavoro di mettere in sicurezza la lavoratrice e il proseguimento della gravidanza, con l'attuazione di tutte le misure di prevenzione e protezione previste e prescritte dal d.lgs. 81/08.

3.2 Divieto di sospensione

Durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto a cui essa è addetta – art. 54, c.4 TU. La lavoratrice inoltre non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda – art. 54, c.4 TU.

3.3 Dimissioni

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per il quale è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre ha diritto alle indennità (es. mancato preavviso) previste dalle disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento – art. 55, c.1 TU.

Lo stesso diritto è riconosciuto in alternativa al lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità – art. 55, c.2 TU. La lavoratrice o il lavoratore in paternità non sono tenuti al preavviso – art. 55, c. 5 TU.

Il diritto è riconosciuto in caso di adozione o affidamento, entro il primo anno di accoglienza del minore – art. 55, c.4 TU.

La disciplina delle dimissioni prevede la convalida in sede protetta durante il periodo della gravidanza e fino ai 3 anni di età del minore (art. 55 TU).

3.4 Lavoro notturno

È vietato adibire le donne al lavoro nelle ore notturne (dalle ore 22 alle ore 6), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non vi è di prestazione di lavoro notturno per:

- la lavoratrice madre di minori di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario della/del minore convivente di età inferiore a dodici anni.

3.5 Diritto al rientro

Al rientro del congedo la lavoratrice e il lavoratore hanno il diritto alla conservazione del posto nella stessa unità produttiva, con mansioni uguali o equivalenti – art. 56 T.

Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione o di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso della/del minore nel nucleo familiare – art. 56 c. 4 TU.

3.6 Lavoro nocivo

È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, le lavoratrici durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto – art. 6-7 TU.

È vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti esposizione a radiazioni ionizzanti o il rischio di contaminazione – art. 8, c.3 TU, per la quale la legge dispone l'obbligo di comunicazione dello stato di gravidanza – art. 8, c.2 TU

Per godere dei diritti, è opportuno informare al più presto il datore di lavoro dello stato di gravidanza – se la lavoratrice è addetta a lavorazioni pericolose, faticose o insalubri – affinché lo stesso adotti misure necessarie alla tutela della salute e della sicurezza della gestante.

Nel caso non sia possibile spostare la lavoratrice, quest'ultima ha diritto all'anticipo o al prolungamento del congedo obbligatorio di maternità, con la corresponsione della relativa indennità, pari al 100% della retribuzione.

4. LABIRINTO

Tutela – Per ogni lavoratrice in gravidanza viene predisposta la valutazione del rischio in ambito SSL specifico per le lavoratrici gestanti ai fini della richiesta di autorizzazione del congedo anticipato laddove non fosse possibile adibirla ad altre mansioni compatibili con lo stato di gravidanza.

Sostituzioni delle Maternità – La lavoratrice in congedo viene sostituita per il periodo di maternità da personale con incarichi a termine al rientro della lavoratrice in congedo.

Possibilità di fruizione di ferie al rientro dalla maternità

Qualora desiderato dalla lavoratrice in congedo, il rientro viene posticipato oltre il termine del congedo obbligatorio (o facoltativo) al fine di usufruire delle ferie arretrate. Inoltre, sempre qualora richiesto dalla lavoratrice– e previa valutazione di compatibilità con il servizio svolto – viene concesso il part time anche temporaneo. Medesime misure per i lavoratori padri.

Aggiornamenti e tutoraggio al rientro dalla maternità

La lavoratrice, al rientro dal congedo per maternità, viene aggiornata dalla/dal propria/o responsabile rispetto ai cambiamenti nell'ambito del proprio rapporto di lavoro che si sono verificati nel periodo di assenza (*diverse prassi di lavoro, strumenti organizzativi, mutamenti nell'organigramma del servizio, contesto del servizio e della cooperativa, ecc.*). L'aggiornamento viene registrato sul verbale 'riparto' che dovrà pervenire all'ufficio risorse umane per l'annotazione nel planning gestione maternità.

Part-time, Permessi e turni agevolati - Labirinto si impegna a valutare tutte le richieste di part time provenienti da lavoratrici/ori caregiver; il loro accoglimento è subordinato alle compatibilità organizzative. Nelle equipe, in concomitanza di più richieste di permessi e/o di concessione di turni agevolati (oltre ovviamente alle agevolazioni normative di legge), viene data priorità a coloro che hanno figli minori e/o disabili e/o genitori anziani non autosufficienti di cui sono i caregiver. Le richieste verranno vagliate dalla/dal coordinatrice/ore per verificarne la fattibilità organizzativa.

Collocazione temporale e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa compresi le riunioni, la formazione e le assemblee

Laddove applicabile, Labirinto adotta per le proprie lavoratrici e i propri lavoratori, la flessibilità di orario e lo smart working. Per le mansioni impiegate, di coordinamento e di responsabilità, ferme restando le esigenze di servizio anche inerenti alla copertura di eventuali sportelli aperti al pubblico, l'ingresso e l'uscita dal lavoro sono flessibili ai fini delle esigenze di conciliazione. Laddove possibile e richiesto viene adottato lo smart working.

Le riunioni, la formazione e le assemblee, vengono predisposte in orari il più possibile compatibili con la conciliazione dei tempi lavoro-vita.

Per le riunioni e la formazione è prevista, quando compatibile con gli obiettivi delle stesse, la possibilità di utilizzare la teleconferenza.

Sconti per servizi caregiver

Il Consiglio di Amministrazione, annualmente, aggiorna e informa le socie e i soci sulla possibilità di fruire di sconti sia sui servizi erogati dalla stessa Labirinto, sia sui beni e servizi acquistabili da fornitori convenzionati.

Sportello Psicologico – per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, è attivo gratuitamente e per un massimo di 3 incontri, uno spazio di ascolto con professioniste e professionisti.

5. Incentivi specifici

Le normative in vigore prevedono incentivi specifici per le neo-mamme e per i neo-genitori non tutti strutturali, ovvero erogati tramite bonus, una tantum o altre misure, e che variano nel tempo, nell'ammontare, e nei requisiti di accesso, in base alle disponibilità finanziarie dello Stato. *Alcuni incentivi, finanziati annualmente in base alle risorse disponibili vengono erogati in base all'ordine cronologico delle domande presentate e accolte e nei limiti delle risorse stanziare.*

Preliminarmente si precisa inoltre che sono passaggi fondamentali per l'ottenimento di molti incentivi:

- l'iscrizione all'anagrafe della/del nuova/o nata/o / adottata/o che consente di ottenere il **Codice Fiscale** della/l neonata/o / adottata/o senza il quale non è possibile richiedere alcun beneficio;
- **I'isee**; per chi ha già in Isee attivo, lo stesso va aggiornato inserendo la/il nuova/o nata/o; per richiedere l'Isee è necessario rivolgersi a intermediari abilitati all'assistenza fiscale (Caf), oppure accedere al Portale Unico Isee sul sito Inps utilizzando le credenziali di accesso;
- possedere strumenti di identità digitale quali lo **Spid**, Cie o Cns in quanto le procedure – salvo rare eccezioni - sono esclusivamente telematiche.

Di seguito alcuni dei principali incentivi in essere con la precisazione che **è sempre necessario consultare il sito web dell'Inps (www.inps.it) per avere informazioni aggiornate e dettagliate:**

- **Assegno Unico Universale** – è un sostegno economico per chi ha figli a carico, erogato direttamente dall'Inps a prescindere dallo status lavorativo in base a fasce Isee. Tale assegno ha sostituito vecchie misure come assegni familiari (erogati per il tramite del datore di lavoro) o altri bonus come il premio nascita; attualmente è erogato per ciascun figlio/a fino al compimento dei 21 anni (e al ricorrere di determinati condizioni) e senza limiti di età per figli disabili.
- **Bonus Asilo** – è un contributo di sostegno al reddito introdotto a favore dei genitori di bambine/i con età inferiore ai tre anni per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati accreditato o per forme di assistenza domiciliare.
- **Bonus nuovi nati** – Bonus una tantum erogato direttamente dall'Inps a uno dei due genitori in alternativa tra loro, per figlia/figli nati dal 1/1/2025, in possesso di specifici requisiti e fino a capienza delle risorse disponibili (rif. Circ. Inps n. 76/2025).
- **Bonus mamme lavoratrici** – previsto dal D.L. 95 del 30 giugno 2025, il contributo si traduce in un beneficio di 40 euro al mese per l'anno 2025 solo per le lavoratrici madri con due figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. Le somme sono erogate direttamente dall'Inps in un'unica soluzione nel mese di dicembre e sono riservate a coloro che hanno redditi da lavoro inferiori a 40mila euro annui. Si rinvia al decreto attuativo ancora da emanare per le modalità operative e le condizioni di accesso, soprattutto per le lavoratrici che già fruiscono degli esoneri contributivi.