



Federazione Italiana Autonoma Lavoratori Sanità

MANUALE

MATERNITA' & PATERNITA'



Tutti i Diritti sono riservati.

E' vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento.

ATTENZIONE

I permessi per maternità e paternità sono regolamentati dalla Legge e dai contratti Collettivi.

I datori di lavoro e i Lavoratori, sono tenuti al rispetto di apposite procedure prefissate dai contratti collettivi o dai contratti integrativi.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

Proprietario:

FIALS Regione Lombardia

Direttore Responsabile

Angelo Greco

Redattori

Giuseppe Micheli - Milano

Salvatore Santo - Varese

Angelo Bonvissuto - Cremona

Stefano Lazzarini-Lodi

Luca Filippi - Pavia

Salvatore Falsone - Sondrio

Marco Mantovani - Mantova

Alfredo De Marchi - Bergamo

Antonio Cremonesi - Brescia

Indice

La Maternità	Pag. 4
Periodo posto sotto protezione	Pag. 4
Assenze dal lavoro	Pag. 6
Astensione obbligatoria	Pag. 6
Astensione anticipata per gravi problemi di salute	Pag. 7
Visite Mediche	Pag. 7
Concedo di paternità	Pag. 7
Congedo parentale - sanzioni	Pag. 8
Permessi per allattamento - sanzioni	Pag. 10
Permessi per malattia del bambino - sanzioni	Pag. 11
Divieto di licenziamento	Pag. 12
Treatmento economico e contributivo per congedi di maternità	Pag. 13
Diritto all'indennità in caso di eventi particolari	Pag. 14
Treatmento previdenziale per congedo di maternità	Pag. 15
Astensione facoltativa	Pag. 15
Treatmento previdenziale per congedo parentale	Pag. 17
Sanzioni	Pag. 17
Malattia del figlio	Pag. 17
Riposi giornalieri	Pag. 18
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	Pag. 18
FAQ Domande Frequenti	Pag. 20
Schede	Pag. 25

LA MATERNITÀ

Il lavoro femminile e la tutela dei minori, prima dell'avvento della Carta Costituzionale, sono stati oggetto di diversi provvedimenti legislativi che avevano la finalità di tutelare ed impedire le diverse forme di sfruttamento, ma è solo a partire dal 1948 che il Legislatore ha posto "la tutela della maternità" come uno degli obiettivi prioritari.

Si garantisce alla donna lavoratrice una speciale salvaguardia durante l'adempimento della sua funzione essenziale nella famiglia, assicurando, alla madre e al bambino un'adeguata protezione nel rispetto di quanto sancito nell'art. 37 della Carta Costituzionale.

Più recentemente il legislatore, constatato il cambiamento sociale, ha evidenziato la necessità di estendere al padre lavoratore un ruolo più attivo nell'ambito della famiglia finalizzato ad una maggiore protezione del bambino. Da queste considerazioni nascono nuove norme che disciplinano tutta la materia, dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 al Decreto Legislativo¹ 26 marzo 2001 n. 151 (TESTO UNICO). In questo Testo Unico, che abroga le norme precedenti in contrasto o desuete, sono contenute e coordinate tutte le disposizioni in materia di tutela, sostegno della maternità e della paternità.

Il TESTO UNICO (di seguito T.U.) esplicita gli obiettivi della norma finalizzati alla tutela della maternità e della paternità sintetizzabili nei seguenti punti essenziali:

- **tutelare** la salute della lavoratrice madre (o del lavoratore padre);
- **assicurare** alla lavoratrice (e, nei casi previsti, al lavoratore), il diritto ad astenersi dal lavoro per un determinato periodo di tempo, usufruendo di un trattamento economico attraverso la copertura contributiva e mantenendo i diritti derivanti dal rapporto di lavoro;
- **limitare** le possibilità di operare licenziamenti entro determinati limiti temporali;
- **garantire** il diritto di mantenimento del posto di lavoro che si realizza nel fatto che, al termine del periodo di astensione, la lavoratrice (o il lavoratore), hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva nella quale si era occupati in precedenza, rimanendo adibiti a mansioni uguali o perlomeno equivalenti a quelle da ultimo svolte;
- **proteggere** il bambino entro determinati limiti temporali.

Tutte le norme contenute nel T.U., a tutela e sostegno della maternità e della paternità, si applicano sia alle lavoratrici e ai lavoratori titolari di un rapporto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti ed i soci di cooperative.

Le lavoratrici ed i lavoratori a tempo parziale, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 61/2000² ed, in ottemperanza del principio non discriminazione, hanno comunque diritto a beneficiare dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile.

PERIODO POSTO SOTTO PROTEZIONE

La previsione normativa è finalizzata a garantire alle gestanti condizioni di lavoro agevoli. In particolar modo per le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che abbiano informato del proprio stato il datore di lavoro, sono previste particolari disposizioni miranti a salvaguardare la loro sicurezza e salute. La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno

¹ Con la locuzione decreto legislativo (abbreviato con D. Lgs. o D. Lg.) o decreto delegato si intende un atto normativo avente forza di legge adottato dal governo in sede di consiglio dei ministri su delega del Parlamento

² Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

adottato o ricevuto in affidamento bambini fino al compimento dei sette mesi d'età (cfr. art. 6 del citato T.U.).

Nello specifico, è vietato adibire le lavoratrici gestanti al trasporto e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa, nonché allo svolgimento di lavori pericolosi, faticosi o insalubri (art. 7 del T.U.).

Gli obblighi posti al datore di lavoro diventano esecutivi solo dopo la presentazione del certificato medico che attesti la gravidanza, eventuali ritardi nella presentazione del certificato medico non comportano per la lavoratrice la perdita dei relativi diritti ma ne posticipano, naturalmente, la fruizione alla data di presentazione del certificato.

I lavori tassativamente vietati sono elencati nel decreto attuativo del DPR n. 1026/1976³.

Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di analizzare le condizioni di lavoro nelle quali la lavoratrice opera e valutarne i rischi cui la stessa può essere eventualmente soggetta.

Infatti, il T.U., all'art. 13, prevede che, con decreto del Ministro del Lavoro, vengano recepite le linee direttive elaborate dalla Commissione dell'Unione Europea concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici.

Qualora venga individuata dal datore di lavoro la possibilità che la lavoratrice gestante possa essere esposta a sostanze ritenute pericolose o a possibili rischi legati all'ambiente di lavoro, le condizioni di lavoro o l'orario devono essere modificate per tutta la durata del periodo protetto.

Nel caso in cui tale modifica non si renda possibile, per motivi di carattere produttivo od organizzativo, o venga accertato che le condizioni di lavoro siano effettivamente pregiudizievoli per la salute del nascituro o della lavoratrice gestante, il datore di lavoro è tenuto o ad affidare alla lavoratrice, per il periodo interessato alla tutela ad un'altra mansione, che può essere anche inferiore, fermo restando che debba rimanere invariata sia la qualifica che la retribuzione, ovvero superiore, che diventa definitiva nel caso in cui si dovesse protrarre per oltre tre mesi.

Altra tutela nei confronti delle lavoratrici gestanti deriva dall'art. 11 del Decreto Legislativo n. 66/2003⁴ che sancisce: “ dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza, e fino al compimento di un anno di età del bambino, è fatto divieto al datore di lavoro adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, indipendentemente dal settore nelle quali le stesse sono impiegate.”

Il datore di lavoro, inoltre, non può obbligare al lavoro notturno:

- la lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre di un figlio di età inferiore ai tre anni;
- la lavoratrice madre, il lavoratore padre nel caso di unici affidatari, di un figlio di età inferiore ai dodici anni;
- la lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre di un figlio disabile.

³ Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026. Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.

⁴ Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

ASSENZE DAL LAVORO

Di seguito sono illustrati i differenti istituti che disciplinano le assenze dal lavoro nel caso di maternità ovvero quelle relativi a:

- astensione obbligatoria dal lavoro (o congedo di maternità);
- astensione anticipata;
- il congedo di paternità;
- congedo parentale (astensione facoltativa);
- permessi per allattamento;
- permessi per eventuale malattia del bambino.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA (CONGEDO DI MATERNITÀ)

La Legge prevede un periodo durante il quale la lavoratrice è obbligatoriamente tenuta ad astenersi dallo svolgimento dell'attività lavorativa e allo stesso tempo il datore di lavoro è tenuto a non adibirla ad alcuna attività.

In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 16, del T.U., è vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto dall'art. 20 in tema di flessibilità del congedo di maternità;
- ove il parto avvenga oltre la data presunta, per tutto il periodo intercorrente tra la stessa e quella effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto che decorre dal giorno successivo a quello del parto;
- durante gli ulteriori eventuali giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in modo prematuro, che vengono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro per un totale di cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di posticipare il periodo di assenza obbligatoria e di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto (art.20 T.U.)

La possibilità di posticipare può avvenire solo a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale scelta non sia tale da arrecare alcun pregiudizio alla salute della gestante né a quella del nascituro. L'attestazione da parte del medico dovrà essere ottenuta necessariamente entro il settimo mese di gravidanza.

Qualora tali attestazioni siano state acquisite oltre tale termine, la domanda potrà essere accolta solo per l'eventuale residuo di giorni decorrenti dal rilascio delle attestazioni stesse.

Per i giorni in cui la lavoratrice si è avvalsa della flessibilità senza esserne formalmente autorizzata attraverso le attestazioni dei medici sopra indicati, la relativa indennità di maternità non è erogabile da parte dell'istituto.

ASTENSIONE ANTICIPATA PER GRAVI PROBLEMI DI SALUTE

Il divieto allo svolgimento dell'attività lavorativa può essere anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici siano occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, possano essere ritenuti gravosi o pregiudizievoli per lo stato di salute della donna o del nascituro. Tali lavori sono determinati con decreto del Ministero del lavoro.

“L'anticipazione del suddetto divieto di adibire al lavoro è disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro⁵, competente per territorio. Il Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, inoltre, sulla base di accertamento medico effettuato, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di congedo di maternità, o fino a quando non si dovesse rendere possibile un eventuale modifica delle mansioni svolte.” (art. 17 T.U.)

Anche la durata del periodo di astensione verrà definita dal Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro e potrà essere determinata in base al T.U. per uno o più periodi, per i seguenti motivi:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Negli ultimi due casi, peraltro, l'astensione dal lavoro può essere disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro, anche d'ufficio o su istanza della lavoratrice stessa, qualora durante lo svolgimento della propria attività di vigilanza venga constatata l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

VISITE MEDICHE

L'articolo 14 del T.U. ha previsto, riprendendo le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.Lgs. n. 645/1996⁶, che le lavoratrici gestanti abbiano diritto a permessi orari retribuiti ogni qual volta si debbano sottoporre ad esami ed accertamenti clinici o a visite specialistiche prenatali che si tengano durante il normale orario di lavoro.

Nei casi in cui la lavoratrice intenda usufruire dei suddetti permessi, è tenuta a presentare al datore di lavoro la relativa richiesta e, successivamente all'esame stesso, la relativa documentazione attestante la data e l'orario in cui lo stesso è avvenuto.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo di paternità è, in generale, l'astensione dal lavoro del lavoratore padre, fruito in alternativa al congedo di maternità (art. 2, comma 1, lett. b T.U.). L'art. 28 dello stesso T.U., riconosce, in particolare, il diritto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei seguenti casi:

⁵ Ufficio Provinciale del Lavoro

⁶ Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre
- affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi di tale diritto deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni di cui sopra. In particolare, nel caso di abbandono il padre lavoratore è tenuto a rendere una dichiarazione attestante la situazione (art. 28, comma 2 T.U.).

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

L'istituto storicamente noto come "astensione facoltativa", in base alla nuova terminologia introdotta in primo luogo dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 e successivamente confermata dal T.U., viene ora definito con il termine di "congedo parentale". L'evoluzione di tale normativa e le importanti modifiche introdotte, in termini di flessibilità nella possibilità di assentarsi dal lavoro, hanno essenzialmente l'obiettivo di rispettare innanzitutto il diritto del figlio, naturale o adottivo, di godere dell'assistenza materiale ed affettiva di entrambi i genitori nei primi anni di vita o in quelli di ingresso nella famiglia adottiva.

Il punto essenziale su cui il legislatore pone l'accento è l'effettiva parità di trattamento fra madre lavoratrice e padre lavoratore nella cura dei figli, con l'obiettivo che ciò possa favorire la ricerca di un equilibrio tra i due genitori dei tempi di lavoro e di attenzione alla famiglia negli anni dell'infanzia del bambino. Sono proprio tali necessità che hanno spinto all'introduzione, nell'ambito del rapporto di lavoro, di una piena autonomia del comportamento del lavoratore o della lavoratrice.

È innanzitutto necessario sottolineare come il diritto di poter godere di tale istituto compete a ciascun genitore, lavoratrice o lavoratore subordinato alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici, indipendentemente dalla rinuncia dell'altro ed anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, vale a dire quando si tratta ad esempio di casalinga/o o collaboratrice/ tore domestica/o o lavoratrice/tore a domicilio o liberalo professionista.

Il T.U. sostituisce l'articolo 7 della Legge n. 1204 del 1971, che limitava il diritto all'astensione facoltativa alla sola lavoratrice madre entro il primo anno di vita del bambino con l'introduzione di un diritto individuale, garantendo in questo modo, sia al padre che alla madre, di astenersi dal lavoro, per contemperare le esigenze della vita lavorativa col tempo dedicato alla vita familiare, estendendo lo stesso fino al compimento dell'età di otto anni di ogni figlio.

Trascorso il periodo di congedo di maternità illustrato in precedenza, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi. (art. 32, del T.U.)

In particolare tale diritto compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo

o frazionato non superiore a 6 mesi ovvero di 7 mesi qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi. In quest'ultimo caso, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi;

- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

È importante precisare, a tal proposito, che la situazione di “genitore solo” si può verificare, oltre che in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, oppure di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da provvedimento formale, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori. In quest'ultima ipotesi, il “genitore solo” richiedente il maggior periodo di congedo parentale, sarà tenuto a rilasciare apposita dichiarazione di responsabilità.

La lavoratrice madre, naturalmente, può esercitare il proprio diritto all'astensione facoltativa al termine dell'astensione obbligatoria, mentre il padre può avanzare la richiesta di congedo parentale subito dopo la nascita del figlio.

Ciò significa, pertanto, sia che entrambi i genitori possono fruire contemporaneamente del congedo parentale, ovvero che il padre possa usufruire del congedo parentale durante l'assenza obbligatoria della madre lavoratrice e durante i periodi nei quali la stessa beneficia dei riposi orari.

Il legislatore, quindi, si limita ad indicare l'ampiezza del diritto soggettivo attribuito al lavoratore o alla lavoratrice, lasciando ai singoli genitori la piena libertà e la responsabilità individuale della scelta sulla fruizione del congedo facoltativo in questione e la sua suddivisione tra gli aventi diritto, purché non siano superati i limiti concessi individualmente.

In caso di fruizione del congedo in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra. Se le frazioni si susseguono in modo continuativo oppure, sono intervallate soltanto da ferie, giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima o subito dopo le ferie), sono conteggiati come giorni di congedo (Circ. INPS. n. 82/2001).

In caso di parto gemellare, ciascun genitore ha diritto ad usufruire, per ogni figlio, del numero di mesi di congedo parentale previsti dal citato art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 (Messaggio INPS n. 569/2001⁷)

La stessa disposizione si applica anche in caso di adozioni ed affidamenti di minori, anche non fratelli, il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

Per quanto concerne il trattamento normativo, i periodi di congedo parentale vengono computati nell'anzianità di servizio, mentre sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (art. 34, comma 5 del T.U.).

7 MESSAGGIO INPS 27 giugno 2001, n.p. 2001/0005/00569 - Ulteriori periodi di congedo parentale in caso di parto gemellare o plurigemellare: Il DLgs 26 marzo 2001, n.151 contenente il T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità stabilisce all'art.32 che ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita. Di conseguenza, in caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dallo stesso art.32 (in sintesi, per ciascun figlio, fino a sei mesi per la madre, fino a sette mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori). Le modalità di fruizione dei periodi e i criteri relativi al trattamento economico restano, quindi, quelli stabiliti in applicazione della legge 53/2000 e riportati nella circolare 6 giugno 2000, n.109. Il genitore che intenda avvalersi di ulteriori periodi di congedo parentale per la presenza di due o più figli gemellari dovrà presentare separate domande sul nuovo Mod. AST. FAC., predisposto per l'acquisizione delle informazioni necessarie al completo esame delle domande. Con l'occasione si precisa che il parto plurimo non è previsto, invece, il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità (astensione obbligatoria).

SANZIONI

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti per il congedo parentale, sono puniti con la sanzione amministrativa da 516 euro a 2.582 euro (art. 38 del T.U.)

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

La lavoratrice madre ha diritto ad usufruire, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, ovvero un periodo di riposo di un'ora, se l'orario contrattuale giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I due periodi di riposi giornalieri possono essere cumulati tra loro, consentendo quindi alla lavoratrice di assentarsi per due ore consecutive, ma non possono essere cumulati i periodi spettanti in giorni diversi.

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda (art 39 del T.U.).

I permessi sono della durata di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze della stessa.

Al verificarsi di determinate situazioni, i periodi di riposo giornalieri suddetti, possono essere riconosciuti al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro giornaliero. Tali situazioni sono:

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

Si può, pertanto, sostenere che non esista un diritto soggettivo del padre ai riposi orari quando la madre svolge attività lavorativa, fatta salva l'ipotesi di grave infermità, inoltre, al padre non è concessa l'opportunità di utilizzare i riposi giornalieri durante il congedo di maternità e/o parentale della madre. (art. 40 del T.U.).

In caso di parto plurimo, qualunque sia il numero dei figli nati, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. In tal caso, nell'ipotesi in cui che uno dei due genitori non si avvalga dei riposi doppi, ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio. Naturalmente, anche in tale caso, il numero delle ore di cui si ha diritto ad usufruire, sono determinate in riferimento all'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi (T.U. art. 40).

ESEMPI DI RIPARTIZIONE DELLE ORE FRA I GENITORI IN CASO DI PARTO PLURIMO			
Orario di Lavoro	Madre	Padre	
		almeno 6 ore	meno di 6 ore
Almeno 6 ore giornaliere	4 ore	0 ore	0 ore
	3 ore	1 ora	1 ora
	2 ore	2 ore	1 ora
	1 ora	3 ore	2 ore
	0 ore	4 ore	2 ore
	Congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora
Meno di 6 ore giornaliere	2 ore	0 ore	0 ore
	1 ora	2 ore	1 ora
	0 ora	4 ore	2 ore
	Congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora

SANZIONI

Il datore di lavoro che non osservi gli obblighi relativi delle disposizioni sui riposi per allattamento è punito con l'applicazione della sanzione da 516 euro a 2.582 (art. 46 del T.U.).

PERMESSI PER MALATTIA DEL BAMBINO

Entrambi i genitori, in modo alternativo, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, senza alcun limite. Inoltre, ciascun genitore, sempre alternativamente, in modo non retribuito, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite però di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.(art. 47 del T.U.).

Il diritto ad usufruire a tale congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Inoltre, nel caso di congedi per malattia del figlio non è prevista la possibilità, per il datore di lavoro, di effettuare controlli, comunemente applicate nel caso di malattia dello stesso lavoratore.

Per poter godere dei congedi per malattia del figlio, il genitore è tenuto a presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. Essendo inoltre, come visto, tale diritto alternativo tra entrambi i genitori, è necessario che il lavoratore interessato ad assentarsi presenti al datore di lavoro una dichiarazione, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo (art. 47 comma 3 del T.U.).

L'art. 48, comma 1, del T.U., inoltre, stabilisce che le assenze per permessi per malattia del bambino debbano essere computate nell'anzianità di servizio. Le assenze sono invece escluse relativamente agli effetti relativi alle ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, infine, interrompe, su richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore lavoratore.

SANZIONI

Il datore di lavoro che rifiuta, si oppone o ostacola l'esercizio dei diritti di assenza per malattia del figlio è punito, con la sanzione amministrativa da 516 euro a 2.582 euro.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il legislatore si è preoccupato di garantire, in caso di maternità, una particolare tutela. Questa è costituita, nel diritto alla conservazione del posto di lavoro durante l'assenza per maternità obbligatoria, per congedo parentale, nonché durante le assenze per allattamento e per malattia del bambino. Inoltre, secondo quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 54 del T.U., vige il divieto assoluto di licenziamento, pena la nullità dello stesso.

Il divieto di licenziamento per la madre lavoratrice vige dall'inizio della gravidanza, sino al compimento di un anno di età del bambino. E necessario precisare che l'inizio della gestazione, si debba presumere avvenuto trecento giorni prima della data presunta del parto (art. 87 comma 1 del T.U.).

E importante specificare come il divieto di licenziamento si applichi in relazione allo stato oggettivo di gravidanza; pertanto l'eventuale licenziamento deve essere considerato nullo anche nel caso in cui il datore di lavoro non sia a conoscenza dello stato della lavoratrice. Per ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, dunque, sarà sufficiente che la lavoratrice produca un certificato medico attestante che, al momento in cui l'atto è stato compiuto, erano presenti le condizioni che lo vietavano. Nel caso invece sia il padre lavoratore ad usufruire del congedo di paternità, il divieto in parola si applica per tutta la durata del congedo stesso fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento (art. 54 comma 3 del T.U.) presenta delle eccezioni al verificarsi di determinate circostanze quali:

- a) colpa grave del lavoratore tale da costituire giusta causa di licenziamento. E importante peraltro precisare che, in questo caso, come previsto dalla giurisprudenza consolidata (Cassazione 21 settembre 2000, n. 12503),

data la situazione in particolare della madre lavoratrice, l'indagine delle motivazioni che spingono all'adozione di tale misura, prevista dall'art. 2119 del codice civile debba essere fatta in modo estremamente rigoroso;

- b) cessazione dell'attività aziendale;
- c) esito negativo della prova. In tale circostanza è importante notare che il licenziamento viene considerato legittimo solo nel caso in cui il datore di lavoro non sia effettivamente a conoscenza dello stato della lavoratrice. In caso contrario, lo stesso sarà tenuto a giustificare il giudizio negativo della prova, al fine evidente di evitare abusi nei confronti della lavoratrice e per consentire alla controparte di individuare i temi della prova contraria e al giudice di svolgere le opportune indagini di merito sui reali motivi del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta;
- d) scadenza del termine o fine delle lavorazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta. Anche nel caso di dimissioni la Legge prevede una particolare tutela nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici. Durante il periodo protetto, e quindi fino al compimento di un anno di età del bambino, infatti, il lavoratore o la lavoratrice interessati non sono tenuti a rispettare il periodo di preavviso contrattuale. Al contrario, agli stessi viene garantito lo stesso trattamento previsto nel caso di licenziamento ovvero il pagamento dell'indennità di preavviso. La richiesta di dimissioni, inoltre dovrà essere convalidata presso il preposto ufficio al settore ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro.

TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRIBUTIVO ASTENSIONE PER CONGEDO DI MATERNITÀ

Durante tutto il periodo di astensione per congedo di maternità (astensione obbligatoria), ai sensi dell'art. 22 T.U., le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della loro retribuzione posta a carico degli istituti previdenziali, solitamente anticipata da parte del datore di lavoro.

Molti contratti collettivi tra cui il contratto della Sanità Pubblica, contratto Aiop – Aris - Fondazione Don Gnocchi prevedono un'integrazione pari al 20%, a carico dell'azienda, dell'indennità.

L'indennità decorre dal primo giorno di assenza obbligatoria dal lavoro ed è comprensiva di ogni altra indennità eventualmente spettante per malattia. Ai fini della determinazione dell'indennità giornaliera è necessario precisare che, per retribuzione utile, s'intende, ai sensi dell'art. 23 del T.U., la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadri settimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo per maternità. Tale importo deve essere maggiorato del rateo giornaliero relativo alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori erogati eventualmente alla lavoratrice.

Nei casi in cui, infine, per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore

di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso.

Per quanto riguarda le lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale, naturalmente, il trattamento economico previsto deve essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

DIRITTO ALL'INDENNITÀ IN CASO DI EVENTI PARTICOLARI

La condizione essenziale, affinché si renda possibile l'erogazione dell'indennità di maternità, è che, all'inizio del periodo di astensione sia in corso un rapporto di lavoro subordinato, non essendo necessaria l'esistenza di una particolare anzianità aziendale o delle condizioni contributive particolari. Esistono, peraltro, situazioni in virtù delle quali l'indennità di maternità è corrisposta anche qualora, durante il periodo di astensione, avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta ovvero l'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o infine la risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine (art. 24, del T.U).

Allo stesso modo, esiste una particolare tutela anche per tutte le lavoratrici che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro siano sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione oppure disoccupate. In tali situazioni, infatti, secondo quanto disposto dall'art. 24, comma 2, del T.U. e come anche precisato dall' INPS , con Circolare n. 134382/1982, le suddette lavoratrici hanno diritto all'indennità di maternità, sempre che tra l'inizio della citata assenza e quello dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria non siano decorsi più di 60 giorni. Per determinare il computo dei 60 giorni, peraltro, secondo le indicazioni dell'istituto, non devono essere considerate alcune tipologie di assenze, tra le quali quelle derivanti da malattia e infortunio sul lavoro; quelle riferite ad un periodo di congedo di maternità, o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità; quelle per assenza per accudire i minori in affidamento ovvero quelle derivanti da periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Qualora la lavoratrice interessata abbia interrotto il rapporto di lavoro da oltre 60 giorni, ma la stessa, alla data di inizio del congedo di maternità, sia in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha comunque diritto a percepire l'indennità di maternità, in luogo di quella di disoccupazione.

Qualora invece la lavoratrice non abbia le condizioni per poter godere della relativa indennità, non avendo svolto nell'ultimo biennio attività soggette all'obbligo di assicurazione, ha comunque diritto all'indennità giornaliera di maternità sempre che, al momento dell'astensione obbligatoria non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro oppure, qualora nel biennio precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria risultino accreditati a suo favore almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione di malattia.

Nell'ipotesi di sospensione dal lavoro da oltre 60 giorni con relativo godimento del trattamento speciale di Cassa Integrazione al momento dell'inizio

dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto all'indennità giornaliera di maternità. La stessa l'indennità di maternità compete anche nelle ipotesi nelle quali la sospensione per maternità abbia avuto inizio entro 60 giorni dopo la cessazione del trattamento stesso di Cassa integrazione, mentre nessuna indennità di maternità è erogabile per gli eventi insorti oltre 60 giorni dalla cessazione dell'intervento di integrazione guadagni, senza che sia stata ripresa l'attività lavorativa (art 24 comma 6 del T.U.).

In caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, entro il centottantesimo giorno dall'inizio della gravidanza, la relativa astensione deve essere considerata a tutti gli effetti malattia e pertanto comporta il diritto al trattamento di malattia (art. 19 del T.U.). Qualora invece l'interruzione della gravidanza dovesse intervenire dopo il centottantesimo giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato a tutti gli effetti come un parto e comporta, di conseguenza, il diritto al periodo di congedo di maternità e alla relativa indennità per i tre mesi successivi. In tutti i casi, per determinare il limite dei 180 giorni, si deve sempre considerare che l'inizio della gestazione si intende avvenga il trecentesimo giorno antecedente la data presunta del parto.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE PER CONGEDO DI MATERNITÀ

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, nel caso di astensione di maternità e il conseguente accredito dei contributi figurativi per la maturazione della pensione, la situazione è differente a seconda che la lavoratrice, durante il congedo stesso, sia in costanza di rapporto di lavoro o meno.

In costanza di rapporto di lavoro, infatti, ai fini dell'accREDITAMENTO dei contributi figurativi, non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa (art. 25 del T.U.) Per i periodi corrispondenti al congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, che sono stati evidenziati in precedenza, gli stessi possono essere considerati utili ai fini pensionistici solo a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro in periodi precedenti o successivi all'evento, per il raggiungimento dei quali concorrono tutte le tipologie di contribuzione derivanti da attività lavorativa subordinata (articoli 16 e 17 del T.U.).

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Durante i periodi di congedo parentale (ovvero l'ex astensione facoltativa), alle lavoratrici o ai lavoratori interessati è dovuta, fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione da parte degli istituti previdenziali, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi (art. 34 del T.U.).

Per i periodi di congedo parentale eventualmente goduti oltre i tre anni di vita del bambino o comunque fino agli 8 anni, ovvero oltre i sei mesi complessivi e fino ad un totale di dieci mesi, ovvero, come già visto in precedenza undici qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi, invece, è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, solo 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.

Riepilogando, gli Istituti previdenziali, hanno affermato che l'indennità del 30% della retribuzione a carico degli stessi è dovuta nelle seguenti condizioni:

- per un periodo di astensione facoltativa massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
- per i genitori naturali, fino al terzo anno di vita del bambino;
- per i genitori adottivi o affidatari di bambini fino a 6 anni di età, o tra i 6 e i 12 anni entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia;
- per un periodo di astensione facoltativa massimo fino a 10 (o 11) mesi, qualora il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria i cui limiti vengono annualmente aggiornati.

Pertanto, qualora sussistano i limiti reddituali sopra descritti, i genitori possono godere per l'astensione facoltativa dell'indennità economica, entro i tre anni di vita del bambino, oltre a quella prevista di sei mesi complessivi, fino ad un totale di dieci oppure undici mesi complessivi, in alternativa possono godere del periodo di astensione con diritto alla relativa indennità anche oltre al compimento del terzo anno di vita del bambino ed entro l'ottavo.

Il reddito da prendere in considerazione per la verifica dei citati limiti reddituali, è costituito dal reddito assoggettabile all'irpef percepito dal genitore richiedente nell'anno in cui inizia il congedo, esclusa l'indennità di maternità stessa, il reddito dell'abitazione, il TFR e i redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Per la determinazione dell'indennità, la procedura è del tutto simile a quella prevista per il congedo di maternità. L'indennità del 30%, infatti, deve essere calcolata sulla retribuzione globale media giornaliera con l'esclusione, però, dell'incidenza dei ratei di mensilità aggiuntiva e degli altri premi eventualmente erogati. L'indennità, così determinata, dovrà essere poi moltiplicata per il numero dei giorni indennizzabili, con l'esclusione delle sole giornate previste anche per l'indennità di maternità.

Nel caso in cui la lavoratrice fruisca del periodo di congedo parentale immediatamente dopo quello di maternità, senza ripresa dell'attività, la retribuzione che deve essere presa a riferimento è quella del periodo di paga quadri settimanale o mensile ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

Qualora invece la lavoratrice dopo il congedo di maternità, riprenda la propria attività lavorativa anche per un solo giorno, è necessario prendere a riferimento la retribuzione relativa a tale periodo di ripresa dell'attività, anche nell'ipotesi in cui questo cada nello stesso mese in cui ha avuto inizio il congedo parentale.

Sulle modalità di pagamento dell'indennità non esiste nessuna differenza. Il datore di lavoro, infatti, è tenuto ad anticipare il trattamento economico per conto degli Istituti previdenziali, fermo restando il suo diritto a recuperare le suddette somme attraverso conguaglio sulla denuncia contributiva mensile.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE PER CONGEDO PARENTALE

Tutti i periodi di congedo parentale di cui all'art. 34, commi 1 e 2 del T.U., ovvero quelli per i quali viene garantita la relativa indennità, indipendentemente dalle condizioni reddituali, nei limiti di sei mesi complessivi tra entrambi i genitori, sono coperti da contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 35 del dello stesso T.U..

Inoltre, ai fini dell'accreditamento per il diritto alla pensione non viene richiesta nessuna anzianità contributiva pregressa. Per quanto riguarda, invece, gli ulteriori periodi di congedo parentale descritti in precedenza, di cui all'art. 34, comma 3, T.U., ovvero quelli per i quali il diritto alla relativa indennità spetta solo al verificarsi condizioni reddituali sopra descritte, sussiste una copertura attraverso una contribuzione figurativa, con la attribuzione però, per tale periodo, come valore retributivo, del 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13 della Legge n. 1338/1962, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

I periodi non coperti da alcuna assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporaneamente al di fuori del rapporto di lavoro, infine, possono essere riscattati, da parte del lavoratore interessato, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'art. 13 della Legge n. 1338/1962⁸, il riscatto di tali periodi è possibile a condizione che i richiedenti possano far valere complessivamente, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

SANZIONI

Secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 11, del D.Lgs. n. 663/1979⁹, nel caso in cui si renda responsabile di atti finalizzati ad ottenere prestazioni economiche per maternità non spettanti, ovvero per periodi ed in misura superiori a quelli spettanti, il datore di lavoro viene punito con una sanzioni amministrativa da 103 euro a 516 euro, salvo che il fatto costituisca reato più grave, relativamente a ciascun soggetto cui si riferisce l'infrazione.

Inoltre, secondo il comma 12 dello stesso articolo, il datore di lavoro che non provveda, entro i termini, all'erogazione dell'indennità giornaliera di maternità dovuta è punito, con una ammenda di 25 euro, per ciascun dipendente cui si riferisce l'infrazione.

MALATTIA DEL FIGLIO

Le assenze dovute alla malattia del figlio sono da considerarsi non retribuite ma, da un punto di vista previdenziale, i suddetti periodi di congedo, secondo quanto disposto dall'art. 49 del T.U., sono coperti da contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la contribuzione figurativa secondo le modalità ed entro i limiti già previsti per il congedo parentale.

⁸ Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invaldità, la vecchiaia e i superstiti.

⁹ Finanziamento del Servizio sanitario nazionale nonché proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla L. 1° giugno 1977, n. 285, sulla occupazione giovanile.

RIPOSI GIORNALIERI

Per i citati periodi di riposo per allattamento giornalieri della madre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 43 del T.U., è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione spettante per le ore corrispondenti ai riposi. La suddetta indennità viene anticipata dal datore di lavoro, che la pone a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'ente assicuratore.

CCNL integrativo del CCNL del personale del comparto Sanità stipulato il 7 aprile 1999

ART. 17 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/1971 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute.
2. Oltre a quanto previsto dalle leggi di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
 - a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, di cui alle voci previste dall'art. 32 del CCNL del 7 aprile 1999, alle lettere da a) a d) e per le lettere e) ed i), ove spettanti, tenuto conto delle modifiche apportate dall'art. 10 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001, nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.
 - b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
 - c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a) della legge n.1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione, di cui alla lettera a) del presente comma.
 - d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri

sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).

- e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
 - f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
 - g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
 - h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della Legge 1204/1971, qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili – che comportino minor aggravio psicofisico.
4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 25 del CCNL del 1 settembre 1995, come integrata dall'art. 7 del CCNL integrativo 1994 - 1997 del 22 maggio 1997.

Faq Domande Frequenti*

Quesito: Come si applica l'istituto del congedo parentale (ex astensione facoltativa)?

Risposta:

Ai sensi dell'art. 32, comma 1, del d. lgs. 151/2001 per ogni figlio ciascun genitore ha diritto di fruire di un periodo di congedo parentale.

Tale congedo è così delimitato:

- a) con riferimento alla durata i limiti posti sono pari a 6 mesi per la madre o 7 mesi per il padre, per un massimo di 10 mesi cumulativi tra i due genitori;
- b) per quanto attiene al periodo di fruizione, la legge prevede che il congedo va fruito entro gli otto anni di vita del bambino, senza indicare alcun limite annuo;
- c) relativamente al trattamento economico l'art. 34 del d. lgs. 151/2001 disciplina che per i periodi di congedo parentale al genitore è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un massimo di 6 mesi cumulativamente tra i due genitori e sempre che il periodo sia richiesto entro il compimento del terzo anno di vita del bambino. Eccezioni sono previste per i dipendenti con reddito annuo individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;
- d) infine, sempre sulla base del disposto legislativo, i periodi di congedo riducono le ferie e non sono computati ai fini della tredicesima mensilità.

Quesito: Nei casi previsti dall'art. 17, comma 2, lett. c) e d), compete la 13° mensilità?

Risposta:

In merito si osserva che la disciplina generale prevista dall'art. 34, comma 5, del d. lgs. 151/2001, la quale dispone che "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia", è stata solo parzialmente derogata dal contratto. Infatti quest'ultimo prevede che i primi trenta giorni di congedo parentale, "computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio" e sono interamente retribuiti.

Resta, quindi, confermata la disciplina della non erogabilità della 13° mensilità prevista dal citato art. 34 del decreto.

Per quanto riguarda i congedi per la malattia del figlio, la norma di carattere generale cui far riferimento è quella prevista dall'art. 48, comma 1, del d. lgs. 151/2001, di contenuto identico all'art. 34, comma 4, citato nel precedente quesito.

Anch'essa è stata parzialmente derogata dal CCNL; di conseguenza nei trenta giorni di permesso retribuito di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), maturano le ferie ma non la tredicesima mensilità.

Quesito: Il personale dipendente che fruisce di n. 2 ore di riduzione oraria per allattamento, può prestare lavoro straordinario?

* Fonte Aran

Risposta:

Si ritiene che tale eventualità sia strettamente correlata all'articolazione oraria scelta dalla lavoratrice. In particolare, laddove quest'ultima chieda di usufruire della riduzione oraria prevista dall'art. 39 del d. lgs. 151/2001 all'inizio o durante il proprio orario di lavoro giornaliero, nulla vieta che essa possa prestare lavoro straordinario alla fine del proprio turno. Al contrario, qualora la riduzione oraria sia applicata alla fine dell'orario di lavoro, sebbene in merito i contratti e il d. lgs. 151/2001 non contengano alcuna espressa previsione, appare poco conforme allo spirito della norma richiedere alla dipendente il rientro in servizio per prestare lavoro straordinario fatta salva la disponibilità della stessa.

Quesito: In caso di part-time verticale, come vanno conteggiati i primi 30 giorni di congedo parentale con diritto all'intera retribuzione?

Risposta:

L'art. 25, comma 11, del CCNL del 7 aprile 1999, come sostituito dall'art. 35, comma 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, prevede che "il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi,...". In caso di part - time verticale, il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato ed i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno. Elemento comune a tutti gli istituti sopra citati è, quindi, la modalità con cui essi vengono conteggiati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto.

Nel caso in questione, l'art. 17, comma 2, lett. e) prevede che "i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice".

Pertanto i primi trenta giorni interamente retribuiti di congedo parentale per astensione facoltativa, o di permesso per malattia del figlio, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti all'interno del periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'effettivo rientro in servizio.

Per esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue:

Quesito: E' possibile cumulare nello stesso anno solare i benefici di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) e quelli previsti dalla lett. d) del medesimo comma 2, ossia, rispettivamente, la remunerazione intera per i primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa e per i primi trenta giorni di assenza per malattia del bambino di età inferiore a tre anni?

Risposta:

Si tratta di due distinti istituti che, nella loro riformulazione, incidono sullo stesso arco temporale; pertanto viene meno il divieto di cumulo preesistente. Di conseguenza è possibile che un genitore fruisca nello stesso anno di sessanta

giorni di assenza retribuita, di cui trenta per congedo parentale per astensione facoltativa e trenta per malattia del figlio.

Quesito: In caso di parto gemellare la disciplina prevista dall'art. 17, comma 2, lett. c), ossia la totale remunerazione dei primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa, spetta una sola volta o per ogni figlio gemello?

Risposta:

Il D.Lgs. 151/2001, pur prevedendo che il congedo parentale in oggetto compete per ogni bambino, non ha espressamente disciplinato il caso di parti plurimi, al contrario di quanto previsto per i riposi giornalieri della madre.

Per ciò che attiene il beneficio di maggior favore previsto dalla norma contrattuale in esame (cioè il mantenimento del 100% della retribuzione per i primi trenta giorni), esso ha dunque mantenuto la precedente correlazione con "l'evento parto" per cui, anche in presenza di parti plurimi, compete una sola volta, cumulativamente per entrambi i genitori.

Tuttavia, per completezza di informazione, si informa che questa Agenzia ha inoltrato al Dipartimento della Funzione pubblica una richiesta di parere sull'argomento della moltiplicazione del periodo di ex astensione facoltativa in relazione al numero di figli gemelli il cui esito sarà tempestivamente portato a conoscenza di tutte le aziende non appena perverrà. In ogni caso, a prescindere dall'interpretazione finale della disposizione di legge non sembra possibile che il trattamento economico dei primi trenta giorni di congedo retribuibili per intero per disposizione contrattuale, sia suscettibile – allo stato - di moltiplicazione in quanto non sorretto da una idonea previsione dei relativi costi.

Quesito: I primi trenta giorni di congedo parentale interamente retribuiti, relativi all'astensione facoltativa di cui all'art. 17, comma 2, lett. c), se non fruiti nel primo anno, possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?

Risposta:

In merito al quesito si osserva che la disciplina contrattuale di maggior favore si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico. Di conseguenza, nel caso proposto all'esame, questo è corrisposto per intero per i primi trenta giorni se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino.

Se, invece, essi sono richiesti per la prima volta dopo il triennio, il trattamento economico è corrisposto per intero solo in presenza dei requisiti richiesti dalla norma di legge per l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione (cioè se il reddito del genitore che richiede il congedo sia inferiore al minimo previsto dal decreto legislativo medesimo).

MA 15	ME 16	GI 17	VE 18	SA 19	DO 20	LU 21	MA 22	ME 23	GI 24	VE 25	SA 26	DO 27	LU 28	MA 29
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	Rientro in servizio

Quesito: In quali casi sono cumulabili tra di loro le aspettative dell'art. 12 CCNL integrativo del 20 settembre 2001?

Risposta:

L'aspettativa non retribuita di cui all'art. 12 – comma 8, lettera c) - del CCNL del Personale del Comparto Sanità del 20.9.2001 è cumulabile con l'aspettativa prevista dal comma 1 del medesimo articolo, se utilizzata allo stesso titolo, ed il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza, al compimento del 7° mese, interrompe l'aspettativa in corso, stante la assoluta obbligatorietà della applicazione delle vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, così come modificata ed intergrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

Quesito: Come si interpreta l' art. 17 - comma 3 - CCNL Integrativo del 20.9.2001?

Risposta:

La norma contrattuale in oggetto ha inteso adeguare e raccordare la preesistente disciplina dell'art.25 del CCNL 1° settembre 1995 con le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151.

In tale contesto va correttamente interpretato il comma 3 dell'art.17 del CCNL, nel senso che l'introdotta consenso della lavoratrice madre al temporaneo impiego in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili e che comportino minor aggravio psicofisico - non va inteso come il possibile esercizio di un potere di veto, ma rientra in una azione concertata con la amministrazione per una sua migliore utilizzazione, allontanandola dalla situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute.

Da quanto sopra, non può discendere che la negazione del consenso da parte della dipendente comporti la impossibilità per la Azienda di una assegnazione a mansioni diverse - a seguito della valutazione effettuata dal servizio di Medicina del Lavoro o altro servizio competente - se non a fronte di valide motivazioni da parte dell'interessata e comunque tali da consentire al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro di disporre l'eventuale interdizione dal lavoro.

Quesito: Come si applicano i congedi parentali?

Risposta:

Ai sensi dell'art. 34 del D.lgs n. 151/2001, i genitori hanno diritto a complessivi 10 mesi (o 11 mesi) di congedo parentale, di cui i primi sei mesi retribuiti con un'indennità pari al 30% della retribuzione mentre i restanti 4 mesi (o 5 mesi) non sono retribuiti, sempre che tale periodo venga fruito dalla coppia nei primi tre anni di vita del bambino.

Inoltre, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. c), del CCNL integrativo 20 settembre 2001, per i primi trenta giorni di assenza, ricompresi nei 10 o 11 mesi, spetta l'intera retribuzione.

Del pari non è retribuito il complessivo periodo di 10 o 11 mesi qualora fruito dopo i primi tre anni di vita del bambino.

L' unica deroga è quando il soggetto che richiede il congedo abbia un reddito annuo inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Quesito: Come si applica l'istituto del congedo parentale (ex astensione facoltativa)?

Risposta:

Ai sensi dell'art. 32, comma 1, del d. lgs. 151/2001 per ogni figlio ciascun genitore ha diritto di fruire di un periodo di congedo parentale.

Tale congedo è così delimitato:

- a) con riferimento alla durata i limiti posti sono pari a 6 mesi per la madre o 7 mesi per il padre, per un massimo di 10 mesi cumulativi tra i due genitori;
- b) per quanto attiene al periodo di fruizione, la legge prevede che il congedo va fruito entro gli otto anni di vita del bambino, senza indicare alcun limite annuo;
- c) relativamente al trattamento economico l'art. 34 del d. lgs. 151/2001 disciplina che per i periodi di congedo parentale al genitore è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un massimo di 6 mesi cumulativamente tra i due genitori e sempre che il periodo sia richiesto entro il compimento del terzo anno di vita del bambino. Eccezioni sono previste per i dipendenti con reddito annuo individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;
- d) infine, sempre sulla base del disposto legislativo, i periodi di congedo riducono le ferie e non sono computati ai fini della tredicesima mensilità.

FAC-SIMILE
CERTIFICATO MEDICO DI GRAVIDANZA
(ex art. 14 del D.P.R. 26 novembre 1976 n° 1026)

Si certifica che la signora _____

nata a _____ il ____ / ____ / ____

residente a _____

in data odierna è gravida alla _____ settimana.

La data presunta del parto è il ____ / ____ / ____

Timbro del S.S.N. e Firma

(Ginecologo di struttura pubblica o convenzionata con S.S.N.)

Dichiaro di svolgere la mia attività presso l'Azienda

nell'Unità Operativa

con mansioni di (qualifica)

Firma Dipendente

Scheda di valutazione della Lavoratrice

Si certifica che la Sig.ra _____ nata il ____/____/____
 dipendente della _____ con la qualifica di _____

- in gravidanza alla _____ settimana di gestazione (data presunta del parto _____)
- in allattamento (data del parto _____)
- può rimanere in servizio presso la stessa struttura/reparto/UO di appartenenza :**

SI <input type="checkbox"/> e verrà adibita alle seguenti attività:	NO <input type="checkbox"/> per i seguenti motivi:
_____ _____ _____	_____ _____ _____

Firma Dirigente Responsabile _____

- viene collocata presso la struttura/reparto/UO:** _____

SI <input type="checkbox"/> e verrà adibita alle seguenti attività:
_____ _____ _____

Firma Dirigente Responsabile _____

- non e' possibile una modifica delle condizioni di lavoro attraverso un cambio mansione o struttura/reparto/UO che tuteli la lavoratrice in gravidanza/ puerperio/ allattamento.**

Firma Datore di lavoro _____

REPARTI E SERVIZI DA INTERDIRE ALLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA, PUERPUERIO E ALLATTAMENTO:

REPARTI SERVIZI	RISCHI PREVALENTI				
	Biologico	infortunio per Contatto con pazienti	Ergonomico m.m.c Posturale	Chimico	R.I.
Psichiatria e SER.T					
Sale operatorie e di diagnostica invasiva ed endoscopica					
Unità di terapia intensiva					
Reparti di oncologia ematologia					
Ambulatorio di odontostomatologia					
Pronto Soccorso e 118					
Anatomia Patologica (sala autoptica e laboratorio)					
Reparto Infettivi					
Emodialisi					
Emodinamica					
Reparti di Ambulatori Pediatrici					
Assistenza domiciliare					
Riabilitazione					
Sanità animale e degli alimenti di origine animale (veterinari/cinovigili)	Zoonosi	Infortunio per contatto con animali			

ATTIVITÀ E PROCEDURE A RISCHIO ERGONOMICO E CHIMICO DA INTERDIRE ALLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA, PUERPERIO E ALLATTAMENTO:

A RISCHIO ERGONOMICO	A RISCHIO CHIMICO
<p>Assistenza diretta al paziente non autosufficiente o parzialmente autosufficiente in tutti i reparti igiene del paziente movimentazione del paziente Trasporto di pazienti barella o letto carrozzina Assistenza a domicilio Fisioterapia Pulizie ambientali Trasporti materiali vari economici rifiuti</p>	<p>Lavaggio, disinfezione, sterilizzazione di strumenti endoscopia ambulatori chirurgici sala operatoria Antiblastici preparazione e somministrazione pulizia di cappe o pulizia di ambienti Preparazioni di anatomia patologica citologia istologia colorazione e preparazione di vetrini prelievi in sala autoptica (formaldeide) Analisi di laboratorio analisi estemporanee colorazioni preparazioni terreni di coltura Disinfezione e disinfestazione ambientali</p>

ATTIVITÀ E PROCEDURE A RISCHIO DI ESPOSIZIONE BIOLOGICA

A RISCHIO ELEVATO	A RISCHIO MODERATO
<p>La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle seguenti procedure o attività</p>	<p>La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle seguenti procedure o attività se non vengono seguite le Precauzioni Universali e le Precauzioni Specifiche o non siano a disposizione idonei Dispositivi di protezione individuale e collettiva</p>
<ul style="list-style-type: none"> - incannulamento di vie arteriose - incannulamento di vie venose centrali - esecuzione di prelievi arteriosi - angiografia - riscontri autoptici - interventi chirurgici in sala operatoria - assistenza in sala parto - assistenza in ambulatori dentistici - assistenza in Pronto Soccorso e 118 - endoscopie, aspirazioni, endobronchiali, intubazioni naso, oro tracheali, tracheostomie, cambio di cannule tracheostomiche, punture esplorative ed evacuative 	<ul style="list-style-type: none"> - prelievi o iniezioni endovenose - incannulamento di vie venose periferiche - lavaggio strumenti - svuotamento di contenitori contenenti liquidi organici - medicazioni di ferite chirurgiche, ulcere da decubito, ecc. - esecuzione di esami di Laboratorio (esclusi i settori di Microbiologia e Virologia)

ATTIVITÀ E PROCEDURE NON A RISCHIO BIOLOGICO O CON RISCHIO RESIDUO BASSO:

- Si ricorda che deve essere valutato lo stato vaccinale della gravida, in particolare per la rosolia, inoltre l'attività di assistenza dovrà necessariamente essere rivolta a pazienti collaboranti o quantomeno che non possano impedire una corretta esecuzione delle procedure. Inoltre la lavoratrice va comunque collocata altrove quando sono in atto episodi epidemici con la possibilità di contagio per via aerea.

ATTIVITÀ DI REPARTO DI DEGENZA E DI DAY HOSPITAL

- coadiuvare il/la caposala nella gestione burocratico/amministrativa del reparto stesso (ad es.: provvedere alla fornitura dei materiali e loro gestione; ecc.)
- coadiuvare nella gestione burocratico/amministrativa del paziente (registrazione dei dati del paziente sulla cartella clinica, richiesta di esami: laboratorio, radiologia, ecc.)
- accoglimento pazienti
- esecuzione di procedure sanitarie di assistenza non invasive (esecuzione ECG, uso di termometro, di sfingomanometro, terapia orale, ecc.)
- prelievi venosi e fleboclisi con utilizzo di guanti e occhiali o visiera di protezione e di presidi antinfortunistici (ago da prelievo con sistema di protezione intrinseca dell'ago; sistema vacutainer con sistema di sicurezza per l'espulsione dell'ago; ago butterfly con sistema di protezione dell'ago, etc.) su pazienti collaboranti
- terapie iniettive con siringhe di sicurezza su pazienti collaboranti
- medicazioni, inserimento cateteri vescicali con utilizzo dei DPI su pazienti collaboranti
- distribuzione dei pasti ai pazienti
- rifacimento di letti vuoti o di pazienti autosufficienti e collaboranti
- ripristino e pulizia comodini
- riordino biancheria pulita
- ritiro cartelle cliniche e referti di esami
- consegne e richieste per la Farmacia, ritiro farmaci (esclusi antiblastici)

ATTIVITÀ AMBULATORIALE E DISTRETTUALE

- gestione burocratico/amministrativa dell'utente (registrazione dei dati, richiesta di esami ecc.)
- possibile assistenza al medico specialista con utilizzo dei DPI ad esclusione degli ambulatori pediatrici e vaccinazioni.
- esecuzione di procedure sanitarie non invasive (ECG, uso termometro, sfingomanometro, ecc.)
- prelievi venosi e fleboclisi con utilizzo di guanti e occhiali o visiera di protezione e presidi antinfortunistici (ago da prelievo con sistema di protezione intrinseca dell'ago; sistema vacutainer con sistema di sicurezza per l'espulsione dell'ago; ago butterfly con sistema di protezione dell'ago, etc.) su pazienti collaboranti
- terapie iniettive con siringhe di sicurezza su pazienti collaboranti
- medicazioni, inserimento cateteri vescicali con utilizzo dei DPI su pazienti collaboranti

ATTIVITÀ TERRITORIALE (ADI)

- coadiuvare il/la caposala nella gestione burocratico / amministrativa dell'attività esterna (ad es.: provvedere alla fornitura dei materiali e loro gestione; organizzazione dell'attività dei colleghi, programmazione ..)
- coadiuvare nella gestione burocratico/amministrativa del paziente (registrazione dei dati del paziente sulla cartella clinica, richiesta di esami: laboratorio, radiologia, ecc.)

ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE

- in attività con utilizzo di videoterminale aumentare la frequenza delle pause per evitare disturbi del rachide dorso-lombare.

MILANO

Responsabili: ANGELO GRECO
ROCCO FERRARA

Recapiti: Via Capuana n° 7/B

20157 Milano

Tel. 0233202026

Fax 0233202078

Sito web: www.sindacatofials.it

Email: info@sindacatofials.it

BERGAMO

Responsabile: ALFREDO DE MARCHI

Recapiti: Via Partigiani, 5

24028 Bergamo

Tel. 328/4740953

Fax 035704459

Sito web: <http://bergamo.sindacatofials.it>

Email: segr_bergamo@fials.net

BRESCIA

Responsabile: ANTONIO CREMONESI

Recapiti: Via Monte Cengio, 10

25128 Brescia

Tel. 0303385165

Fax 0303398223

Sito web: <http://brescia.sindacatofials.it>

Email: segr_brescia@fials.net

SONDRIO

Responsabile: SALVATORE FALSONE

Recapiti: Via Roma n. 46

23033 Grosio Sondrio

Tel./Fax 0342 848346

Sito web: <http://sondrio.sindacatofials.it>

Email: segr_sondrio@fials.net

COMO

Responsabile: SALVATORE MONTAGNA

Recapiti: Via Diaz n° 46

22100 Como

Fax 031270942 - 031263651

Sito web: <http://como.sindacatofials.it>

Email: segr_como@fials.net

LODI

Responsabile: STEFANO LAZZARINI

Recapiti: Viale Rimembranze n°35

26900 Lodi

Tel. 0371425005

Fax 0371422880

Cell. 3356645120

Sito web: <http://lodi.sindacatofials.it>

Email: lodi@sindacatofials.it

CREMONA

Responsabile: ANGELO BONVISSUTO

Recapiti: Via Giuseppina n° 119

26100 Cremona

Tel. 0372438352 - 0372748884

Fax 0372529908

Sito web: <http://cremona.sindacatofials.it>

Email: segr_cremona@fials.net

VARESE

Responsabile: SANTO SALVATORE

Recapiti: Via Puccini n°7

21100 Varese

Tel. 0332240875

Fax 0332282323

Sito web: <http://varese.sindacatofials.it>

Email: segr_varese@fials.net

PAVIA

Responsabile: GUIDO MORANDI

Recapiti: Via Genova n°51

27100 Pavia

Tel./Fax 0382 306315 - 3402912296

Sito web: <http://pavia.sindacatofials.it>

Email: segr_pavia@fials.net

MANTOVA

Responsabile: MARCO MANTOVANI

Recapiti: Via Manzoni n° 21

46047 Porto Mantovano

Tel. 3472783146

Fax 0376397287

Sito web: <http://mantova.sindacatofials.it>

Email: segr_mantova@fials.net



Federazione Italiana Autonomia Lavoratori Sanità

Via Capuana, 7/B - 20157 MILANO
Tel. 02 33202026 - Fax 02 33202078
www.sindacatofials.it - info@sindacatofials.it