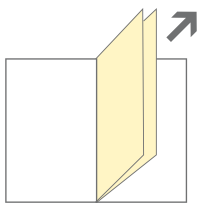


01 

In questo inserto vengono messe a disposizione tutte le informazioni utili ad affrontare una gravidanza tranquilla anche mentre si lavora.



L'ARRIVO DI UNA GRAVIDANZA, MOMENTO CRUCIALE NELLA VITA DI OGNI FAMIGLIA, IMPONE ALCUNI IMPORTANTI ADEMPIMENTI AZIENDALI. CON QUESTO INSERTO INTENDIAMO METTERE A DISPOSIZIONE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI UNO STRUMENTO DI FACILE CONSULTAZIONE CHE AIUTERÀ A COMPIERE TUTTI I PASSI NECESSARI A PREPARARSI AL LIETO EVENTO IN ASSOLUTA TRANQUILLITÀ, CONSAPEVOLI DELLE GARANZIE E DELLE SALVAGUARDIE CONCESSE ALLE NEO-MADRI PER I PAPÀ.



## Cosa fare quando bussava la cicogna

Il primo "indizio" si ritrova nello sguardo che si illumina di una singolare delicatezza. Il sopraggiungere di una nuova vita, oltre che una enorme gioia, porta con sé una serie di trasformazioni fisiche che ogni donna conosce bene e che rendono inevitabilmente l'avvenimento di "dominio pubblico". L'imminente maternità, quando irrompe nell'esistenza di una lavoratrice, richiede comunque il compimento di alcune azioni nei confronti del datore di lavoro che consentono all'azienda di predisporre le condizioni per affrontare l'assenza della lavoratrice e alla donna di godere delle necessarie tutele e definire i tempi di ripresa dell'attività professionale.

Con questo inserto Manutencoop intende accompagnare tutte le prossime mamme, e i prossimi papà, che siano già in evidente "attesa" o solo in una fase di preparazione del "cantierino", in un percorso verso una maternità tranquilla e consapevole, offrendo risposte chiare agli inevitabili interrogativi e prefigurando soluzioni da approntare per godere di tutte le legittime tutele.

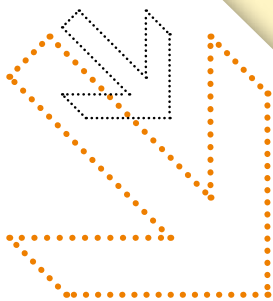
### PRIMO PASSO: COMUNICARLO ALL'AZIENDA

Dopo aver legittimamente condiviso la gioia dell'imminente nascita con mariti o compagni, per ogni prossima mamma il passo successivo è la comunicazione al datore di lavoro. Per questo la lavoratrice dovrà inviare a Manutencoop il certificato di gravidanza rilasciato da un medico dell'Asl di appartenenza o da un ginecologo del

Servizio Sanitario Nazionale. È necessario che il documento riporti indicata la data presunta del parto. Il certificato deve essere inviato immediatamente, anticipandolo via fax all'Amministrazione del personale presso la sede di Zola Predosa al numero 051.6188382. In ogni caso, entro 2 giorni, la lavoratrice è tenuta a far pervenire alle Segreterie o all'Ufficio Gestione Amministrativa del personale il certificato originale. Analogo è il trattamento quando il rapporto è a tempo determinato. Il termine originario del contratto rimane comunque inalterato.

### STOP ALL'ATTIVITÀ: IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Prima della scadenza del 7° mese di gravidanza la lavoratrice è tenuta a presentare richiesta di congedo di maternità (astensione obbligatoria) all'Inps (invio telematico tramite il sito [www.inps.it](http://www.inps.it)) e poi alla Segreteria di Produzione dell'area di appartenenza oppure direttamente all'Amministrazione del personale di Manutencoop unitamente all'attestazione di consegna stampato dal sito Inps. La richiesta deve essere presentata compilando un apposito modulo disponibile online sul sito Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it) - servizi online > serizi per il cittadino) con accesso tramite PIN e codice fiscale (oppure rivolgendosi per la pratica ad un Patronato), corredato dal certificato medico che attesti la data presunta del parto. Senza questa documentazione non è possibile erogare l'indennità di maternità obbligatoria.



01

Sia il congedo di maternità, che l'eventuale astensione anticipata, sono calcolati a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie e sono considerati attività lavorativa ai fini della progressione di carriera. Per tutto il periodo del congedo le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione secondo quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.

### COME E QUANDO ANTICIPARE IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Il cosiddetto "congedo di maternità" prevede che tutte le lavoratrici in stato di gravidanza debbano obbligatoriamente astenersi dal lavoro per il tempo che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi al parto. Nel caso in cui le condizioni di lavoro ed ambientali non garantiscano la necessaria sicurezza per la salute della donna o del bambino è possibile usufruire di un congedo di maternità anticipato. Per questa la lavoratrice può richiedere l'anticipazione del periodo di astensione dal lavoro presentando apposita richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro della propria Provincia di residenza. La domanda può essere presentata in qualunque momento della gravidanza, per uno o più periodi, e nei seguenti casi:

- > in presenza di gravi complicazioni della gestazione o di patologie preesistenti che si ritenga possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- > quando le condizioni di lavoro ambientali siano ritenute rischiose per la salute della gestante e del nascituro e la lavoratrice non possa essere impiegata in altre mansioni.

La lavoratrice riceverà, in seguito, una comunicazione dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente in cui sarà indicato se e per quale periodo avrà diritto all'astensione anticipata dal lavoro. Una copia di questa comunicazione dovrà essere consegnata agli uffici Inps territoriali. Per ulteriori informazioni è possibile contattare l'Ufficio Gestione amministrativa del personale di Manutencoop al numero 051.3515111.



### FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

La legge offre alla lavoratrice la possibilità di ritardare il periodo del congedo di maternità fino ad un mese prima della data presunta del parto, usufruendo così di 4 mesi di astensione obbligatoria dal lavoro dopo la nascita del bambino invece dei consueti 3. Per esercitare questa opzione è necessario compilare l'apposito modulo per la richiesta di congedo di maternità online sul sito Inps da consegnare entro il settimo mese all'Amministrazione del personale di Manutencoop, corredato dai seguenti documenti:

#### > **Attestazione del ginecologo del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato in cui devono essere riportati:**

- generalità della lavoratrice, indicazioni sul datore di lavoro, la sede dove la lavoratrice presta servizio e la mansione svolta;
- l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni a rischio per la lavoratrice e per il nascituro al momento della richiesta;
- assenza di controindicazioni riguardanti alle modalità di raggiungimento del posto di lavoro;
- assenza di rischi per la salute di mamma e bambino derivanti dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro o dall'orario di lavoro previsto.

#### > **Attestazione del medico competente aziendale attestante le buone condizioni di salute della gestante e del nascituro e l'assenza di rischi legati all'attività svolta.**

I due certificati devono attestare, in sostanza, che la scelta di continuare a lavorare non pregiudica la salute della gestante e del nascituro. Una copia della documentazione deve essere consegnata in via telematica all'Inps, una seconda copia alla Segreteria di Produzione dell'area di appartenenza oppure direttamente all'Amministrazione del personale unitamente all'attestazione di consegna stampata dal sito Inps.



### SE LA GRAVIDANZA SI INTERROMPE

La malaugurata sospensione della gravidanza, spontanea o per motivi di carattere terapeutico, che avvenga entro il 180° giorno di gestazione (6° mese) viene considerata malattia.

In questo caso le lavoratrici devono inviare all'Amministrazione del personale di Manuencoop, al numero di fax 051.6188382, entro 2 giorni dall'interruzione di gravidanza, un certificato di malattia e un certificato rilasciato da un medico della Asl o da una struttura ospedaliera che attesti la data dell'interruzione e la data presunta del parto.

Se l'interruzione si verifica, invece, dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione (6° mese), l'evento viene considerato un parto a tutti gli effetti.

Per questo la lavoratrice, che usufruisce obbligatoriamente del congedo di maternità post partum, deve inviare al Servizio Amministrazione del personale, entro 2 giorni dall'interruzione di gravidanza, sempre al numero di fax 051.6188382, un certificato rilasciato da un medico dell'Asl o da una struttura ospedaliera che attesti la data dell'aborto e la data presunta del parto.

### IL CERTIFICATO DI NASCITA

Lei o lui sono arrivati. Entro 30 giorni dalla nascita del bambino la lavoratrice deve presentare all'Ufficio Amministrazione del personale l'originale del certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (art. 21. D.Lgs. 151/2001 - T.U. sulla maternità). È importante che sia ben evidente il nome della madre del bambino. La data di nascita viene utilizzata dall'Amministrazione del personale per il computo dei 3 mesi (o 4 in caso di flessibilità) di astensione obbligatoria dal lavoro.

Nel caso di parto prematuro la data di rientro al lavoro viene calcolata sulla base della data presunta del parto. La lavoratrice non può rientrare al lavoro per tutto il periodo di astensione obbligatoria.

### IL CONGEDO PARENTALE

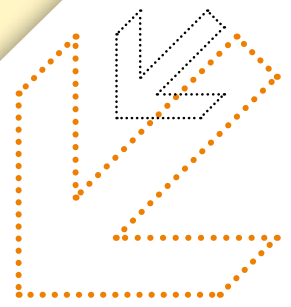
Terminato il periodo di congedo di maternità è possibile richiedere un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che, in questo caso, è facoltativo. Si tratta del cosiddetto congedo parentale e può essere usufruito sia dal padre che dalla madre fino agli 8 anni di età del bambino. Il congedo parentale può essere di 6 mesi per la madre, di 6 mesi elevabili a 7 per il padre, di 10 mesi qualora sia un genitore solo ad occuparsi del bambino (per un totale complessivo, tra madre e padre, di 10-11 mesi). Il periodo di congedo parentale può essere continuativo o frazionabile, inoltre, segnaliamo che in merito ai congedi di paternità sono state recentemente introdotte ulteriori nuove tutele (Legge 92 del 28 giugno 2012).

Per godere di questo periodo di congedo occorre presentare l'apposito modulo Inps disponibile online sul sito Inps ([www.inps.it](http://www.inps.it) - servizi online > serizi per il cittadino) con accesso tramite PIN e codice fiscale (oppure rivolgendosi per la pratica ad un Patronato), compilato in tutte le sue parti e corredato dai seguenti documenti:

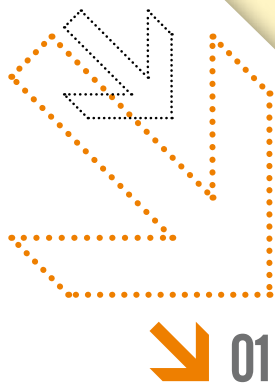
- > certificato di nascita da cui risultano maternità e paternità o dichiarazione sostitutiva;
- > dichiarazione di responsabilità del genitore non richiedente che attesti eventuali periodi di congedo parentale di cui ha usufruito per il figlio;
- > analoga dichiarazione del genitore richiedente che attesti i periodi di congedo parentale eventualmente già goduti;
- > impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali successive variazioni.

La documentazione deve pervenire all'Inps (in via telematica dal sito Inps) e all'Amministrazione del personale (unitamente all'attestazione di consegna rilasciata dall'Inps) almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo (art. 32 D.Lgs. 151/2001 - T.U. sulla maternità).

Per i periodi di astensione facoltativa, fino al terzo anno di vita del bambino il trattamento economico sarà pari al 30% della retribuzione per i 6 mesi fruiti complessivamente da entrambi i genitori indipendentemente dal



01 



reddito, mentre per periodi eccedenti i 6 mesi non è prevista alcuna retribuzione.

Dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino non è prevista alcuna retribuzione per tutti i periodi fruiti.

Se il reddito individuale di chi richiede il congedo parentale è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al 30% della retribuzione sia per i periodi eccedenti i 6 mesi fruiti entro il terzo anno di età del bambino, sia per eventuali periodi fruiti tra il terzo e l'ottavo. Il periodo di astensione facoltativa è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio.

### L'ALLATTAMENTO

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice-madre ha diritto a fruire di due periodi di riposo di un'ora, anche cumulabili nel corso della giornata, con diritto di uscire dal luogo di lavoro, per provvedere alle esigenze del bambino.

Se l'orario di lavoro giornaliero contrattualmente stabilito è inferiore a sei ore la lavoratrice potrà godere di un solo periodo di riposo di un'ora. L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata tra la lavoratrice ed il caposquadra o responsabile dell'ufficio.

Con i riposi giornalieri la legge intende assicurare alla madre la possibilità di assolvere ai compiti delicati e impegnativi legati alle esigenze del neonato nel primo anno di vita.

### AGEVOLAZIONI PARTICOLARI

La legge prevede agevolazioni particolari per adozioni e affidi, per il padre in caso di malattia della madre subito dopo il parto e per i genitori di bambini con handicap per le quali vi invitiamo a contattare direttamente l'Ufficio Amministrazione del personale.



## RIEPILOGANDO

## Tempi e modalità per la maternità delle lavoratrici

QUANDO	COSA	DOCUMENTI RICHIESTI	A CHI
<b>ALL'INIZIO GRAVIDANZA</b>	Comunicare lo stato di gravidanza al datore di lavoro	Certificato di gravidanza (con data presunta del parto)	Segreteria di produzione di area o Amministrazione del personale
<b>PRIMA DEL 7° MESE</b>	Richiesta del congedo di maternità	> Modulo da compilare online su <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> > Certificato medico (mese di gestazione e data presunta del parto)	> Inps (invio online dal sito <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> ) > Segreteria produzione di area o Amministrazione del personale (unitamente a ricevuta dell'Inps)
	Flessibilità del congedo di maternità	> Modulo da compilare online su <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> > Attestazione del ginecologo > Attestazione del medico competente aziendale	
<b>ENTRO 2 GIORNI DALL'INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA</b>	Comunicazione dell'interruzione di gravidanza	<b>Se avviene dopo il 6° mese:</b> > Certificato medico (data interruzione, data presunta del parto)  <b>Se avviene prima del 6° mese:</b> > Certificato di malattia > Certificato medico (data interruzione, data presunta del parto)	Amministrazione del personale
<b>ENTRO 30 GIORNI DALLA NASCITA</b>	Certificato di nascita	Certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva	Amministrazione del personale
<b>ALMENO 15 GIORNI PRIMA DELL'INIZIO DEL CONGEDO RICHIESTO</b>	Congedo parentale	> Modulo da compilare online su <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> > Certificato di nascita > Dichiarazione di responsabilità del genitore non richiedente (attestazione di congedi già goduti) > Dichiarazione di responsabilità del genitore richiedente (attestazione di congedi già goduti) > Impegno di entrambi a comunicare eventuali variazioni successive	> Inps (invio online dal sito <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a> ) > Amministrazione del personale (unitamente a ricevuta dell'Inps)

PER INFORMAZIONI  
E CHIARIMENTI

Numero Verde  
**800 105 595**

NUMERO VERDE GRATUITO  
TOLL FREE NUMBER