
***Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152
così come modificate dal decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104***

In riferimento al contratto di lavoro stipulato con EDILTIONE SPA, regolato dal CCNL «EDILIZIA INDUSTRIA», e agli obblighi previsti dalla normativa sopra indicata, l'azienda comunica le seguenti informazioni:

1. CONGEDO MATRIMONIALE

Congedo Matrimoniale	
Cosa compete	Compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario
Chi ne ha diritto	Ai lavoratori che contraggono matrimonio o unione civile anche tra persone dello stesso sesso
Quando	Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, la Società concederà il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio
Cosa fare per usufruirne	Fare richiesta con apposito modulo e inviare copia del certificato

2. DIRITTI E TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Permessi per accertamenti prenatali	
Cosa compete	Permessi a ore o giornalieri (in base a quanto stabilito dalla certificazione medica) retribuiti dal datore di lavoro per eseguire accertamenti prenatali
Chi ne ha diritto	La lavoratrice in stato di gravidanza
Quando	Durante la gravidanza
Cosa fare per usufruirne	Comunicare lo stato di gravidanza, consegnando al datore di lavoro la certificazione medica. Comunicare per iscritto i giorni o le ore di assenza per accertamenti prenatali. Dopo la fruizione del permesso, presentare al datore di lavoro il certificato del medico o dell'ostetrica che ha eseguito gli accertamenti.

Congedo di maternità	
Cosa compete	Cinque mesi di astensione dal lavoro integralmente retribuiti
Chi ne ha diritto	La lavoratrice in stato di gravidanza
Quando	A partire dal secondo mese antecedente alla data presunta del parto e fino al terzo mese successivo alla nascita (anche in caso di parto avvenuto dopo la data presunta), oltre il giorno del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta.

Cosa fare per usufruirne	Presentare la domanda telematica all'INPS, prima del termine del settimo di gestazione. Trasmettere alla struttura INPS competente, tramite il servizio telematico usufruibile con SPID oppure recandosi a un CAF, il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico-sanitaria necessaria. Trasmettere in ufficio copia della richiesta presentata all'INPS, con il protocollo di ricezione. Entro 30 giorni dal parto trasmettere all'INPS e in ufficio una dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/2000 del certificato di nascita del figlio.
Consigli utili	Chi non fosse in possesso delle credenziali per accedere al sistema telematico INPS, può rivolgersi ad un patronato

Flessibilità nella fruizione del congedo di maternità	
Cosa compete	La lavoratrice in stato di gravidanza può posticipare fino alla data presunta del parto. Lo stesso periodo viene recuperato dopo la nascita
Chi ne ha diritto	La lavoratrice in stato gravidanza
Quando	Durante l'ottavo mese di gestazione
Cosa fare per usufruirne	Acquisire, entro la fine del settimo mese di gestazione, certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o dal ginecologo convenzionato con il SSN che attesti specificatamente l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro legate alla prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gestazione. Richiedere al datore di lavoro una visita straordinaria per acquisire analoga certificazione da parte del Medico Competente di EDILTIONE SPA. Presentare all'INPS, entro la fine del settimo mese di gravidanza, richiesta telematica di flessibilità del congedo di maternità. Trasmettere alla struttura INPS competente, tramite il servizio telematico usufruibile con SPID oppure recandosi a un CAF il certificato medico di gravidanza, attestante la data presunta del parto, e le due certificazioni mediche di cui sopra. Trasmettere a EDILTIONE SPA copia della domanda presentata all'INPS, corredata dalle necessarie certificazioni, con il relativo numero di protocollo.
Consigli utili	Chi non fosse in possesso delle credenziali per accedere al sistema telematico INPS, può rivolgersi al patronato. La lavoratrice che intende avvalersi della flessibilità deve tempestivamente comunicarlo al referente aziendale che provvederà a far prenotare la visita con il Medico Competente prima del termine del settimo mese di gestazione.

Astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto	
Cosa compete	La lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso
Chi ne ha diritto	La lavoratrice madre Si tratta di una novità piuttosto recente, in quanto è stata introdotta dall'articolo 1, comma 485, della legge n°145 del 30 dicembre 2018, ossia la Legge di Bilancio 2019. Questa ha introdotto una modifica, un comma 1.1, all'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D. Lgs. n° 151 del 26 marzo 2021.

	A recepire queste novità è stata la circolare 148/2019 dell'Inps, nella quale vengono indicate tutte le modalità per fruire del congedo obbligatorio di maternità interamente dopo il parto, così da avere più tempo da dedicare al nascituro
Quando	Dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.
Cosa fare per usufruirne	Acquisire, entro la fine del settimo mese di gestazione, certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o dal ginecologo convenzionato con il SSN che attesti specificatamente l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro legate alla prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo e il nono mese di gestazione. Richiedere al datore di lavoro una visita straordinaria per acquisire analoga certificazione da parte del Medico Competente di EDILTIONE SPA. Presentare all'INPS, entro la fine del settimo mese di gravidanza, richiesta telematica di flessibilità del congedo di maternità. Trasmettere alla struttura INPS competente, tramite il servizio telematico usufruibile con SPID oppure recandosi a un CAF certificato medico di gravidanza, attestante la data presunta del parto, e le due certificazioni mediche di cui sopra. Trasmettere a EDILTIONE SPA copia della domanda presentata all'INPS, corredata dalle necessarie certificazioni, con il relativo numero di protocollo.
Consigli utili	Chi non fosse in possesso delle credenziali per accedere al sistema telematico INPS, può rivolgersi al patronato. La lavoratrice che intende avvalersi della flessibilità deve tempestivamente comunicarlo al referente aziendale che provvederà a far prenotare la visita con il Medico Competente prima del termine del settimo mese di gestazione.

Interdizione dal lavoro	
Cosa compete	La lavoratrice deve astenersi dal lavoro durante i primi sette mesi di gestazione e fino ai sette mesi di età del bambino, alle stesse condizioni previste per il congedo di maternità se, per le caratteristiche delle mansioni svolte (attività lavorativa pericolosa, faticosa, insalubre) o per gravi complicanze della gestazione, la prosecuzione del lavoro determinerebbe un rischio per la salute della madre e/o del nascituro.
Chi ne ha diritto	La lavoratrice in gravidanza e dopo il parto
Quando	Durante la gestazione, per i periodi di tempo in cui è accertato lo stato di rischio per la salute della madre e del nascituro, e fino ai mesi di vita del bambino
Cosa fare per usufruirne	In caso di interdizione per attività lavorativa pericolosa, faticosa, insalubre prima del parto e fino ai sette mesi di età del bambino: Qualora il DVR preveda che le mansioni esercitate dalla lavoratrice siano quelle di cui sopra l'azienda presenterà domanda alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, allegando: certificato medico di gravidanza; dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita del figlio (se intervenuta), dichiarazione del datore di lavoro circa le mansioni svolte, il rischio a cui la lavoratrice è esposta, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni. In caso di interdizione per gravi complicanze della gestazione (c.d. gravidanza a rischio): dal 2012 la competenza, in precedenza della DTL, è stata trasferita alle ATS. Poiché tuttavia la normativa non è ancora pienamente operativa, si consiglia di verificare con la ATS e la DTL competenti per territorio la procedura da seguire.

	Trasmettere al datore di lavoro una copia della richiesta di interdizione. La DTL trasmette in via diretta una copia del provvedimento di interdizione al datore di lavoro
--	--

Congedo in caso di interruzione di gravidanza	
Cosa compete	In caso di interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della stessa, la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro, conservando la retribuzione, fino a tre mesi successivi all'evento. La lavoratrice può tuttavia riprendere l'attività lavorativa in qualsiasi momento
Chi ne ha diritto	La lavoratrice in caso di interruzione di gravidanza
Quando	In caso di interruzione dopo il 180° giorno (incluso) dall'inizio dello stato di gravidanza (prima di tale momento l'astensione dal lavoro è ricondotta all'istituto della malattia)
Cosa fare per usufruirne	Presentare domanda all'INPS come avviene nel caso di congedo obbligatorio di maternità (vedi sopra). Trasmettere al datore di lavoro una copia della domanda presentata all'INPS. Qualora la lavoratrice opti per il rientro al lavoro prima dello scadere dei tre mesi, deve darne comunicazione al datore di lavoro (con un preavviso di 10 giorni) e all'INPS. Alla richiesta devono essere allegate le certificazioni di un ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) o convenzionato e del medico competente di EDILTIONE SPA che attestino che la ripresa dell'attività non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice interessata.

Congedo di paternità	
Cosa compete	Nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre ovvero affidamento esclusivo al padre, il lavoratore padre ha diritto di assentarsi dal lavoro, conservando la retribuzione, per un periodo corrispondente al congedo di maternità o alla parte residua di congedo che sarebbe spettata alla madre. La nuova normativa, di cui al decreto n. 105 del 30 giugno 2022, prevede anche l'aumento da sei a nove mesi per il congedo facoltativo indennizzabile con il 30% della retribuzione entro i 12 anni di vita di ogni figlio. La novità è andata a migliorare la normativa precedente, che prevedeva invece che si potessero indennizzare al massimo sei mesi e fino ai sei anni di ogni figlio
Chi ne ha diritto	Il padre lavoratore
Quando	Nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre ovvero affidamento esclusivo al padre. Il padre può fruire del congedo anche in caso di rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori.
Cosa fare per usufruirne	Presentare la domanda telematica all'INPS. Trasmettere alla struttura INPS competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa, la certificazione relativa alla condizione di morte o grave infermità della madre; in caso di abbandono è sufficiente una dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del DPR 445/2000. Trasmettere a EDILTIONE SPA copia della richiesta presentata all'INPS, con il protocollo di ricezione.

Permesso per la nascita del figlio	
Cosa compete	Il lavoratore ha diritto di assentarsi per dieci giorni, in occasione della nascita del figlio, conservando la retribuzione.
Chi ne ha diritto	Il padre lavoratore
Quando	Il permesso dovrà essere goduto nel giorno della nascita o in prossimità della stessa, nei 2 mesi prima del parto o comunque entro il quinto mese di vita del nascituro
Cosa fare per usufruirne	Presentare richiesta a EDILTIONE SPA, allegando la dichiarazione sostitutiva di certificazione della nascita del figlio

Riposi per allattamento	
Cosa compete	La lavoratrice (e in alcuni casi il lavoratore) ha diritto di assentarsi due ore al giorno (un'ora in caso di orario giornaliero inferiore alle sei ore), conservando la retribuzione. In caso di parto plurimo il numero delle ore di permesso raddoppia (a prescindere dal numero dei gemelli)
Chi ne ha diritto	La madre lavoratrice sempre. Il padre lavoratore ne può usufruire nei seguenti casi: quando il figlio è affidato al solo padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o che non ne abbia diritto; quando la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista o casalinga; in caso di morte o grave infermità della madre.
Quando	Dal giorno del rientro al lavoro (per la madre) o dal giorno successivo ai tre mesi dopo il parto (per il padre) e fino al compimento del primo anno di vita del bambino
Cosa fare per usufruirne	Permessi richiesti dalla madre: le lavoratrici impiegate, quadri e dirigenti dovranno presentare richiesta di fruizione a EDILTIONE SPA e all'INPS, che effettua il pagamento diretto. Permessi richiesti dal padre: presentare richiesta di fruizione all'INPS e a EDILTIONE SPA.

Congedi parentali	
Cosa compete	I genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro per l'accudimento dei figli fino ai dodici anni di vita degli stessi. Nel periodo di assenza, fino ai dodici anni del figlio, i genitori hanno diritto al 30% della retribuzione aumentati al 80% per i primi 30 giorni Per i primi 30 giorni di congedo, fruiti nei primi tre anni di vita, la retribuzione è integrata fino al 100% per effetto della contrattazione integrativa da EDILTIONE SPA. I giorni di congedo sono conteggiati come giorni di calendario (compresi i sabati e le domeniche) se fruiti continuativamente. Il periodo di congedo viene interrotto solo dall'effettiva ripresa dell'attività lavorativa (non, ad esempio, da giornate di ferie). Il congedo può essere fruito in forma continuativa (per periodi) o frazionata (per giornate). Al momento la contrattazione collettiva non prevede la fruizione del congedo a ore. Il congedo parentale compete per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo (continuativo o frazionato) non inferiore a 3 mesi. Entro tale limite, mentre la madre può singolarmente usufruire del congedo per massimo di 6 mesi, il padre, alle predette condizioni, può arrivare a godere di 7 mesi.

	Il genitore solo (padre o madre), può godere del congedo per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. Ciascun genitore lavoratore dipendente, in caso di parto gemellare o plurigemellare e anche in caso di adozione e affidamento di più minori, ha diritto a fruire del congedo parentale per ogni figlio nato, adottato o affidato.
Chi ne ha diritto	Entrambi i genitori, biologici, adottivi o affidatari, anche contemporaneamente
Quando	Per la madre: a partire dal termine del congedo di maternità e fino al dodicesimo anno di età del figlio. Per il padre: dal momento della nascita e fino al dodicesimo anno di età. Ai genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione, e non oltre il compimento della maggiore età.
Cosa fare per usufruirne	Presentare richiesta telematica all'INPS. Trasmettere all'amministrazione copia della richiesta presentata all'INPS.

Dove trovare ulteriori informazioni
INPS www.inps.it - seguire il percorso "prestazioni a sostegno del reddito" e scegliere il menu "maternità / paternità". È possibile rivolgersi al numero 803164 o alle sedi dell'Istituto, negli orari di sportello
Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) www.lavoro.gov.it/Ministero/UfficiTerritoriali - scegliere la DTL di competenza

Ricordiamo a tutti i lavoratori che le dimissioni intervenute entro i 3 anni di vita del bambino dovranno essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

3. CONGEDI PER CURE E ASSISTENZA FAMILIARI DISABILI

Congedo Per cure	
Cosa compete	Congedo per cure (es. fisioterapiche, oncologiche, etc.) per un periodo non superiore a trenta giorni, anche in maniera frazionata
Chi ne ha diritto	i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento
Quando	Durante il contratto di lavoro
Cosa fare per usufruirne	Presentare richiesta con ordinarie modalità per i permessi al Responsabile e fornire poi apposito giustificativo

Congedo straordinario per l'assistenza ai familiari disabili (art. 42, D.lgs. 151/2001)	
Cosa compete	congedo di cui all'art. 4, comma 2, l. 53/2000. Il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la

	persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.
Chi ne ha diritto	il coniuge convivente (o la parte di un'unione civile o il convivente di fatto ex l. 76/2016) di soggetto con disabilità in situazione di gravità ha diritto a fruire del congedo di cui all'art. 4, comma 2, l. 53/2000. In mancanza del coniuge, il congedo spetta ai familiari individuati secondo l'ordine di priorità di cui all'art. 42, comma 5, D.lgs. 151/2001
Quando	Durante il contratto di lavoro
Cosa fare per usufruirne	Presentare apposita domanda on line su sito INPS tramite SPID oppure tramite un CAF patronato