

**Art. 97 del CCNL "Servizi" del 30 ottobre 2012 sottoscritto tra  
Confazienda/Fedimprese/Unica/Anpit/CIDEC e CISAL Terziario/CISAL**

Questa Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale, visti i recenti aggiornamenti in materia di Maternità, al fine di rendere esaustiva la sintesi normativa dell'Art. 97 del CCNL, ha deliberato di integrare la stampa del testo contrattuale, già depositato presso il Ministero del Lavoro ed il CNEL, con le seguenti integrazioni:

In Tab. 1 Previsioni per il congedo di maternità:

*"Madre*

*Periodo: ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; ulteriori giorni non goduti prima del parto qualora avvenga in data anticipata rispetto quella presunta;*

*Padre*

*Durata: Un giorno di astensione obbligatoria. Due giorni di astensione facoltativa, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre.\*\**

*\*\* l'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre.*

*Periodo: Entro 5 mesi dalla nascita del bambino.*

*Retribuzione: Indennità corrisposta dall'Inps del 100%*

*Previdenza: Copertura 100%"*

In Tab. 2 Previsioni per il congedo di paternità

*"Padre*

*Durata: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre (...) in caso di morte o grave infermità della madre, la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista."*

Pertanto, per maggior chiarezza, si riporta il nuovo testo di sintesi contrattuale:

*"Art. 97 - Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.*

**Tab. 1 Previsioni per il congedo di maternità**

<b>Durata</b>	<b>Periodo</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro).	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto qualora avvenga in data anticipata rispetto quella presunta; - 3 mesi successivi la data del parto (*).	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33 /1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio, e matura regolarmente i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	Copertura 100%



**Tab. 2 Previsioni per il congedo di paternità**

Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva. Un giorno di astensione obbligatoria. Due giorni di astensione facoltativa, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre.**	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%
	Entro 5 mesi dalla nascita del bambino.	Indennità corrisposta dall'Inps del 100%	Copertura 100%

\* ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

\*\* l'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari a quelli fruiti dal padre.

**Tab. 3 Congedo parentale (ex maternità facoltativa)**

Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
6 mesi continuativi o frazionati (*)	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (**) Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

\*La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

\*\*Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

**Tab. 4 Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)**

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	- 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - il figlio è affidato al solo padre; - la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto; - in caso di morte o grave infermità della madre; - la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista.	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre



**Tab. 5 Permessi - Malattia del bambino e madre gestante**

<i>Genitore</i>	<i>Durata e periodo di godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre e Padre (*)	- fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Madre gestante	- permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche (**).	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

\*Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

\*\*Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

La Commissione Nazionale di Interpretazione Contrattuale, conferma che, in sede di stampa, il testo contrattuale sarà aggiornato con le integrazioni sopra deliberate, complessivamente riassunte in Allegato 8.

Roma, 2 settembre 2013.

**La Commissione Bilaterale di Interpretazione Contrattuale**

Rappresentante Datoriale

Rappresentante Sindacale



Il Presidente