



**UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI**  
Aderente a Union Network International – UNI

## **UILCA Banco di Napoli Rsa di Reggio Calabria**

Reggio Calabria, 02/02/2012

### **Al rientro dalla maternità . . .**

Sperando sia gradita riprendiamo la consuetudine dei “volantini informativi” riepilogando, senza pretesa di esaustività, gli istituti previsti per le lavoratrici che rientrano al lavoro dopo l'esperienza della maternità.

Le lavoratrici “hanno diritto di rientrare nella stessa unità produttiva...”, e “diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti”.

Nel valutare l'equivalenza bisogna considerare la fungibilità esistente tra i ruoli organizzativi, ma anche tener presente che la giurisprudenza è orientata a valutare l'equivalenza in senso “economico”; in generale, il cambio di mansioni non deve determinare un decremento della retribuzione media complessiva della lavoratrice.

Il secondo diritto è quello alle due ore giornaliere di riposi orari, il cosiddetto “allattamento”; sono ore fruibili anche dal padre, nel caso in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga; il diritto è valido fino al compimento dell'anno di età del bambino.

In caso di parto gemellare o pluri-gemellare, le ore sono raddoppiate.

Le due ore non sono cumulabili tra loro e il diritto alla fruizione viene quindi meno in caso di assenza per ferie, congedo, malattia, ecc.

La circolare Inps 95bis del 2006 ne sancisce però la cumulabilità con le “ore di recupero”, in quanto ai fini del diritto va preso in considerazione l'orario contrattuale in astratto previsto, non quello effettivamente prestato.

Quindi è ammesso, ad esempio, utilizzare le 2 ore di riposi orari in aggiunta a 5 ore e un quarto di Abo, per giustificare un'assenza di una giornata intera.

Senza entrare in dettagli giuridici, riteniamo che quello ai riposi orari sia un diritto da far godere nella maniera più flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Entrambi i genitori possono poi usufruire di uno o più periodi di congedo parentale, divisibile anche in singole giornate lavorative; è necessario comunicarlo all'azienda con un preavviso di 15 giorni, derogabile in caso di urgenti necessità familiari.

Durante il periodo di congedo, e fino al compimento dei tre anni d'età del bambino, si ha diritto alla contribuzione figurativa ai fini pensionistici e ad un'indennità economica erogata dall'azienda, ma a carico dell'Inps, pari al 30% della retribuzione.

Infine, ricordiamo che sempre fino al compimento del terzo anno d'età, “entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro” durante la malattia del figlio, senza limiti temporali, e che alla malattia del figlio “non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore”.

Restiamo a disposizione per eventuali richieste o approfondimenti.

Saluti a tutti.

Rappresentante Sindacale Aziendale  
**Uilca** Banco di Napoli Reggio Calabria  
mail: [antonio.traclo@uilcais.it](mailto:antonio.traclo@uilcais.it) – telefono: 338/14121646