Allegato A
INFORMATIVA AI SENSI DEL D.LGS. 152/1997,
COSÌ COME MODIFICATO DAL D.LGS 104/2022

1. Congedo di maternità e paternità e congedi parentali – D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico genitorialità, di seguito anche "T.U."), come modificato dal D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019.

1.a Congedo di maternità

Alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio è riconosciuto il congedo di maternità, ossia un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della durata di n. 5 mesi durante il quale è vietato adibire la donna al lavoro.

Secondo quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del T.U., il congedo di maternità inizia due mesi prima la data presunta del parto, salvo flessibilità[1] o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto[2].

Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, o dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.

A seguito del parto il congedo dura:

I. tre mesi (salvo flessibilità[3]) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva;
II. tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta;
III. cinque mesi successivi al parto, nel caso di opzione di astensione dal lavoro dopo l'evento del parto[4];

[1] È riconosciuta alla lavoratrice la possibilità di proseguire l'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gestazione e di prolungare il periodo di congedo di maternità dopo il parto per un numero di giorni pari a quelli lavorati nel corso dell'ottavo.

[2] E', altresì, riconosciuta alla lavoratrice la possibilità di optare per l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, 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 opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

[3] Cfr. nota 1.

[4] Cfr. nota 2.

IV. l'intero periodo di interdizione prorogata disposto dell'Ispettorato territoriale del lavoro (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).

La durata del congedo di maternità non varia in caso di parto gemellare.
La data del parto è giorno a sé e, pertanto, viene aggiunta ai cinque mesi di congedo.

Se il neonato è ricoverato in una struttura, pubblica o privata, la lavoratrice ha diritto di sospendere, anche parzialmente, il congedo successivo al parto e riprendere l'attività lavorativa, potendo ricominciare a fruire del congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, e solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa e accertate da attestazione medica.

In caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità.

In caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale di minore, il congedo di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.

Il congedo può essere fruito anche parzialmente o in modalità frazionata, ma non oltre i cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

In caso di affidamento non preadottivo, il congedo spetta per tre mesi, da fruire, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi all'affidamento del minore.

Durante i periodi di congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità. Sono fatte salve le eventuali previsioni di miglior favore di cui al CCNL applicato.

1.b. Congedo di paternità

Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice ed è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del T.U.

1.c. Congedo di paternità alternativo

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

In caso di adozione o affidamento di minori, oltre agli eventi sopra riportati, il congedo di paternità alternativo è fruibile dal padre a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità al quale ha diritto. La rinuncia si attesta con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità.

Il congedo di paternità alternativo, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, dura quanto il periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre lavoratrice. Se la madre è non lavoratrice, il congedo di paternità alternativo termina dopo tre mesi dal parto.

In caso di madre che scelga di non riconoscere il figlio e di mantenere il proprio anonimato, al padre spetta, a titolo di congedo di paternità alternativo, il teorico periodo residuo di congedo di maternità pari ai 3 mesi di post partum.

In caso di ricovero del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità alternativo può essere sospeso, anche parzialmente, fino alle dimissioni del bambino.

Tali disposizioni si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto sopra enunciato presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Durante i periodi di congedo di paternità alternativo, il padre lavoratore ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo.

1.d Congedo parentale

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del T.U.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del T.U.;
c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS;nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del T.U.

Salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai fini della fruizione del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dal contratto collettivo al quale si rimanda e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23 del T.U. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 del T.U. è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 del T.U. ulteriori rispetto a quanto previsto indicato nel paragrafo che precede è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, 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. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2 del T.U.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti

accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Si applica, anche al congedo parentale, quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7 del T.U.

*

Sono, in ogni caso, fatte salve le previsioni di cui all'art. 44-bis del CCNL

2. Congedo matrimoniale

Ai sensi dell'art. 45 CCNL, al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito durante il congedo.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un anticipo di almeno 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

3. Congedo per donne vittime di violenza

Le lavoratrici dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa; di conseguenza, un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro).

Le lavoratrici interessate hanno diritto al congedo a condizione che:

- risultino titolari di rapporti di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa;
- siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Il congedo non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo di prestare attività lavorativa, quali, ad esempio, giorni festivi non lavorativi, periodi di aspettativa o di sospensione dell'attività lavorativa, pause contrattuali nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni secondo quanto previsto dagli accordi collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di specifiche indicazioni di legge, i 3 anni si intendono decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Per fruire del congedo in oggetto, la lavoratrice deve:

- preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità;
- indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo;
- consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione.

La lavoratrice deve presentare domanda all'INPS, di regola prima dell'inizio del congedo, al limite anche lo stesso giorno di inizio dell'astensione.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse continuative del trattamento economico). L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per i trattamenti economici di maternità.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR.

Il periodo è altresì coperto da contribuzione figurativa.

4. Congedo straordinario per mutilati ed invalidi civili

I lavoratori mutilati e invalidi civili ai quali sia stata riconosciuta una riduzione dell'attitudine lavorativa superiore al 50% possono usufruire ogni anno – anche in maniera frazionata – di un congedo straordinario non superiore a 30 giorni per le cure connesse alla loro infermità (ad esempio, fisioterapia o riabilitazione dei cardiopatici) riconosciuta dalle competenti strutture mediche.

Il dipendente deve presentare al datore di lavoro una domanda accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento, a carico del datore di lavoro, calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Il diritto al congedo spetta anche ai lavoratori affetti da patologie tumorali che ne facciano richiesta, previa autorizzazione del medico della struttura sanitaria pubblica e a condizione che sussista una connessione delle cure con l'infermità invalidante riconosciuta.

5. Permessi L.104/1992

Ai sensi dell'art 33 della L. 104/1992, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Il lavoratore dipendente ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

Il lavoratore decade dai diritti di cui alla L. 104/1992, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

6. Procedura di dimissioni

Per la formalizzazione delle dimissioni e ai fini della loro efficacia, il lavoratore è tenuto ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, a seguire esclusivamente a seguente procedura telematica, mediante la compilazione del modulo di dimissione reso disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il lavoratore può provvedere personalmente alla trasmissione delle dimissioni telematiche oppure tramite soggetti abilitati, cioè patronati, organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione, enti bilaterali, consulenti del lavoro e sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (D.Lgs. n. 185/2016).

Per l'accesso all'applicativo informatico delle dimissioni telematiche, dove sono disponibili anche Guide e Manuali sul sito istituzionale del Ministero.

Restano esclusi dall'obbligo dell'invio telematico delle dimissioni i casi di risoluzione durante il periodo di prova, ovvero a seguito di conciliazione stragiudiziale e le ipotesi di convalida presso l'ITL previste dall'art. 55, comma 4, del D.lgs 151/2001 (ossia madre o padre lavoratore – quest'ultimo che abbia goduto di congedi parentali - sino al compimento dei primi 3 anni di vita del bambino).

7. Formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

In tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, è erogata al lavoratore la formazione in conformità alle previsioni del D.lgs. 81/2008.

Milano, 25/08/2025

Per eNetworks S.r.l.

ENETWORKS S.R.L.
Via Gaspare Gozzi, 1
20129 - MILANO
P.Iva/C.Fisc. 03087860965