

L'azienda riconosce l'importanza del tema della parità di genere e rifiuta qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, garantendo pari opportunità di carriera, formazione e retribuzione a tutti i dipendenti. Per tale ragione COPRAT si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori le opportunità previste dalla normativa vigente in materia di parità di genere e congedi parentali.

Di seguito si riportano le principali disposizioni previste in materia di tutela dei lavoratori, in ambito di genitorialità, assistenza a disabili, invalidità e parità di genere.

Normativa in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**(Rif. Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)****Congedo di maternità**

Le lavoratrici hanno diritto di astenersi dal lavoro per una totalità di cinque mesi, a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto e fino ai tre mesi successivi al parto. È possibile usufruire della totalità dei cinque mesi di astensione obbligatoria dal lavoro anche solo a seguito della nascita del figlio. Durante il congedo di maternità le madri ricevono un'indennità pari all'80% della retribuzione.

L'azienda garantisce il mantenimento della posizione lavorativa alla dipendente che rientra dalla maternità a meno che la stessa non richieda diversamente. In ogni caso, se si dovessero riscontrare ostacoli alla carriera, dovuti a fattori quali, ad esempio, assenza per maternità, assenza per assistenza a familiari disabili, assenza per motivi di salute ecc. la direzione si rende disponibile a ridefinire il ruolo precedentemente ricoperto dal dipendente mediante percorsi formativi ad hoc al fine di evitare interruzioni lavorative e/o provocare ostacoli all'avanzamento di carriera.

**Congedo di paternità**

I padri lavoratori godono di un permesso di 10 giorni, collocabili tra i due mesi prima della data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla data di parto. Durante i 10 giorni i padri ricevono un'indennità pari al 100% della retribuzione.

Il padre lavoratore ha anche 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. In questo caso, la retribuzione è la stessa prevista per il congedo di maternità (80% della retribuzione).



Congedo parentale

Per ogni bambino, nei primi 12 anni di vita, ciascun genitore (trascorso il periodo di congedo obbligatorio) ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi. Il periodo è esteso a 3 anni in caso di minore con handicap in situazione di gravità accertata.

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi eccetto il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, caso in cui il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Durante il congedo parentale i genitori ricevono un'indennità pari al 30% della retribuzione. La retribuzione è elevata all'80%, fruibile in alternativa tra i genitori, per massimo un mese, fino al sesto anno di vita del bambino.



Riposi e permessi per madri e padri

Alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, sono riconosciuti due periodi di riposo (o solo uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore), ciascuno di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata.

I riposi giornalieri riconosciuti alla madre sono riconosciuti al padre lavoratore nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente o in caso di morte o di grave infermità della madre.

Durante i permessi di riposo, il genitore riceve un'indennità pari al 100% della retribuzione.




Congedi per malattia del figlio


Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino ai tre anni di età. Ciascun genitore, alternativamente, ha anche il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie del figlio di età compresa tra i 3 e 8 anni.

La legge non prevede alcuna indennità per il congedo per la malattia del figlio, tuttavia i contratti collettivi possono prevedere condizioni di miglior favore.

Normativa in materia di assistenza, di integrazione sociale e dei diritti delle persone handicappate

(Rif. Legge 5 febbraio 1992, n. 104)


	Permessi per genitori di minori con disabilità
<p>La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore gravemente disabile, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento dei tre anni di vita del bambino.</p> <p>I lavoratori in questo caso hanno anche priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile.</p>	

	Permessi per lavoratori che assistono persone disabili
<p>I lavoratore, compagno, parente o affine entro il secondo grado di una persona gravemente disabile non ricoverata a tempo pieno, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso retribuito al mese per assistere il disabile.</p> <p>In caso di mancanza o decesso, invalidità dei genitori o del compagno o quando gli stessi abbiano più di sessantacinque anni, il diritto è riconosciuto anche a parenti o affini entro il terzo grado della persona gravemente disabile.</p> <p>Il diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità è riconosciuto al compagno o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona gravemente disabile abbiano compiuto i 65 anni oppure siano invalidi o deceduti o mancanti.</p> <p>I lavoratori in questo caso hanno anche priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile.</p> <p>*L' art. 42, D. lgs. n. 151/2001 - Circ. Inps n. 32/2012, punto 3.3. A favore di chi assiste familiari con handicap grave è previsto un congedo biennale retribuito. Il beneficio del Congedo Straordinario consiste in 2 anni di assenza dal lavoro indennizzata nella misura del 100% della retribuzione. Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave.</p>	

Compagno: coniuge, parte di un'unione civile o convivente di fatto


Normativa in materia di congedi, aspettative e permessi

(Rif. Decreto legislativo 18 luglio 2011 , n. 119)

	Congedo per cure per gli invalidi
<p>I lavoratori mutilati e invalidi civili a cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni.</p> <p>Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.</p>	

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

(Rif. DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80)

	Congedo per le donne vittime di violenza di genere
<p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.</p> <p>Durante il periodo di congedo, la lavoratrice riceve un'indennità pari al 100% della retribuzione.</p>	

Per maggiori informazioni, si prega di contattare l'ufficio personale.

Mantova, 06/07/2023