10.1 DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Si ricorda che la disciplina prevede la nullità del licenziamento tranne nei casi di: giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, termine del contratto a tempo determinato [32] .

---

32 D.Lgs. 151 del 26/3/01, a rt. 54.

10.2 DIRITTO AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati al momento della richiesta di congedo o in altre unità produttive, purché ubicate nel medesimo Comune.

La permanenza in quella unità produttiva o in altra dello stesso Comune deve essere garantita fino al compimento del primo anno di età della figlia o del figlio. L'assegnazione al rientro, comunque, non deve creare situazioni di maggior disagio in rapporto alle condizioni esistenti prima dell'assenza, e se possibile vanno tenute in considerazione le necessità personali espresse dalla lavoratrice o lavoratore [33] .

---

33 D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 56 e Protocollo Occupazione e Produttività 19/10/2012.

10.3 DIRITTO AD ESSERE ADIBITI ALLA PROPRIA MANSIONE

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte. L'esercizio del diritto si considera soddisfatto se vengono adibiti almeno a mansioni equivalenti [34] .

---

34 D.Lgs. 151 del 26/3/01, art. 56, comma 1.

10.4 DIRITTO A NON ESSERE TRASFERITE

Oltre all'inamovibilità dalla comunicazione dello stato di gravidanza e fino all'ultimo giorno di servizio prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, le lavoratrici con figli fino a 3 anni di età (ovvero padre lavoratore nel caso di affidamento

esclusivo) non possono essere trasferite senza il loro consenso.

10.5 DIRITTO A PERCEPIRE L'INDENNITÀ DI RISCHIO

Nel caso di dipendenti alle quali è applicato il contratto ABI, l'indennità di rischio, comunemente chiamata indennità di cassa, spetta in caso di maternità anticipata, congedo di maternità/paternità (anche per adozione/affidamento), congedo parentale e suo prolungamento (anche per adozione/affidamento) e aspettativa per puerperio.

Alla lavoratrice spetta l'indennità di rischio nella misura percepita nell'ultimo mese prestato in servizio.

10.6 DIRITTO A NON PRESTARE LAVORO NOTTURNO

a) La lavoratrice madre con figli di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il padre convivente con la stessa,

b) la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente con meno di 12 anni,

c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa il lavoratore padre adottivo e affidatario convivente con la stessa non sono obbligati a prestare lavoro tra le 24,00 e le 6,00.