

TUTELA DELLA MATERNITA'



CONGEDI PARENTALI



Maternità Lavoratrici Dipendenti

COS'E'

Il congedo di maternità è il **periodo di astensione obbligatoria** dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio e anche in caso di adozione o affidamento di minori.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce **un'indennità economica sostitutiva della retribuzione pari all'80% della retribuzione giornaliera** calcolata sulla base dell'ultimo mese di lavoro.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità **spettano al padre** (congedo di paternità).



Maternità Lavoratrici Dipendenti

A CHI SPETTA

- 🌱 A tutte le **lavoratrici dipendenti**;
- 🌱 Alle **disoccupate o sospese** a condizione che non siano trascorsi più di 60 giorni tra la data di inizio della disoccupazione o sospensione dal lavoro e la data di inizio del congedo di maternità;
- 🌱 **Alle disoccupate** che hanno **diritto all'indennità di disoccupazione** anche se sono trascorsi più di 60 giorni tra la fine del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità;
- 🌱 **Alle disoccupate che percepiscono Naspi** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)



Maternità Lavoratrici Dipendenti

COSA SPETTA

Un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che comprende:

- 👉 **Prima del parto** 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo flessibilità) e il giorno del parto.
- 👉 **Dopo il parto** 3 mesi dopo il parto, anche in caso di interdizione Anticipata (salvo flessibilità); i giorni compresi tra la data effettiva del parto e la data presunta se il parto avviene prima della data presunta (tali giorni si aggiungo al periodo di congedo dopo il parto); i giorni compresi tra la data presunta del parto e la data effettiva se il parto avviene dopo la data presunta.



Maternità Lavoratrici Dipendenti

LA DOMANDA

Le domande da presentare **in via telematica all'INPS** sono due, una prima del parto e la seconda dopo il parto, allegando i seguenti documenti:

- 🍃 Mandato di patrocinio;
- 🍃 Documento di identità;
- 🍃 Modello SR01 compilato;
- 🍃 Certificato di nascita;
- 🍃 Mod. SR163 timbrato e firmato dalla banca/posta;
- 🍃 Certificato medico di gravidanza **telematico (cir. 82 del 04/05/2017)** indicante la data **presunta del parto** rilasciato dal ssn o da un medico convenzionato con il ssn;
- 🍃 Certificato di nascita.

PRESCRIZIONE DEL DIRITTO ALL'INDENNITA'

Il diritto all'indennità si prescrive nel **termine di un anno** che decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità o paternità.



Maternità Lavoratrici Dipendenti

FLESSIBILITA'

Prima del parto il mese precedente la data presunta del parto (massimo 30giorni)

Per richiedere la maternità con la flessibilità oltre i documenti standard è necessario allegare certificazioni mediche che attestano specificatamente **l'assenza di situazioni di rischio** per la salute della gestante e del nascituro in particolare:

- 👉 certificato del medico specialista del ssn;
- 👉 **certificato del medico aziendale** o **dichiarazione del datore di lavoro** da cui risulta che non esiste l'obbligo di sorveglianza medica.

Il rilascio delle certificazioni deve necessariamente avvenire **entro la fine del 7° mese di gravidanza**, il rilascio tardivo delle certificazioni non consente l'invio della domanda con flessibilità.

Dopo il parto il congedo può essere prolungato fino a 4 mesi



Maternità Lavoratrici Dipendenti

INTERDIZIONE ANTICIPATA

L'interdizione anticipata viene disposta **dall'azienda sanitaria locale** (per gravidanza a rischio) o dalla **direzione territoriale del lavoro** (per mansioni incompatibili).

Per richiedere la maternità con interdizione anticipata oltre i **documenti** standard è necessario allegare:

- 🌿 il **provvedimento di interdizione anticipata** o prorogata rilasciato dal servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro o dalla asl competente (non certificato di gravidanza a rischio), tale provvedimento deve necessariamente contenere la dicitura **DISPONE** seguito dal periodo di interdizione.

In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.



Prolungamento della maternità obbligatoria

Il testo unico della **Maternità e Paternità** ([art. 17, c. 2, D.Lgs. n. 151/2001](#)) parla chiaro: se alla neo mamma è affidata un'attività cosiddetta "a rischio" per la salute di madre e neonato, senza possibilità di essere spostata ad altre mansioni, sarà obbligo procedere al provvedimento di proroga dell'astensione obbligatoria fino al compimento del settimo mese di età del figlio.

COSA PREVEDE:

L'astensione obbligatoria (più comunemente chiamata maternità obbligatoria) che va dai due mesi prima del parto ai tre mesi post parto, **può essere prorogata fino a sette mesi** dalla nascita del bambino qualora si verificano ASSIEME le seguenti situazioni:

- La lavoratrice è addetta ad un'attività "a rischio" ossia un'attività faticosa, insalubre, o che la espone ad un rischio per la salute e la sicurezza di madre e neonato (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute).
- La lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni



Prolungamento della maternità obbligatoria

Chi decide quali sono i lavori “a rischio”:

Le lavorazioni faticose od insalubri sono quelle tassativamente elencate all’art. 5 del DPR 1026/76. Tale normativa specifica le attività per cui l’astensione al lavoro dovrà essere adottata fino al compimento del terzo mese di vita del neonato, e quelle per le quali l’astensione al lavoro dovrà essere prorogata fino al compimento del settimo mese di vita del neonato. (esempio art. 5 DPR 1026/76 “[...]assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti di malattie infettive [...]”)

Inoltre ulteriori elenchi di lavorazioni “a rischio” possono essere ricomprese esplicitamente nel **documento di valutazione dei rischi che ogni azienda deve redigere**. In tale documento, infatti, vengono riportate, tra le altre cose, le lavorazioni specifiche dell’azienda che, per tipologia o modo in cui vengono svolte, comportano rischi per la salute delle lavoratrici in gravidanza e madri (esempio esposizione eventuale ad agenti fisici, chimici, biologici ecc.)

Trattamento economico:

Durante questo periodo di proroga astensione dal lavoro fino al settimo mese di vita del bambino, **alla lavoratrice spetta lo stesso identico trattamento riconosciuto durante il periodo di congedo obbligatorio** (2 mesi prima e tre mesi post parto).



Prolungamento della maternità obbligatoria

Coma fare la richiesta della proroga dell'astensione obbligatoria

La **richiesta di interdizione post partum** fino al settimo mese di vita del bambino, per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli per la salute, deve essere effettuata **dal Datore di Lavoro presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di competenza sulla base del luogo di esercizio dell'attività.**

Il **Datore di Lavoro** ha infatti l'obbligo di procedere allegando alla domanda una serie di documentazione con cui dichiara le lavorazioni **"a rischio"** a cui la lavoratrice è addetta e l'impossibilità di spostare la stessa ad altre mansioni.

Qualora il Datore di Lavoro non ottemperi alle disposizioni di legge e non effettui la domanda di interdizione, la lavoratrice **potrà di propria iniziativa procedere all'inoltro della domanda** utilizzando il modello appositamente creato.

In tale ipotesi sarà **l'Ispettorato Territoriale del Lavoro**, una volta ricevuta l'istanza, a procedere all'apertura della pratica ed a contattare l'azienda per verificare se effettivamente vi sono lavorazioni **"a rischio"** in combinazione con l'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni.

In ogni caso, sia per la domanda presentata dal Datore di Lavoro che per quella presentata dalla lavoratrice l'Ispettorato Territoriale del Lavoro procederà con la propria istruttoria verificando la presenza delle condizioni per l'accoglimento.



Prolungamento della maternità obbligatoria

In caso affermativo l'Ente preposto redigerà il provvedimento di accoglimento che verrà recapitato sia alla lavoratrice che al Datore di Lavoro.

Se la domanda viene respinta per mancanza delle condizioni previste per legge, la lavoratrice è invitata a rientrare al lavoro al termine del periodo di astensione obbligatoria (tre mesi post parto).

Tempistiche e modalità per la presentazione della domanda:

- Tempistica: dopo il parto ed entro la fine dell'astensione per maternità obbligatoria;
 - Modalità: tramite posta raccomandata o via pec o tramite consegna a mano
-



Congedo di Paternità

CONGEDO DI PATERNITA'

Il congedo di paternità è un periodo di astensione dal lavoro riconosciuto al lavoratore dipendente, lavoratori autonomi e iscritti alla gestione separata qualora si verificano le seguenti condizioni:

- 🌿 **morte o grave infermità della madre**, presentando certificazione medica comprovante la grave infermità della madre o in caso di morte mediante dichiarazione di responsabilità;
- 🌿 **affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente** (art. 155 bis c.c.) attestata dal provvedimento del tribunale dei minori;
- 🌿 **abbandono del figlio successivo al riconoscimento da parte della madre**, presentando il provvedimento giudiziario del Tribunale che determina il decadimento della patria potestà della madre, in caso di mancato riconoscimento del neonato l'abbandono è autocertificato (art.47 del d.p.r. 445/2000);
- 🌿 **rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità in caso di adozione o affidato** tramite dichiarazione di responsabilità della madre.



CONGEDI PARENTALI



Congedo Parentale Dipendenti

COS'E'

Il congedo parentale è un periodo di **astensione facoltativa dal lavoro** riconosciuta ai lavoratori dipendenti per ogni minore nato adottato o affidato. Durante il periodo di assenza dal lavoro il lavoratore percepisce **un'indennità sostitutiva pari al 30% della retribuzione giornaliera** nei seguenti limiti:

La retribuzione in caso di congedo parentale:

- entro i primi 6 anni di età del bambino si possono fruire complessivamente (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30%.
- dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.



Congedo Parentale Dipendenti

NON SPETTA:

- 👉 lavoratori disoccupati, sospesi o assenti dallavoro;
- 👉 ai lavoratori addetti a servizi domestici e familiari (colf e badanti);
- 👉 ai lavoratori a domicilio.

LA DOMANDA

La domanda deve essere presentata in via telematica prima dell'inizio del congedo stesso, e comunicata al proprio datore di lavoro con almeno 5 giorni di preavviso presentando i seguenti documenti:

- 👉 Mandato di patrocinio;
- 👉 Documento di identità;
- 👉 Modello SR23 compilato comprensivo dei dati del minore, dell'altro genitore;
- 👉 Mod. SR163 per lavoratrici autonome e gestione separata.

News: non è più obbligatorio inserire il totale dei giorni di congedi parentali fruiti per il minore stesso, ma restano validi i limiti di erogazione dell'indennità.



Congedo Parentale ad ore

COSA SPETTA

Con la pubblicazione della circolare 152 dell'INPS del 18/08/2015 viene data attuazione alle novità introdotte da uno dei decreti del Jobs Act il D.lgs. 80/2015 cioè il **congedo parentale su base oraria**, in aggiunta a quelli su base giornaliera o mensile.

DURATA:

La modalità oraria **non modifica la durata del congedo parentale che resta di 6 mesi in totale** fra i due genitori, ma quante ore si possono richiedere in una giornata?

Se non ci sono indicazioni specifiche nel proprio contratto collettivo, il congedo parentale ad ore può essere richiesto per un massimo del **50% dell'orario lavorativo**.

N.B. Possono essere richieste **solo giornate intere** da fruire su base oraria all'interno **di un determinato periodo**.

Il congedo parentale ad ore **non è cumulabile con l'allattamento** o con i **permessi** per assistenza ai figli disabili **L. 104/92**.



COSA SPETTA

Il **congedo orario** può essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere.

Per la fruizione dei **congedi su base oraria** le lavoratrici e i lavoratori interessati devono presentare domanda all'azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, in forma scritta e unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS indicando:

- la durata del periodo richiesto;
- il numero di giornate equivalenti alle ore richieste;
- le giornate richieste;
- la collocazione nella giornata.

La **malattia durante il congedo parentale** interrompe il periodo stesso e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (Il Dlgs 25 giugno 2015, n.81).

L'indennità, pari al 30% dello stipendio o della retribuzione "convenzionale", spetta per un periodo massimo complessivo tra i genitori, di sei mesi, entro il sesto anno di età del bambino.



La **lavoratrice madre, durante il 1° anno di vita del bambino**, **HA DIRITTO** a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è ridotto ad un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- se la madre lavoratrice non se ne avvale;
- in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
- se la madre è casalinga e comprovata situazione di non poter accudire il bambino (Circolare INPS n 118 del 25/11/2009).

Tale diritto non è riconosciuto al padre quando la madre lavoratrice si trova in astensione obbligatoria o facoltativa.

In **caso di parto plurimo**, le ore di permesso vengono raddoppiate, indipendentemente dal numero dei gemelli.

Se il datore di lavoro mette a disposizione **in azienda una camera d'allattamento o un asilo nido**, i permessi di lavoro giornalieri si dimezzano, quindi in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore il permesso è di un 1 ora che si riduce a 1/2 ora in caso di orario inferiore.

Le ore di riposo e di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti e sono regolarmente retribuite dal datore di lavoro in via anticipata per conto dell'INPS.



Congedo per malattia del figlio

Per quanto riguarda i dipendenti pubblici, sono 30 i giorni retribuiti dalla fine del periodo di congedo obbligatorio fino al compimento del 1° anno del bambino; altri 30 giorni retribuiti del 2° anno del bambino; 30 giorni retribuiti anche fino al 3° anno del bambino.

Per i periodi di congedo per la malattia del figlio, è utile ricordare, è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25, ovvero per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

- ❖ Oltre i tre anni e fino agli otto, a ciascun genitore spettano al massimo 5 giorni lavorativi all'anno. Questo limite non può essere superato nemmeno se uno dei due genitori ne ha fruito solo parzialmente. Questo tipo di congedo non è soggetto a visita fiscale del medico competente. **Per fruire di questa tipologia di permesso, è necessario presentare la documentazione del pediatra e del medico relativa allo stato di salute del bambino.**
- ❖ Sono retribuiti fino a 30 giorni all'anno fino ai 3 anni del bambino; i giorni ulteriori fino ai 3 anni, e tutti quelli fino agli 8 anni non sono retribuiti, e incidono sulla maturazione delle ferie e sulla 13° mensilità.



Aspettativa non retribuita

Il lavoratore a tempo indeterminato, che ne fa richiesta formale e motivata, può richiedere un periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia senza retribuzione, fino ad un massimo di 12 mesi in un triennio. L'aspettativa viene concessa solamente se vi sono esigenze organizzative e di servizio compatibili con la richiesta. I 12 mesi di aspettativa possono essere fruiti anche in maniera frazionata.

Se durante il periodo di aspettativa, vengono meno i motivi per cui al dipendente è stata concessa, è tenuto a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni.

Se il dipendente non rientra al lavoro al termine del periodo di aspettativa, si risolve automaticamente il contratto di lavoro, senza indennità di preavviso.



L'aspettativa è concessa anche:

- Per un periodo totale di 6 mesi, ovvero per tutto il periodo di prova, qualora il dipendente sia stato assunto a tempo indeterminato da una pubblica amministrazione per vincita di concorso pubblico
 - Per un incarico, presso un'amministrazione pubblica, per tutta la durata del contratto di lavoro a tempo determinato
 - Per 2 anni (e per una sola volta nella vita) per gravi e documentati motivi di famiglia.
 - Per motivi di studio senza assegni se ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, per tutto il periodo degli studi.
 - Nel caso in cui il coniuge lavori all'estero, il dipendente può richiedere l'aspettativa non retribuita per il periodo di permanenza all'estero del coniuge, se non vi è la possibilità di trasferimento nella località in cui opera il coniuge.
- È importante ricordare che, durante il periodo di astensione obbligatoria, il dipendente matura le ferie e i contributi a fini pensionistici come se fosse al lavoro a tutti gli effetti. Nel periodo di astensione facoltativa, invece, il dipendente non matura le ferie, né i contributi a fini previdenziali (che potranno eventualmente essere riscattati in un secondo momento tramite apposita richiesta all'Inps).