



A cura di Antonio Marchini



GUIDA ALLA TUTELA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' **Lavoratrici e lavoratori Pubblici e Privati. Collaborazioni coordinate e continuative e a progetto. Lavoratori Precari.**

PREMESSA

La presente guida si propone completamente rinnovata e implementata rappresenta uno strumento informativo di facile fruizione, in grado di evidenziare, in forma sintetica, le principali tutele contenute nella normativa relativa ai congedi di maternità, di paternità e parentale.

Parlare di congedi parentali significa affrontare un tema che rappresenta il futuro di tutta la società, della sua capacità di riprodursi e di evolversi.

Significa parlare di come si organizza il tempo del lavoro rispetto a quello degli affetti e dell'educazione dei figli, e soprattutto di come si intende tutelare le giovani famiglie nel momento più delicato.

Un tema che riguarda in particolare le donne lavoratrici, ma non esclusivamente loro.

La difficile armonizzazione delle esigenze di cura con quelle dell'attività lavorativa rappresenta, ancora oggi, una delle componenti che più frenano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Lo sdoppiamento delle funzioni, agisce ancora come fattore di allontanamento delle donne dall'attività lavorativa e contribuisce ad alimentare il fenomeno della segregazione occupazionale e professionale.

D'altra parte, i costi personali e professionali che le donne devono sostenere per la mancanza di servizi alla famiglia o per l'impossibilità di accesso laddove esistenti, la rigidità degli orari lavorativi, la difficile gestione della mobilità del lavoro, la percentuale ancora limitata (seppure crescente) di uomini che accedono ai congedi, confermano che, al di là delle profonde trasformazioni sociali, restano ancora molti problemi aperti. Problemi sui quali la Fp CGIL continuerà ad investire in termini di impegno e di spinta al cambiamento, ma rispetto ai quali anche la dimensione informativa o di facilitazione dell'accesso alle tutele previste non è indifferente.

INDICE

- 1. ASSENZE DAL LAVORO**
- 2. CERTIFICATI MEDICI**
- 3. UNIONE EUROPEA: PARITÀ DI TRATTAMENTO**
- 4. INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA**

- 4.1 Aborto dopo il 180° giorno. Vigé il divieto di svolgere lavori faticosi, pericolosi e insalubri, dall'inizio
- 4.2 Aborto prima del 180° giorno. In questo caso è caso si considera come malattia, anche agli affetti
- 4.3 Previdenza. I periodi di astensione dal lavoro sono interamente coperti da contribuzione figurativa e
- 4.5 La retribuzione.

5. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

- 5.1 Concepimento.
- 5.2 Giusta causa e maternità anticipata. .
- 5.3 Morte del bambino.
- 5.4 Padre.
- 5.5 Rapporti a tempo determinato.
- 5.6 Periodo di prova.
- 5.7 Nullità del licenziamento.
- 5.8 Procreazione assistita.

6. DIMISSIONI**7. GRAVIDANZA E ASSUNZIONE**

- 7.1 Comunicazione al datore di lavoro.
- 7.2 Test preassuntivi.
- 7.3 Assunzione di una lavoratrice in astensione obbligatoria.

8. CONTROLLI PRENATALI - TICKET SANITARI.**9. TRASFERIMENTO PROVVISORIO DIPENDENTI PUBBLICI****10. ASTENSIONE ANTICIPATA**

- 10.1 Procedura.
- 10.2 Periodo.
- 10.3 Proroga.
- 10.4 Principali lavorazioni vietate
- 10.5 Casi particolari.
- 10.6 Dimissioni.
- 10.7 Retribuzione.

11. IL CONGEDO DI MATERNITA' (ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

- 11.1 Le condizioni.
- 11.2 La procedura
- 11.3 Esempio
- 11.4 . Rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato
- 11.5 Effetti sul lavoro
- 11.6 Il Padre.
- 11.7 Effetti sul lavoro.

12. CONGEDO OBBLIGATORIO IN FAVORE DEL PADRE

- 12.1 Pubblico Impiego.

13. LA RETRIBUZIONE

- 13.1 Trattamento Economico per Maternità Dipendenti Pubblici durante l'astensione obbligatoria
- 13.2 Trattamento Economico per Maternità Dipendenti privati durante l'astensione obbligatoria

14. PARTO PREMATURO

- 14.1 Il padre.
- 14.2 Modalità.
- 14.3 Parti fortemente prematuri
- 14.4 Periodo transitorio
- 14.5 Rapporti di lavoro atipici

15. RIENTRO AL LAVORO**16. LAVORO NOTTURNO**

- 16.1 Adempimenti della lavoratrice.
- 16.2 Rifiuto della prestazione della prestazione notturna.

17. LAVORI VIETATI

- 17.1 Adibizione ad altre mansioni
- 17.2 Adibizione temporanea ad altre mansioni
- 17.3 Radiazioni ionizzanti

18. CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

- 18.1 Tre diverse tipologie di congedo.
- 18.2 Durata.
- 18.3 Adozioni e affidamenti.
- 18.4 Madre e padre.
- 18.5 Esclusioni
- 18.6 Genitore solo.
- 18.7 Congedo totale tra i genitori
- 18.8 La domanda.

19. FRAZIONAMENTO DELL'ASTENSIONE

- 19.1 I sabati e le domeniche

20. FRAZIONAMENTO AD ORE

- 20.1 Criteri per la fruizione.
- 20.2 Cumulabilità con altri permessi.
- 20.3 I CCNL. 20.4 Criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale fruito su base oraria.

20.5 La retribuzione.

20.6 Presentazione della domanda di congedo parentale ad ore.

20.7 In via sperimentale per il 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute in tale anno

20.8 Modalità di presentazione della domanda telematica.

21. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER FIGLI CON DISABILITÀ

21.1 Figli con handicap grave.

21.2 Condizione..

21.3 Calcolo del periodo.

21.4 Decorrenza.

21.5 Retribuzione..

21.6 La domanda.

21.7 Retribuzione.

21.8 Prestazione alternativa al congedo parentale.

22. RETRIBUZIONE

22.1 Lavoratori e lavoratrici pubblici.

22.3 Lavoratrici e lavoratori dei comparti privati.

22.4 In via sperimentale dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015

22.5 La 13° mensilità

22.6 Periodi di congedo parentale non indennizzabili.

23. PARTI PLURIMI

24. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

24.1 Durata del congedo.

24.2 Per i comparti privati non è prevista nessuna retribuzione.

24.3 Malattia durante l'astensione facoltativa.

25. CONGEDO, FERIE E MALATTIA

26. PERMESSI PER ALLATTAMENTO

26.1 I permessi giornalieri per allattamento.

26.2 Allattamento e astensione obbligatoria o facoltativa.

26.3 Conta l'orario contrattuale di lavoro, non quello prestato.

26.4 L'accordo col datore di lavoro per l'allattamento.

26.5 Permessi per allattamento in caso di sciopero..

26.7 L'indennità per allattamento a carico dell'Inps

26.8 Il trattamento economico a carico dell'Inps.

26.9 Riposi orari e ferie, tredicesima e anzianità.

26.9 Riposi orari per dirigenti e calcolo delle ore.

26.10 La copertura con contributi figurativi.

27. PERMESSI PER ALLATTAMENTO AL PADRE

27.1 Madre casalinga e allattamento al padre.

27.2 Riposo orari per allattamento al padre e lavoratrici domestiche o a domicilio.

27.3 Permessi per allattamento del padre e congedo per maternità o parentale della madre.

27.4 Riposi al padre e madre lavoratrice autonoma.

27.5 La domanda di permesso per allattamento da parte del padre.

28. L'ALLATTAMENTO NEL PARTO GEMELLARE O PLURIMO

28.1 Riposi orari per allattamento al padre in caso di parto plurimo.

28.2 Permessi per allattamento nell'adozione e affidamento.

28.3 Affidamento e adozione plurime.

28.4 Domanda per l'allattamento e adempimenti amministrativi. Domanda della madre.

28.5 Domanda del padre.

28.6 Riposi per allattamento e la banca ore.

28.7 Riposi giornalieri nel part-time orizzontale.

28.8 Esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo, madre padre

29. RETRIBUZIONE

30. LAVORATRICE A PART-TIME

31. LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

32. LAVORATRICI CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

33. LAVORATRICI CON CONTRATTO DI LAVORO INTERINALE

34. LAVORATRICI DISOCCUPATE

– 34.1 Lavoratrici disoccupate da oltre 60 giorni.

– 34.2 Lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate da almeno 60 giorni.

– 34.3 Ferie.

35. SOCIE DI COOPERATIVE

La legge 1204/71 si applica anche alle lavoratrici dipendenti di società cooperative, anche se socie di queste

36. LAVORATRICI INSERITE NEI PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

36. TUTELE

– 36.1 valutazione dei rischi

– 36.2 obblighi di informazione e misure di protezione e prevenzione

37. DONNE STRANIERE E STATO DI GRAVIDANZA

– 37.1 Assistenza sanitaria alle donne straniere.

- 37.2 Nel caso di donne appartenenti all'Unione Europea
- 37.3 Nel caso di donne non appartenenti all'Unione Europea.
- 37.4 Donne straniere prive di permesso di soggiorno

38. BUONI VOUCHER PER IL PAGAMENTO DEL SERVIZIO DI BABY- SITTING

- 38.1 Durata.
- 38.2 La domanda

39. ASSEGNO A SOSTEGNO DELLA NATALITÀ PER GLI ANNI 2015/2017

- 39.1 L'importo
- 39.2 I requisiti
- 39.3 La domanda.
- 39.4 Interruzione dell'assegno.

40. ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI

- 40.1 Condizioni per aver diritto all'assegno.
- 40.2 Requisiti Isee e altro.
- 40.3 La domanda.
- 40.4 Come richiederlo.

41. MATERNITA' COLLABORAZIONE COORDINATE E CONTINUATIVE E A PROGETTO

- 41.1 A chi spetta l'indennità di maternità
- 41.2 Indennità di maternità in caso di adozione e affidamento.
- 41.3 Proroga della durata del rapporto di lavoro.
- 41.4 Versamento della contribuzione maggiorata.
- 41.5 Requisiti contributivi per l'indennità di maternità o paternità.
- 41.5 Criterio di accredito dei mesi.
- 41.6 Il minimale per l'accredito dei mesi.
- 41.7 Indennità di paternità.
- 41.8 Madri e padri adottanti o affidatari.
- 41.9 Quali sono i mesi: l'astensione dal lavoro e l'interdizione obbligatoria.
- 41.10 Data di riferimento presunta del parto.
- 41.11 Interdizione anticipata per le libere professioniste.
- 41.12 Certificato medico di gravidanza.
- 41.13 Astensione del lavoratore padre.
- 41.14 Interruzione della gravidanza per aborto
- 41.15 Misura e calcolo dell'indennità di maternità.
- 41.16 Minimale e massimale di reddito
- 41.17 Domanda e modalità di pagamento.
- 41.18 Domanda presentata senza certificato medico di gravidanza.
- 41.19 Documenti nel caso di adozione o affidamento.
- 41.20 Domanda per il congedo di paternità.
- 41.21 Lavoratrice senza i tre mesi di contributi o ex iscritta alla Gestione separata..
- 41.22 Lavoratrice senza tre mesi di contributi.
- 41.23 Computo dei 60 giorni.
- 41.24 Lavoratrice con doppia iscrizione.

42. ADOZIONI E AFFIDAMENTI

- 42.1 **NAZIONALI**
- 42.2 Congedo per maternità e paternità.
- 42.3 Nuovo Congedo per paternità.
- 42.4 Il trattamento economico.
- 42.5 Modalità di fruizione.
- 42.6 Collaborazioni coordinate e continuative e a progetto.
- 42.7 Congedo parentale lavoratori dipendenti.
- 42.8 Riposi giornalieri.
- 42.9 Lavoro notturno.
- 42.10 **INTERNAZIONALI**
- 42.11 Chi può adottare un minore straniero.
- 42.12 I presupposti dell'adozione legittimante internazionale.
- 42.13 I requisiti.
- 42.14 Soggetti/enti/organismi che intervengono nella procedura della adozione internazionale.
- 42.15 Periodo di permanenza all'estero per tutta la durata della pratica dell'adozione. 42.15 Congedo di maternità.
- 42.16 La madre lavoratrice dipendente congedo di maternità anche prima dell'ingresso del minore in Italia.
- 42.17 Padre lavoratore dipendente e congedo di paternità.
- 42.18 Adozione di due o più minori e diritto ad un'estensione della durata del congedo di maternità/paternità
- 42.19 Genitori lavoratori dipendenti usufruire del congedo parentale
- 42.19 Adozione di due o più minori.

- 42.20 Madre lavoratrice a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata e congedo di maternità.
- 42.21 Padre lavoratore a progetto e categorie assimilate iscritto alla gestione separata e congedo di paternità.
- 42.22 Genitori lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata e di congedi parentali
- 42.23 Madre lavoratrice dipendente riposi giornalieri per allattamento.
- 42.24 Padre lavoratore dipendente riposi per allattamento.
- 42.25 L'adozione due o più minori riposi per allattamento raddoppiati.
- 42.26 Madre e il padre lavoratori dipendenti diritto ad astenersi dal lavoro se il bambino si ammala
- 42.27 Madre e il padre lavoratori a progetto diritto ad astenersi dal lavoro se il bambino si ammala..
- 42.27 Tutela al licenziamento anche in caso di maternità/paternità adottiva

43. RETRIBUZIONE DURANTE LE ASSENZE A CARICO DELL'INPS: CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

44. RETRIBUZIONE DURANTE LE ASSENZE A CARICO DELL'INPS: CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

45. RETRIBUZIONE DURANTE LE ASSENZE PER ALLATTAMENTO A CARICO DELL'INPS

46. DIRITTI MATERNITÀ' IN SINTESI

47. CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

- 47.1 Modalità di fruizione del congedo.
- 47.2 I CCNL. 47.3 Durata del congedo.
- 47.4 La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 47.5 Il trattamento economico e previdenziale.

48. MATERNITÀ' IN RAPPORTO CON ALTRI ISTITUTI

- 48.1 Maternità
- 48.2 Malattia e congedo di maternità
- 48.3 Malattia e congedo parentale
- 48.4 Indennità temporanea INAIL.
- 48.5 Disoccupazione e indennità NASPI
- 48.6. Mobilità
- 48.7 Contratti di solidarietà
- 48.8. Cassa integrazione guadagni
- 48.9 Congedo matrimoniale

49. MATERNITÀ' E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 49.1 Part-time
- 49.2 Congedi parentali: opzione in part-time
- 49.3 Apprendistato
- 49.4 Lavoro intermittente
- 49.5 Rapporto di lavoro a termine
- 49.6 Contratto di formazione lavoro
- 49.7 Contratto di lavoro interinale
- 48.9 Socie di cooperative
- 49.10 Piani di inserimento professionale

50. PENSIONE E ACCREDITO DEI CONTRIBUTI

51. SOSTEGNO ASSISTENZIALE ALLA MATERNITÀ'

52. GLOSSARIO

LA GUIDA

1. ASSENZE DAL LAVORO

Sono previsti periodi di astensione e di permessi nel periodo di gravidanza, dalla nascita del bambino e fino al compimento dei 12 anni, anziché otto anni, è introdotta in via sperimentale per l'anno 2015.

Le assenze previste dalla Legge sono:

- Astensione obbligatoria dal lavoro (o congedo per maternità)
- Congedo di paternità
- Astensione facoltativa dal lavoro (o congedo parentale)
- Permessi prenatali per controlli per la lavoratrici gestante
- Riposi giornalieri (o permessi per allattamento)
- Congedi per malattia del figlio

2. CERTIFICATI MEDICI

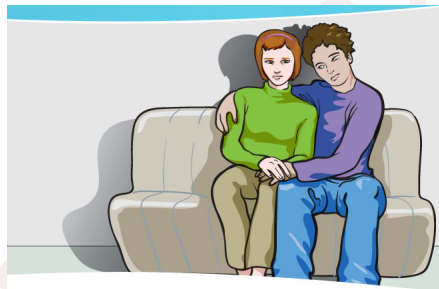
Qualora siano richiesti certificati medici, sono abilitati al rilascio i medici del SSN o con esso convenzionati. Se i certificati sono redatti da medici diversi, il datore di lavoro, oppure l'INPS ha la facoltà di accettare i certificati stessi o di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata. Il datore di lavoro deve rilasciare ricevuta dei certificati e della documentazione presentata dagli interessati. Egli è obbligato, inoltre, alla conservazione della documentazione a disposizione dalla DTL per tutto il periodo in cui opera la tutela.



3. UNIONE EUROPEA: PARITÀ DI TRATTAMENTO

Con la decisione 123/2001, la Commissione ha stabilito che le cure sanitarie relative alla gravidanza o al parto, somministrate prima dell'inizio della 38° settimana di gravidanza in uno stato membro diverso da quello di residenza o comunque dove le gestanti si trovino in qualità di lavoratrici o di familiari al seguito di lavoratori distaccati, devono essere considerate come "immediatamente necessarie" a parità di condizioni con le cittadine del predetto paese.

Ciò significa che le strutture sanitarie di ciascun stato membro devono garantire alle donne incinte, residenti in uno stato membro, assistenza medica costante e cure regolari fin dall'inizio della 38° settimana.



4. INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

4.1 Aborto dopo il 180° giorno. Vigé il divieto di svolgere lavori faticosi, pericolosi e insalubri, dall'inizio dello stato di gravidanza fino a 7 mesi dopo l'interruzione.

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio dello stato di gravidanza fino a 3 mesi dopo l'interruzione della gravidanza.

La retribuzione spettante decorre nei due mesi precedenti alla data presunta del parto, fino a 3 mesi dopo l'aborto.

4.2 Aborto prima del 180° giorno. In questo caso è caso si considera come malattia, anche agli affetti della retribuzione spettante e per il periodo di comporto.

Vigé il divieto di svolgere lavori faticosi, pericolosi e insalubri, dall'inizio dello stato di gravidanza fino alla data dell'aborto.

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio dello stato di gravidanza fino alla scadenza del periodo di comporto.

4.3 Previdenza. I periodi di astensione dal lavoro sono interamente coperti da contribuzione figurativa e sono considerati utili ai fini della pensione.

I periodi di astensione obbligatoria, intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che si possano far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

I periodi di astensione facoltativa, possono essere riscattati dalla lavoratrice (con onere a proprio carico) nella misura massima di 5 anni e a condizione che possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

4.5 La retribuzione. Nei periodi di astensione obbligatoria (e anticipata) compete: 100% della retribuzione per i dipendenti dei comparti pubblici e all'80% per i dipendenti privati.



5. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La lavoratrice non può essere licenziata dalla data di inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino.

Tale divieto non opera in caso di colpa grave da costituire giusta causa, per cessazione dell'attività dell'azienda, per scadenza del contratto a termine o a conclusione del lavoro per cui è stata assunta, durante il periodo di prova a condizione che la madre possa dimostrare che il datore di lavoro era a conoscenza dello stato di gravidanza. In caso di licenziamento per ottenere il reintegro nel posto di lavoro, deve far pervenire al proprio datore di lavoro, entro 90 giorni dal licenziamento, il certificato attestante lo stato di gravidanza.

5.1 Concepimento. Per la determinazione del periodo di gravidanza, agli effetti del divieto di licenziamento, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

5.2 Giusta causa e maternità anticipata. Nel caso di licenziamento per giusta causa durante il periodo di astensione anticipata dal lavoro, la lavoratrice conserva il diritto alle indennità per maternità.

5.3 Morte del bambino. Il divieto di licenziamento cessa al termine del periodo di interdizione dal lavoro quando il bambino sia nato morto o sia deceduto durante tale periodo.

Qualora il bambino muoia entro un anno di età, la cessazione del divieto è fissata in 10 giorni dopo la sua morte.

5.4 Padre. Al padre lavoratore che fruisca dell'astensione obbligatoria, ossia accudisca il neonato al posto della madre nei casi previsti, si applica il divieto di licenziamento fino ad un anno di età del bambino e le eventuali dimissioni dal lavoro fino a tre anni di età bambino dovranno essere convalidate dalla DTL. Ciò vale anche per il padre adottante o affidatario fino a tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

5.5 Rapporti a tempo determinato. Le tutele sono estese anche nei rapporti di lavoro a tempo determinato, in quanto il licenziamento in gravidanza è considerato discriminatorio anche se la lavoratrice sapeva di essere incinta al momento dell'assunzione a termine ed abbia omesso di informare il datore di lavoro.

Anche il mancato rinnovo del contratto a termine, qualora sia determinato dallo stato di gravidanza delle lavoratrici, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso.

5.6 Periodo di prova. La lavoratrice assunta in prova che, durante detto periodo, sia valutata negativamente da parte del datore di lavoro, può essere licenziata anche se in stato di gravidanza. Comunque il datore di lavoro deve spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo, al fine di poter verificare (anche attraverso il Giudice) i reali motivi del licenziamento al fine di escludere con ragionevole certezza che non sia discriminatorio.

5.7 Nullità del licenziamento. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dell'astensione dal lavoro è nullo.

5.8 Procreazione assistita. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità non opera per la lavoratrice sottoposta a un trattamento di procreazione assistita se alla data della comunicazione del licenziamento non è ancora avvenuto il trasferimento nell'utero degli ovuli fecondati in vitro.

6. DIMISSIONI

Le dimissioni dal lavoro senza la convalida della Direzione Territoriale del Lavoro sono considerate nulle, qualora rassegnate dalla lavoratrice durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di ingresso nel nucleo familiare in caso di adozione o affidamento.

La convalida delle dimissioni vale anche del caso di risoluzione consensuale.

Il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 28/2014 del 7 novembre 2014 ha risposto ad un quesito riguardante le dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre e l'obbligo di preavviso.

Viene confermato che lavoratrice madre o del lavoratore padre non sono tenuti a concedere al datore di lavoro il periodo di preavviso in caso di dimissioni presentate nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento.

7. GRAVIDANZA E ASSUNZIONE

La donna in nessun caso può essere messa nelle condizioni di dovere scegliere tra la maternità e posto di lavoro.

Pertanto la gravidanza non può costituire una discriminata nell'assunzione.

Inoltre, l'instaurazione del rapporto di lavoro che avviene durante il periodo di gravidanza la lavoratrice, se ricorrano le condizioni, potrà fruire dell'astensione obbligatoria, differendo le prestazioni di lavoro alla fine del periodo di astensione.

7.1 Comunicazione al datore di lavoro. La lavoratrice non è in alcun modo tenuta a comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza all'atto dell'assunzione.

La mancata comunicazione non può in nessun caso concretizzare una giusta causa di licenziamento e, più specificatamente, per colpa grave.

7.2 Test preassuntivi. Costituisce reato sottoporre a test di gravidanza e di ricerca di, prima dell'assunzione al lavoro.

7.3 Assunzione di una lavoratrice in astensione obbligatoria. La problematica in esame è stata oggetto di diverse pronunce giurisprudenziali, dalle quali si può evincere il seguente orientamento:

- l'astensione obbligatoria è assolutamente inderogabile, conseguentemente l'instaurazione del rapporto deve intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio della effettiva prestazione del servizio (CdS Sez. V n. 1306 del 17.11.1994);
- non è legittimo escludere dall'assunzione una lavoratrice madre utilmente collocata in graduatoria (TAR Puglia n. 150 del 7.6.1986) neppure nel caso in cui, trattandosi di rapporto a termine, questo si esaurisce all'interno del periodo di astensione obbligatoria;
- il trattamento giuridico ed economico per maternità spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina (CdS n. 5095 del 4.9.2006).

Tali principi sono direttamente applicabili anche nel Pubblico Impiego, per cui le amministrazioni non hanno la possibilità di posticipare l'assunzione e devono, invece, stipulare immediatamente il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre, applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

8. CONTROLLI PRENATALI - TICKET SANITARI.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro, né le relative ore di assenza dal lavoro devono essere recuperate.

Le interessate dovranno presentare apposita domanda al proprio datore di lavoro e presentare, successivamente, la documentazione giustificativa. I permessi in questione sono da considerarsi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dai CCNL.

La lavoratrice è esente dal pagamento di ticket per talune prestazioni svolte per la tutela della maternità.

9. TRASFERIMENTO PROVVISORIO DIPENDENTI PUBBLICI

Il dipendente pubblico genitore di figli minori fino a 3 anni di età, può, a richiesta, essere assegnato a una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o nella stessa regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, alla condizione che sussista un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione.

La richiesta può essere avanzata esclusivamente nel caso in cui l'altro genitore eserciti un'attività lavorativa subordinata o autonoma.

In ogni caso il trasferimento è provvisorio per una durata massima di 3 anni.

Tale diritto vale anche in caso di adozione o affidamento, entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore.



10. ASTENSIONE ANTICIPATA

L'anticipazione può essere disposta in base ad accertamento medico (di competenza della ASL), l'astensione dal lavoro fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima della data presenta del parto) per uno o più periodi, per un lasso di tempo determinato dalla ASL stessa, quando si verificano le seguenti circostanze:

- gravi complicanze della gestazione e preesistenti forme morbose che si presumano possano essere aggravate dalla gravidanza
- quando le condizioni di lavoro e ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino
- quando la lavoratrice non possa essere ad altre mansioni

È inoltre fatto divieto di adibire al lavoro le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento in attività che implicano l'esposizione ad agenti chimici o biologici ed a condizioni di lavoro insalubri.

10.1 Procedura. A partire dal 1° aprile 2012 la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità è suddivisa tra Asl e Direzione territoriale del Lavoro.

L'Asl avrà competenza nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza e la decretazione avverrà secondo modalità che saranno definite nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni.

La Direzione territoriale del Lavoro continuerà ad avere competenza per le altre due ipotesi e precisamente:

- nel caso di condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- nel caso in cui la lavoratrice addetta a mansioni vietate o giudicate pregiudizievoli alla gravidanza, non possa essere spostata ad altre funzioni.

La nuova normativa entra in vigore il 1° aprile 2012. Sino a tale data la competenza continuerà ad essere della Direzione Territoriale del Lavoro per tutti i casi previsti.

Una circolare del ministero del Lavoro ha precisato che restano di competenza della Direzione territoriale del Lavoro le richieste di maternità anticipate per motivi "di salute" definibili entro il 31 marzo 2012, rimandando alla competenza delle Asl le domande destinate ad essere definite con provvedimenti da emanarsi dal 1° aprile 2012.

10.2 Periodo. Sulla base dell'accertamento medico la DPL/ASL dispone l'interdizione dal lavoro

- Fino all'inizio di astensione obbligatoria

Oppure

- Per tutto il periodo di astensione concesso in ragione del divieto di adibizione a lavori faticosi e insalubri, oppure per motivi organizzativi e produttivi

10.3 Proroga. L'astensione obbligatoria può essere prorogata sino a 7 mesi dopo il part, qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, insalubri e faticosi, non possa essere spostata ad altre mansioni

10.4 Principali lavorazioni vietate

- Lavori indicati nella tabella di cui al DPR 303/56 per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: Dall'inizio della gravidanza alla fine del 7° mese dopo il parto.
- Lavori previsti dagli art. 1 e 2 DPR 432/76 Lavori che espongono a malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 del DPR 1124/65: Durata la gestazione e fino alla fine del 7° mese dopo il parto
- Lavori esposti a radiazioni ionizzanti: Durata la gestazione e fino alla fine del 7° mese dopo il parto
- Lavori su scale, impalcature mobili e fisse e lavoro di manovalanza pesante: Durata la gestazione e fino alla fine del 7° mese dopo il parto
- Lavori che comportano la permanenza in piedi per più della metà dell'orario di lavoro o che obbligano ad una posizione affaticante: Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione al lavoro
- Lavori con macchine mosse a pedale o comandate a pedale, con ritmo frequente o perché esiga molto sforzo: Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione al lavoro
- I lavori di cura e assistenza degli infermi nei sanatori, nei reparti di malattie infettive, nei reparti di malattie nervose e mentali: Durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione al lavoro
- Esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici: Per tutto il periodo della gestazione. Durante la gestazione e per il periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto

10.5 Casi particolari. Limitatamente alla lavoratrice madre, sussistono alcune situazioni particolari nei quali il rapporto di lavoro è già cessato o è sospeso, con effetti diversi sull'astensione obbligatoria.

- a) La lavoratrice che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, è sospesa dal lavoro o assente dal lavoro senza retribuzione ad esempio in aspettativa per motivi personali) ha diritto ugualmente all'indennità di maternità, purché tra l'inizio della sospensione o dell'assenza e l'inizio della maternità non siano trascorsi più di 60 giorni.
- b) L'indennità di maternità viene riconosciuta anche quando il rapporto di lavoro sia cessato per una delle seguenti cause, che si verificano durante l'astensione:
 1. Licenziamento a seguito di cessazione dell'attività dell'azienda
 2. Risoluzione del rapporto di lavoro alla scadenza del contratto a termine
- c) In caso di disoccupazione l'indennità di maternità è riconosciuta all'inizio dell'astensione obbligatoria, purché tra le date di inizio dello stato di disoccupazione e del periodo di astensione non siano trascorsi più di 60 giorni
- d) La lavoratrice apprendista, se disoccupata da oltre 60 giorni, ha diritto all'indennità di maternità

10.6 Dimissioni. Nel caso di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e dalla lavoratrice o del lavoratore (che abbia fruito del congedo di paternità) durante il primo anno di vita del bambino non sono tenuti a dare il preavviso.

La richiesta di dimissioni deve essere convalidata dal Servizio di Ispezione della direzione Provinciale del lavoro.

10.7 Retribuzione. Il trattamento economico erogato durante la maternità anticipata è identico a quello concesso per la maternità obbligatoria: 80% per le lavoratrici dei settori privati, 100% per le lavoratrici pubbliche.

Nel caso di lavoratrici parasubordinate l'indennità di maternità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, comprese le festività, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito medio annuo derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, nel periodo di riferimento.



11. IL CONGEDO DI MATERNITA' (ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

- **2 mesi** prima della data presunta del parto

OPPURE

- **1 mese** prima a condizione che questo non comporti rischi per il nascituro o per la madre.

11.1 Le condizioni. Il ricorso all'opzione di assentarsi dal lavoro un mese prima anziché due, è esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro
- venire meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

La facoltà di astenersi a partire dal mese precedente la data presunta del parto, deve intendersi come periodo minimo obbligatorio, nel senso che l'astensione può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese.

11.2 La procedura. Le lavoratrici interessate, ai fini del rilascio della prevista certificazione sanitaria, dovranno fornire ogni utile informazione circa le sopra descritte condizioni, esibendo copia dell'eventuale provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro adottato dal Servizio ispezione del lavoro.

La lavoratrice interessata all'opzione è tenuta a richiedere, comunque, la certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché la certificazione del medico competente dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente in azienda ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità (nel caso che questi sia l'INPS), corredata della o delle certificazioni sanitarie di cui sopra, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

3 mesi dopo il parto (e cioè fino al giorno del compimento del 3° mese di età del bambino), oppure quattro se ha esercitato l'opzione per astenersi un mese prima della nascita

Ne ha diritto anche il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta.

11.3 Esempio: data presunta del parto 15 agosto – data effettiva del parto 15 agosto

Ante partum	Parto	Post partum
15 giugno – 14 agosto	15 agosto	16 agosto – 15 novembre
2 mesi	1 giorno	3 mesi

Esempio: data presunta del parto 15 agosto – data effettiva del parto 10 agosto

Ante partum	Parto	Post partum
15 giugno – 9 agosto	10 agosto	11 agosto – 15 novembre
1 mese 26 giorni	1 giorno	3 mesi e 4 giorni

Esempio: data presunta del parto 15 agosto – data effettiva del parto 20 agosto

Ante partum	Parto	Post partum
15 giugno – 19 agosto	20 agosto	21 agosto – 20 novembre
2 mesi e 5 giorni	1 giorno	3 mesi

MATERNITA' POSTICIPO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ DOPO IL PARTO

Dal 1° gennaio 2019 le lavoratrici madri hanno la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Le lavoratrici che all'inizio del periodo di congedo di maternità non prestino attività lavorativa, ma alle quali sia riconosciuto il diritto all'indennità di maternità (art. 24 d.lgs. n. 151/2001), non possono avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

In caso di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, anche nel caso in cui quest'ultima si sia avvalsa della facoltà in oggetto.

Documentazione. La documentazione sanitaria necessaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del 7° mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto o fino all'evento del parto, se questo dovesse avvenire in data successiva.

La documentazione deve essere inoltre presentata al proprio datore di lavoro e all'INPS entro la fine del 7° mese di gestazione.

La certificazione non deve contenere l'indicazione di una data precisa del parto, attesa l'imprevedibilità della collocazione temporale dell'evento stesso, ma sarà sufficiente che riporti una generica dicitura "fino all'evento del parto".

Le certificazioni che contengono il solo riferimento alla data presunta del parto sono ritenute idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino al giorno antecedente alla data presunta del parto, con conseguente inizio del congedo di maternità dalla data presunta stessa, e per i successivi 5 mesi.

Domanda. La scelta di avvalersi di tale opzione deve essere effettuata nella domanda telematica di indennità di maternità, selezionando la specifica opzione. La domanda di maternità deve essere presentata prima dei 2 mesi che precedono la data presunta del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

La documentazione medico-sanitaria deve essere presentata in originale direttamente allo sportello INPS oppure spedita a mezzo raccomandata (art. 49 d.P.R. n. 445/2000), in un plico chiuso riportante la dicitura “Contiene dati sensibili”.

Rinuncia. La scelta della lavoratrice è una opzione alternativa alla tradizionale modalità di fruizione del congedo di maternità. Di conseguenza, è possibile rinunciarvi prima dell’inizio del periodo di congedo di maternità prima del parto (ossia prima dell’inizio dell’8° mese di gravidanza).

Se, tuttavia, la lavoratrice gestante manifesta, espressamente o implicitamente (ad esempio, presentando una nuova domanda di maternità), la decisione di non volersi più avvalere della predetta opzione dopo l’8° mese, il congedo di maternità indennizzabile sarà computato secondo le consuete modalità:

- i periodi lavorati prima della rinuncia non saranno indennizzati, in quanto la lavoratrice non si è astenuta dall’attività lavorativa (la stessa sarà regolarmente retribuita dal datore di lavoro);
- i periodi di congedo successivi alla rinuncia e i 3 mesi di congedo dopo il parto, saranno invece indennizzati.

Casi Particolari

Ipotesi	Disciplina	Esempi
Lavoratrice che prosegue l’attività lavorativa fino alla data effettiva del parto a fronte di certificazione sanitaria attestante l’assenza di pregiudizio solo fino alla data presunta del parto (*)	I giorni intercorrenti tra la data presunta del parto ed il giorno prima del parto sono conteggiati nel congedo di maternità ma non possono essere indennizzati in quanto regolarmente retribuiti dal datore di lavoro	Data presunta parto: 26/6/2019 Data effettiva del parto: 30/6/2019 Riferimento temporale nella certificazione sanitaria: 26/6/2019 Durata del congedo di maternità: dal 26/6/2019 al 26/11/2019 Periodo indennizzato: dal 30/6/2019 al 26/11/2019
Parto anticipato rispetto alla data presunta, avvenuto prima dell’inizio dell’8° mese di gestazione (c.d. parto “fortemente” prematuro)	Trovano applicazione le disposizioni previste per i parti prematuri (art. 16, c. 1 lett. d), D.Lgs. 151/2001). L’opzione della lavoratrice, eventualmente già esercitata, di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto è considerata come non effettuata	-

Lavoratrice che fruisce della flessibilità (continuando quindi a lavorare nell'8° mese di gravidanza) e sceglie, nel corso dell'8° mese stesso, di prolungare la propria attività lavorativa e fruire del congedo di maternità dopo il parto	Obbligo di attestare, entro la fine dell'8° mese di gravidanza, l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto o fino all'evento del parto	-
Lavoratrice in astensione anticipata dal lavoro: - per gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose - per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino (quando non possa essere spostata ad altre mansioni)	Compatibilità con la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, se i motivi alla base dell'interdizione cessano prima dell'inizio del congedo di maternità prima del parto Incompatibilità con la facoltà in esame, in quanto non è possibile riprendere l'attività lavorativa	-

Insorgere di un periodo di malattia	Impossibilità di avvalersi dell'opzione in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro Dal giorno di insorgenza dell'evento morboso la lavoratrice inizia il proprio periodo di congedo di maternità e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto	Data parto: 30/6/2019 Data presunta parto: 26/6/2019 (inizio dei due mesi prima del parto: 26/4/2019) Data insorgenza evento malattia: 5/6/2019 Durata del congedo di maternità: dal 5/6/2019 al 9/11/2019 Tale congedo comprende: - il periodo che va dal 5/6/2019, giorno di insorgenza della malattia fino al 29/6/2019 (ultimo giorno di congedo prima del parto) - la data del parto + 3 mesi successivi (dal 30/6/2019 al 30/9/2019) + i 40 giorni di congedo di maternità prima del parto lavorati (dal 26/4/2019, data di inizio del teorico periodo di maternità, al 4/6/2019, ultimo giorno prima dell'insorgenza della malattia)
---	---	---

Lavoratrice part-time	- L'indennità di maternità deve essere riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa - Anche nei casi di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, l'Istituto eroga l'indennità di maternità anche in presenza di pause lavorative - La certificazione medica può non essere prodotta nel solo caso in cui, fino alla data effettiva del parto, non vi siano giorni o periodi di ripresa lavorativa - In caso di contemporaneo svolgimento di due o più rapporti di lavoro part-time, la facoltà deve essere opzionata per tutti i rapporti di lavoro in essere	
(*) Il datore di lavoro non dovrebbe consentire l'accesso della gestante al luogo di lavoro quando la documentazione sanitaria prevista dalla legge consente la prosecuzione dell'attività lavorativa senza pregiudizio per la tutela della salute della gestante e del nascituro solo fino alla data presunta del parto.		

INSORGERE DI UN PERIODO DI MALATTIA

Se prima del parto si verifica un periodo di malattia, la lavoratrice non può avvalersi dell'opzione in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro.

Dal giorno di insorgenza dell'evento morboso la lavoratrice inizia il proprio periodo di congedo di maternità e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

La data di inizio del periodo di maternità determina anche un diverso periodo di riferimento per l'individuazione dei dodici mesi interi nei quali verificare la presenza del requisito contributivo.

LAVORATRICE CHE FRUISCE DELLA FLESSIBILITÀ

La lavoratrice che fruisce della flessibilità (continuando quindi a lavorare nell'8° mese di gravidanza) e sceglie, nel corso dell'8° mese stesso, di prolungare la propria attività lavorativa e fruire del congedo di maternità dopo il parto ha l'obbligo di attestare, entro la fine dell'8° mese di gravidanza, l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto o fino all'evento del parto, ma senza l'obbligo di presentare all'INPS la documentazione medica, che deve quindi essere trasmessa soltanto al proprio committente.

MORTE O GRAVE INFERMITÀ DELLA MADRE

In caso di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, il lavoratore iscritto alla Gestione separata ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, anche nel caso in cui quest'ultima si sia avvalsa della facoltà in oggetto.

LAVORATRICI ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA

La facoltà in esame si applica anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa (art. 2, c. 26, L. 335/95): la tutela della maternità per

questo tipo di lavoratrici avviene infatti nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente (art. 64 d.lgs. n. 151/2001).

Sono di seguito esaminate le particolarità previste per questa categoria di lavoratrici.

Documentazione

Le lavoratrici iscritte alla Gestione separata devono presentare al proprio committente (e non all'INPS) la documentazione medica necessaria, acquisita nel 7° mese di gravidanza.

Domanda

Le lavoratrici iscritte alla Gestione separata devono comunicare all'INPS, prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, la scelta di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto: questo per verificare la sussistenza del requisito contributivo richiesto per l'accesso alla prestazione, ovvero il versamento della contribuzione dello 0,72% per almeno 1 mensilità nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto.

11.4 . Rinvio e sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Ne discende che la madre lavoratrice dipendente o iscritta alla gestione separata possa optare per la sospensione del congedo di maternità dopo il parto qualora il neonato sia ricoverato in una struttura pubblica o privata.

Le sospensioni del congedo, in base alla riforma, sono esercitabili per i parti o gli ingressi in Italia o in famiglia (in caso di adozioni/affidamenti) verificatisi dal 25 giugno 2015.

La lavoratrice può optare per la sospensione del congedo post partum, una sola volta per ogni figlio, rinviando la fruizione di tutto o di parte del congedo obbligatorio a partire dalla data delle dimissioni del bambino, oppure da data antecedente comunicata dalla lavoratrice.

La data delle dimissioni del neonato, rappresenta il limite temporale oltre il quale non è possibile rinviare la fruizione del periodo di congedo di maternità ancora spettante.

Ciò non esclude che la lavoratrice possa fruire del congedo residuo anche prima della data delle dimissioni rimanendo comunque esclusa la possibilità di chiedere una seconda sospensione del congedo per lo stesso figlio.

E' bene precisare che per data di sospensione del congedo deve intendersi la data a partire dalla quale la lavoratrice riprende l'attività lavorativa; essa presuppone il ricovero del neonato ma non coincide necessariamente con tale data. Il congedo di maternità già fruito è quindi conteggiato ed indennizzato fino al giorno prima la data di sospensione.

La data di ripresa della fruizione del congedo residuo coincide, come detto, con la data delle dimissioni del bambino oppure con la data (precedente alle dimissioni) in cui la lavoratrice riprende a fruire del congedo residuo.

Ai fini della sospensione del congedo di maternità/paternità, la lavoratrice interessata è tenuta a comprovare al datore di lavoro l'avvenuto ricovero del neonato nella struttura pubblica o privata e a produrre l'attestazione medica nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.

Si rammenta che durante i periodi di congedo di maternità indicati è fatto divieto al datore di lavoro di adibire la lavoratrice al lavoro, pena l'arresto fino a 6 mesi; pertanto, in assenza della predetta attestazione preventiva non è consentito l'esercizio della sospensione del congedo e quindi il rientro a lavoro dell'interessata.

Qualora la lavoratrice riprendesse l'attività lavorativa senza acquisire preventivamente l'attestazione medica, si configurerebbe una illecita permanenza al lavoro della lavoratrice stessa con conseguente perdita del diritto al congedo ed alla relativa indennità per un numero di giorni equivalenti alla indebita permanenza al lavoro .

In tale caso, infatti, i giorni lavorati tra la data di sospensione e la data dell'attestazione non possono essere computati ed indennizzati nel periodo di congedo residuo il quale di fatto risulterà, complessivamente, di durata inferiore rispetto al periodo residuo teoricamente spettante.

Si rammenta che, nei casi di indebita permanenza al lavoro, eventuali trattamenti indennitari già corrisposti sono recuperati dall'INPS.

La lavoratrice madre comunica al datore di lavoro la data a decorrere dalla quale fruirà del periodo di congedo residuo.

Tale data coincide di regola con la data delle dimissioni che, si ribadisce, rappresenta il limite temporale oltre il quale non è possibile far slittare la fruizione del congedo residuo.

Conseguentemente, nel caso in cui la ripresa del congedo avvenga oltre la data di dimissioni, il congedo residuo si conteggia comunque a partire dalla data delle dimissioni con indennizzo dei soli giorni di effettiva astensione dal lavoro.

Esempio

Data parto: 28 dicembre 2015

Data fine congedo: 28 marzo 2016 (data parto coincidente con la data presunta)

Data ricovero: 10 gennaio 2016

Data sospensione congedo (cioè data ripresa del lavoro): 12 gennaio 2016

Periodo residuo di congedo: giorni 77 giorni

Data dimissioni: 15 maggio 2016

Fruizione congedo residuo: dal 15 maggio 2016 al 30 luglio 2016

La lavoratrice può decidere di riprendere a fruire del periodo residuo anche prima della data di dimissioni, es. dall'1 maggio 2016. In tale caso, il congedo termina il 16 luglio 2016.

Se la lavoratrice riprendesse il congedo dal giorno successivo alla data delle dimissioni, ossia dal 16 maggio, il giorno delle dimissioni (15 maggio 2016) sarebbe conteggiato ai fini della durata del congedo ma non sarebbe indennizzato a tale titolo. L'indennizzo sarà corrisposto solo per i giorni di effettiva astensione dal lavoro, ossia dal 16 maggio 2016 al 30 luglio 2016, per un totale di 76 giorni anziché di 77 giorni).

Adozione e affidamento. La sospensione del congedo di maternità è attuabile anche in caso di adozione o affidamento di minore; l'opzione è possibile solo per le lavoratrici dipendenti e non invece per le lavoratrici iscritte alla gestione separata.

Si rammenta che in caso di adozioni o affidamenti preadottivi, sia nazionali sia internazionali, la durata del congedo è pari a 5 mesi; in caso di affidamento non preadottivo il congedo è pari ad un periodo di 3 mesi. Il congedo è in ogni caso fruibile, in modo continuo o frazionato, entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

L'esercizio della sospensione in questione comporta quindi che, qualora nei predetti 5 mesi, il bambino adottato o in affidamento venga ricoverato in struttura pubblica o privata, il congedo di maternità residuo possa essere fruito dalla data di dimissioni del bambino (o da data precedente le dimissioni comunicata dalla lavoratrice), anche oltre il predetto termine di 5 mesi (esempio 5).

Gli adempimenti verso il datore e l'Istituto sono analoghi a quelli previsti in caso di ricovero del neonato, tranne l'attestazione medica che, in caso di adozione/affidamento, non va prodotta in quanto finalizzata ad accertare la compatibilità delle condizioni di salute della madre lavoratrice che ha partorito con l'attività lavorativa.

Esempio

Data ingresso in Italia: 30 ottobre 2015

Periodo di congedo spettante a tale data: 4 mesi (si ipotizza che un mese è stato riconosciuto per la permanenza all'estero)

Data ricovero bambino: 3 marzo 2016

Arco temporale teorico per fruire del periodo residuo (5 mesi dall'ingresso in Italia): 30 marzo 2016

Periodo di congedo residuo a tale data: 20 giorni

Data dimissioni: 25 aprile 2016

Fruizione del congedo residuo (20 giorni): dal 25 aprile al 22 maggio 2016 (il congedo residuo quindi è fruibile oltre i teorici 5 mesi dall'ingresso in Italia)

Se la lavoratrice riprendesse a fruire del congedo oltre la data di dimissioni, ad esempio dal 2 maggio anziché dal 25 aprile 2016, il congedo sarebbe computato comunque dal 25 aprile 2016 ma verrebbe indennizzato solo per i giorni di effettiva astensione, ossia dal 2 al 14 maggio 2016, per un totale di 13 giorni anziché di 20 giorni.

Ad analoghe condizioni previste per la madre, la sospensione del congedo è esercitabile anche in caso di congedo di **paternità dal padre lavoratore** dipendente o iscritto alla gestione separata (questi ultimi nei soli casi di parto).

Durante il periodo di sospensione del congedo di maternità, non è possibile fruire per lo stesso neonato del congedo parentale che, come noto, spetta dal termine del congedo di maternità. Quindi la lavoratrice che ha optato per la sospensione del congedo può chiedere il congedo parentale per lo stesso figlio solo al termine dell'intero periodo di congedo di maternità.

Durante la sospensione del congedo di maternità, entro il limite di un anno di vita del bambino, risultano invece fruibili i riposi per allattamento; sono altresì fruibili permessi e congedi spettanti per altro figlio (es. congedo parentale per altro figlio).

Si precisa che la lavoratrice non può sospendere il congedo di maternità in presenza di un provvedimento di interdizione prorogata dal lavoro per incompatibilità con le mansioni; si rammenta che tali provvedimenti di interdizione possono essere disposti dalla DTL dopo che il datore di lavoro ha valutato la possibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

La sospensione ed il rinvio del congedo di maternità non comportano infatti nuovi periodi di congedo ma impattano solo sulla modalità di fruizione dell'unico periodo.

11.5 Effetti sul lavoro

Sono vietati accertamenti sanitari sull'eventuale stato di gravidanza prima dell'assunzione al lavoro.

La lavoratrice ha diritto a svolgere mansioni che siano compatibili con lo stato di gravidanza e a mantenere l'inquadramento retributivo anche nel caso di assegnazione a mansioni inferiori.

Le donne in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, non possono essere adibite a lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6).

La lavoratrice ha diritto, sempreché non vi rinunci espressamente, a rientrare nella stessa unità produttiva cui era addetta prima dell'astensione dal lavoro ovvero in un'altra che sia ubicata nel medesimo comune e permanervi fino al compimento di un anno di vita del bambino, con diritto ad essere adibita alle mansioni svolte prima dell'astensione o a mansioni equivalenti.

L'astensione obbligatoria è utile ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

La lavoratrice non può essere licenziata dalla data di inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino. Tale divieto non opera in caso di colpa grave da costituire giusta causa, per cessazione dell'attività dell'azienda, per scadenza del contratto a termine o a conclusione del lavoro per cui è stata assunta, durante il periodo di prova a condizione che la madre possa dimostrare che il datore di lavoro era a conoscenza dello stato di gravidanza.

In caso di licenziamento per ottenere il reintegro nel posto di lavoro, deve far pervenire al proprio datore di lavoro, entro 90 giorni dal licenziamento, il certificato attestante lo stato di gravidanza.

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dell'astensione dal lavoro è nullo.

11.6 Il Padre. L'astensione obbligatoria si estende al padre lavoratore, in alternativa alla madre, nelle seguenti ipotesi:

- in caso di morte della madre o di grave infermità
- nel caso in cui il padre risulti l'unico affidatario del provvedimento giudiziale
- nel caso in cui bambino sia riconosciuto dal solo padre
- in caso di grave malattia della madre
- in caso di abbandono

11.7 Effetti sul lavoro. Il padre ha diritto, sempreché non vi rinunci espressamente, a rientrare nella stessa unità produttiva cui era addetto prima dell'astensione dal lavoro ovvero in un'altra che sia ubicata nel medesimo comune e permanervi fino al compimento di un anno di vita del bambino, con diritto ad essere adibito alle mansioni svolte prima dell'astensione o a mansioni equivalenti.

L'astensione obbligatoria è utile ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Il padre non può essere licenziato per il periodo di astensione obbligatoria post partum sino al compimento di un anno di età del bambino. Tale divieto non opera in caso di colpa grave da costituire giusta causa, per cessazione dell'attività dell'azienda, per scadenza del contratto a termine o a conclusione del lavoro per cui è stata assunto.

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dell'astensione dal lavoro è nullo.

12. CONGEDO OBBLIGATORIO IN FAVORE DEL PADRE

In via sperimentale per gli anni 2013-2015, il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno.

Inoltre, entro il medesimo periodo (di cinque mesi), il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Sia il congedo di paternità obbligatorio che il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione.

Anche se la legge non lo specifica, per analogia, i tre giorni di congedo di paternità fruibili dal padre dovrebbero essere coperti da contributi figurativi. Il datore di lavoro deve avere un preavviso di almeno 15 giorni.

12.1 Pubblico Impiego. Le disposizioni di cui sopra non si applicano, al momento, per padri lavoratori pubblici.

13. LA RETRIBUZIONE

13.1 Trattamento Economico per Maternità Dipendenti Pubblici durante l'astensione obbligatoria:

- 100% dello stipendio
- Mantenimento del posto di lavoro
- Maturazione delle ferie
- Tredicesima
- Anzianità

Per quel che riguarda le ferie corrispondenti all'anno in questione, non possono essere usufruite durante l'astensione obbligatoria. Normalmente vengono attaccate subito dopo i permessi.

13.2 Trattamento Economico per Maternità Dipendenti Privati durante l'astensione obbligatoria:

- l'80% della retribuzione.
- Mantenimento del posto di lavoro
- Maturazione delle ferie
- Tredicesima
- Anzianità

Per quel che riguarda le ferie corrispondenti all'anno in questione, non possono essere usufruite durante l'astensione obbligatoria. Normalmente vengono attaccate subito dopo i permessi.



14. PARTO PREMATURO

Parto prematuro – Precoce – A termine

- **Parto prematuro:** con il termine parto prematuro si intende la nascita fra il 180° e il 265° giorno di gestazione
- **Parto precoce:** con il termine parto precoce si intende la nascita fra il 265° e il 275° giorno di gestazione
- **Parto a termine:** con il termine parto a termine si intende la nascita fra il 275° e il 285° giorno di gestazione

Se il parto avviene in data anticipata a quella presunta, i giorni di astensione precedenti il parto e non goduti si sommano ai periodi successivi.

In particolare, nel caso di:

- parto prematuro avvenuto prima dei previsti due mesi di astensione ante partum dovrà essere riconosciuto un periodo di astensione obbligatoria dopo il parto pari a tre mesi, più i due mesi di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, per un totale di 5 mesi
- parto prematuro e interdizione anticipata dall'Ispettorato del lavoro, vale quanto detto nel paragrafo precedente, anche in questo caso ai tre mesi dopo il parto dovranno essere aggiunti i soli "normali" due mesi di astensione obbligatoria prima del parto, escludendo, cioè i giorni non fruiti a titolo di interdizione anticipata
- parto prematuro e interdizione prorogata dopo il parto dall'Ispettorato del Lavoro, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto devono essere aggiunti al termine dei mesi di proroga dell'astensione dopo il parto disposta, anche preventivamente, dall'Ispettorato, con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo post partum di maggiore durata

14.1 Il padre. Anche al lavoratore padre nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, sono riconosciuti i periodi di astensione obbligatoria post-partum di maggiore durata conseguenti al parto prematuro.

14.2 Modalità. Per poter fruire del prolungamento dell'astensione post-partum la legge stabilisce un limite di 30 giorni per la presentazione della certificazione (o dichiarazione sostitutiva) relativa alla data del parto.

Esempio

- Data presunta del parto 7 marzo
- Astensione precedente il parto 8 gennaio
- Astensione successiva al parto: se il bambino nasce il 7 marzo o prima di tale data, dall'9 marzo al 7 giugno se nasce il 10 marzo, dall'11 marzo al 10 giugno.

Qualora le esigenze di cura e di assistenza del bambino nato prematuro richiedano un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre può richiedere che il restante periodo di astensione obbligatoria post partum, oltre alla quota ante parto non fruita, abbia decorrenza dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

Il periodo di astensione obbligatoria, naturalmente, inizia automaticamente dal giorno del parto; la richiesta della madre, pertanto, per lo spostamento dello stesso periodo alla data di rientro a casa del figlio, può essere formulata solo successivamente, dopo la comunicazione del medico circa la necessità del periodo di ricovero ospedaliero.

In tale richiesta, necessariamente successiva al parto, deve essere indicato il giorno di decorrenza della sospensione del periodo di astensione obbligatoria; da tale data, ovviamente, la lavoratrice è tenuta a riprendere servizio.

14.3 Parti fortemente prematuri. Per le lavoratrici dipendenti e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata, per parti "fortemente" prematuri, si deve intendere quelli che si verificano prima dei 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto, cioè prima dell'inizio del congedo ordinario.

Rispetto a questi parti, la disciplina previgente prevedeva un congedo di maternità coincidente con i 5 mesi successivi al giorno del parto.

In questi casi il congedo si calcola aggiungendo ai 3 mesi post partum tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta del parto, risultando così di durata complessivamente maggiore rispetto al periodo di 5 mesi precedentemente previsto.

E' bene precisare che ciò non comporta di fatto variazioni nei casi in cui il parto prematuro si verifichi all'interno dei due mesi ante-partum, ossia quando il congedo obbligatorio ante partum è già iniziato: per tali eventi infatti il congedo post-partum risulta coincidente, come in precedenza, con i 3 mesi dopo il parto ai quali vanno aggiunti i giorni di congedo ante-partum non goduti.

Inoltre, in tali casi, se la lavoratrice ha un provvedimento di interdizione prorogata, i giorni di congedo obbligatorio ante partum non fruiti si aggiungono al termine dei 7 mesi dopo il parto.

Analogamente, nei casi di parto fortemente prematuro, qualora la lavoratrice abbia un provvedimento di interdizione prorogata dal lavoro per incompatibilità con le mansioni ai sensi, si aggiungono al termine del periodo di interdizione prorogata tutti i giorni compresi tra la data del parto e la data presunta del parto.

Esempio 1 (parto fortemente prematuro avvenuto prima dei due mesi ante partum)

Data parto: 30/6/2015

Data presunta parto: 20/9/2015 (inizio dei due mesi ante partum: 20/7/2015)

Durata del congedo di maternità: dal 30/6/2015 al 20/12/2015

Tale durata si determina calcolando la data del parto + tre mesi post partum (dal 30/6/2015 al 30/9/2015) + 81 giorni (62 giorni relativi ai due mesi ante partum + 19 giorni che intercorrono tra la data effettiva del parto e l'inizio dei due mesi ante partum).

Si precisa che i 62 giorni sono conteggiati dal 20/7/2015 al 19/9/2015, mentre i 19 giorni sono conteggiati dal giorno successivo al parto fino al giorno precedente la data di inizio dell'ante partum, nella fattispecie dall'1/7/2015 al 19/7/2015).

Il criterio di calcolo del periodo di congedo non cambia se la lavoratrice alla data del parto si trova in interdizione anticipata.

Se la lavoratrice ha un provvedimento di interdizione posticipata gli 81 giorni (62+19) si aggiungono al termine dei 7 mesi dopo il parto.

Esempio 2 (parto prematuro avvenuto nei due mesi ante partum)

Data parto: 31/7/2015 (data compresa nei due mesi ante partum)

Data presunta parto: 20/9/2015 (inizio dei due mesi ante partum: 20/7/2015)

Durata del congedo di maternità: dal 31/7/2015 al 31/12/2015

Tale durata si determina, come avveniva prima della riforma in esame, calcolando la data del parto prematuro + tre mesi post partum (dal 31/7/2015 al 31/10/2015) + 51 giorni di congedo ante partum (dall'1/8/2015 al 20/9/2015).

E' bene precisare infine che gli ulteriori periodi riconosciuti alle lavoratrici madri nei casi di parto fortemente prematuro influiscono anche sulla durata del congedo di paternità che coincide, come noto, con il periodo di congedo di maternità post partum non fruito in tutto o in parte dalla madre per morte, grave infermità, abbandono del figlio o affidamento esclusivo dello stesso al

14.4 Periodo transitorio. Il d.lgs. n. 80/2015 è entrato in vigore il 25 giugno 2015 e si applica agli eventi coincidenti o successivi alla data del 25 giugno 2015.

Per i parti che si sono verificati in data anteriore alla data del 25 giugno 2015, e il cui congedo post partum non si era ancora concluso alla data stessa, è possibile riconoscere l'indennità di maternità anche per gli ulteriori giorni di congedo, a condizione che la lavoratrice si sia effettivamente astenuta dal lavoro nei giorni indennizzabili.

In particolare:

- se il datore di lavoro ha conteggiato il congedo post partum tenendo conto non solo dei due mesi ante partum, ma anche degli altri giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data di inizio del congedo ante partum, può portare a conguaglio le indennità anticipate per tutto il periodo di congedo concesso alla lavoratrice;
- se invece il congedo post partum è stato determinato in base alle vecchie regole, oppure tenendo conto solo dei giorni di congedo obbligatorio non fruiti nell'ante partum (due mesi ante partum più eventuali giorni di interdizione anticipata), è possibile, a domanda dell'interessata, un ricalcolo dell'indennità tenendo conto anche dei giorni inizialmente non conteggiati.
- L'indennizzo di tali giorni ulteriori è possibile solo a condizione che la lavoratrice, nei giorni indennizzabili, si sia effettivamente astenuta dal lavoro senza soluzione di continuità, eventualmente anche ad altro titolo

Esempio 3 (ipotesi di indennizzo dei giorni ulteriori con conversione dell'assenza ad altro titolo)

Data effettiva parto fortemente prematuro: 1/4/2015

Data presunta parto: 23/6/2015 (inizio dei due mesi ante partum: 23/4/2015)

Congedo fruito (vecchie regole): dall'1/4/2015 al 1/9/2015

Periodo di congedo parentale richiesto dalla lavoratrice senza soluzione di continuità rispetto al congedo di maternità: es. dal 2/9/2015 al 30/10/2015

Se il datore di lavoro ha calcolato ed indennizzato il congedo post partum sulla base delle vecchie regole (5 mesi post partum dall'1/4/2015 all'1/9/2015), è possibile, a domanda dell'interessata, indennizzare a titolo di congedo di maternità anche gli ulteriori 21 giorni dal 2/9/2015 al 22/9/2015 (corrispondenti all'intervallo temporale che va dal giorno successivo al parto fino al giorno precedente la data di inizio dell'ante partum).

14.5 Rapporti di lavoro atipici. Analogamente, le lavoratrici alle quali l'Istituto corrisponde direttamente l'indennità di maternità (lavoratrici iscritte alla gestione separata, con contratto a termine o a prestazione, lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari, lavoratrici disoccupate e sospese dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di cassa integrazione guadagni), nelle ipotesi sopra descritte, possono chiedere alla Struttura INPS competente, l'indennità di maternità per gli ulteriori giorni eventualmente spettanti secondo le nuove regole.

15. RIENTRO AL LAVORO

Al termine dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici (ed i lavoratori che abbiano fruito del congedo di paternità), anche madri adottive o affidatarie, hanno diritto, salvo che espressamente non vi rinunciano, ad essere collocate nella stessa unità produttiva in cui erano occupate all'inizio del periodo di gestazione e di rimanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Le stesse hanno diritto ad essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

La lavoratrice ha inoltre diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti economici previsti dai CCNL che sarebbero loro spettati durante l'assenza.



16. LAVORO NOTTURNO

A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6).

Inoltre il datore di lavoro non può obbligare a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

La lavoratrice ha diritto, sempreché non vi rinunci espressamente, a rientrare nella stessa unità produttiva cui era addetta prima dell'astensione dal lavoro ovvero in un'altra che sia ubicata nel medesimo comune e permanervi fino al compimento di un anno di vita del bambino, con diritto ad essere adibita alle mansioni svolte prima dell'astensione o a mansioni equivalenti.

L'astensione obbligatoria è utile ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Oltre a questi istituti vanno aggiunti le festività, le ex festività, l'eventuale riduzione d'orario.

Il periodo di astensione obbligatoria è computabile nel calcolo dei sei mesi di lavoro effettivo utili alla maturazione al diritto all'indennità di mobilità prevista per i settori privati.

16.1 Adempimenti della lavoratrice. Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, deve presentare al datore di lavoro e all'INPS (solo se dipendente privata) i seguenti documenti:

- domanda;
- certificato medico attestante la gravidanza con indicata la data presunta del parto e il mese di gestazione alla data della visita.

Entro i quindici giorni successivi il parto, la lavoratrice deve inoltrare al proprio datore di lavoro e all'INPS (se dipendente privata):

- certificato di assistenza al parto nel quale risulti la data dell'evento medesimo ovvero il certificato di stato di famiglia indicante la data di nascita del bambino.

16.2 Rifiuto della prestazione della prestazione notturna. Il rifiuto alla prestazione notturna da parte del lavoratore deve essere espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.



17. LAVORI VIETATI

Nel periodo della gestazione e fino ad un anno dopo il parto è vietato di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Durante la gestione e fino ad un massimo di 7 mesi dopo il parto, le lavoratrici che prestino la loro opera in condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli alla loro salute, possono essere spostate ad altre mansioni, garantendo, comunque, la qualifica e il livello/categoria di inquadramento.

Tale provvisorio demansionamento è consentito solo con un patto scritto tra il datore di lavoro e la lavoratrice interessata.

Tali lavori sono indicati nell'allegato A, inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro - vedi allegato B.

Allegato A - Art. 5 D.P.R. 25.11.1976, n. 1026

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal D.Lgs. 18.8.2000, n. 262 (sul lavoro minorile);
- B) quelli indicati nella tabella allegata al D.P.R. 19.3.1956, n. 303 per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al D.P.R. 30.6.1965, n. 1124 e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto. Se il parere in merito al prolungamento del congedo post partum è richiesto direttamente dal datore di lavoro e non dalla DPL, a fronte del diniego espresso a seguito di accertamento medico effettuato da parte della ASL medesima, la DPL può richiedere un'ulteriore valutazione

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B - D.Lgs. 25.11.1996, n. 645, allegato 2

Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

17.1 Adibizione ad altre mansioni

Nel periodo per il quale è previsto il divieto la lavoratrice deve essere adibita ad altre mansioni. Inoltre, la lavoratrice è spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Qualora la lavoratrice è adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Quando, invece, la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro per tutto il periodo.

L'intervento dei servizi ispettivi risponde ad un'esigenza di tutela della lavoratrice madre attraverso valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale.

Resta inteso che ove un accertamento medico risultasse necessario, l'Ispettorato del lavoro potrà rivolgersi ai servizi delle aziende sanitarie.

La verifica di tale ipotesi, al fine della proroga dell'astensione, può prescindere dal documento di valutazione dei rischi che comunque l'ispettore ha facoltà di esaminare, mentre, nei casi in cui il servizio necessiti di una valutazione sanitaria, questa costituirà uno dei fondamenti su cui concedere l'astensione, insieme alla verifica della circostanza che la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni

L'accertamento medico effettuato dall'ASL anche su richiesta del datore di lavoro, costituendo un giudizio di carattere tecnico, è senz'altro vincolante per la DPL ai fini dell'adozione del relativo provvedimento di interdizione dal lavoro anticipata o posticipata.

17.2 Adibizione temporanea ad altre mansioni

E' possibile il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate anche al di fuori dell'unità produttiva in cui la stessa era inserita, ma con alcune limitazioni.

In particolare in materia di rientro al lavoro dopo i congedi per maternità e paternità, la lavoratrice potrà essere spostata ad altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata.

Il presupposto dell'impossibilità non va intesa in senso assoluto ma relativo, potendo quindi essere adottato il provvedimento di interdizione dal lavoro non solo quando non sussista in assoluto alcuna mansione alternativa cui spostare la lavoratrice, ma anche quando la mansione alternativa astrattamente reperibile, risulti in concreto così poco impegnativa, ad esempio per il fatto di essere già svolta da altri dipendenti, da potersi considerare effettivamente inesigibile.

17.3 Radiazioni ionizzanti

Il divieto all'esposizione vale per il periodo prima del parto, ma anche successivamente durante quello di allattamento.

La lavoratrice è obbligata a comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Va evidenziato che il "periodo di allattamento" non coincide necessariamente con il periodo di un anno che decorre dalla nascita del bambino previsto per il godimento dei "permessi per allattamento". Il periodo di un anno per usufruire di tali permessi è giustificato da una cura anche affettiva nei confronti del nascituro, mentre l'interdizione dal lavoro in caso di esposizione a rischio di contaminazione è legata all'effettivo allattamento del bambino.



18. CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) è il diritto che ciascun genitore ha, per ogni figlio, di assentarsi dal lavoro secondo regole che sono determinate dalle leggi e dai CCNL.

La possibilità di fruire dell'astensione facoltativa è riconosciuta ad entrambi i genitori anche l'altro non ne ha diritto come nel caso, ad esempio, della madre non lavoratrice.

18.1 Tre diverse tipologie di congedo. I genitori lavoratori dipendenti possono avvalersi del Congedo Parentale, a prescindere dalle condizioni reddituali. Il lavoratore può scegliere tra tre diverse tipologie di congedo:

- su base oraria;
- su base giornaliera;
- su base mensile.
- Ogni genitore può usufruire del congedo a ore anche in assenza di un'intesa con il proprio datore di lavoro.

È esclusa la cumulabilità del congedo con permessi o riposi disciplinati dal Testo Unico maternità/paternità. Il congedo a ore non può essere utilizzato, quindi, nei giorni di riposo per allattamento e assistenza ai figli disabili.

18.2 Durata. A partire dal 25 giugno 2015 il congedo, per ogni figlio, è riconosciuto nei primi 12 anni di vita (cioè fino al giorno compreso dell'12° compleanno) (prima era fino all'8° anno) del bambino.

Il congedo si applica anche a coloro che non hanno fruito di tutto il congedo entro il 24 giugno 2015, nel vecchio limite di otto anni per ogni figlio.

18.3 Adozioni e affidamenti. Il congedo può essere fruito dai genitori adottivi, nazionali e internazionali, e di affidamento, qualunque sia l'età del minore entro i 12 anni dall'ingresso in famiglia (comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore).

Esempio: domanda presentata il 15 dicembre 2015, per la fruizione di congedo parentale dal 20 dicembre 2015 al 10 gennaio 2016:

Caso 1 - il figlio compie gli 8 anni dopo il 10 gennaio 2016 – il periodo, in presenza dei requisiti di legge, è fruibile interamente (su tale domanda infatti è ininfluente l'estensione del limite fino a 12 anni)

Caso 2 - il figlio, alla data del 20 dicembre 2015 ha già compiuto 8 anni - il periodo, in presenza dei requisiti di legge, è fruibile in parte, per il periodo dal 20 al 31 dicembre 2015 (la riforma infatti trova applicazione, al momento, per i periodi di congedo fruiti entro il 31 dicembre 2015)

18.4 Madre e padre. Il congedo può essere fruito, complessivamente tra i due genitori, per un massimo di:

- **10 mesi**
- **11 mesi** se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi

La madre e il padre possono contemporaneamente fruire del congedo parentale e il padre la può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria della madre post partum e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari per allattamento.

Non può invece essere fruito dalla madre per gli stessi periodi del padre beneficiario dei permessi di allattamento.

Il genitore ne ha diritto anche se il figlio non è convivente.

Nell'ambito del limite complessivo l'astensione spetta:

- **sei mesi** continuativi o frazionati per la madre lavoratrice dipendente; tre mesi (da fruirsì entro il primo anno di vita del bambino)
- **sei mesi** continuativi a frazionati per padre lavoratore anche se la madre è lavoratrice autonoma o non lavoratrice
- **dieci mesi** continuativi o frazionati quando vi è un solo genitore. La situazione di genitore solo può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale e nel caso di affidamento del figlio ad un solo genitore sempre mediante provvedimento formale

18.5 Esclusioni. Le attuali disposizioni applicative, prevedono, a nostro avviso in modo ingiustificato, alcune ipotesi per le quali si esclude il beneficio dei 10 mesi.

In particolare si segnala:

- la grave infermità di un genitore ivi comprese le patologie che non danno luogo a cumulo di assenze per malattia **prevista dai CCNL dei Comparti pubblici**.
- i casi di inabilità grave e permanente riconosciuta
- il caso in cui uno dei due genitori sia detenuto
- il caso in cui un genitore lavori permanentemente all'estero ovvero si trovi in aspettativa per la cooperazione di paesi in via sviluppo
- in caso in cui un genitore non sia convivente e di fatto non si occupi del figlio;
- il caso in cui il figlio non sia riconosciuto dal padre.

18.6 Genitore solo. Qualora vi sia un solo genitore, il periodo massimo è di 10 mesi; per l'elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione la situazione di genitore solo che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (sei mesi la madre sette mesi il padre), ma nel calcolo dei dieci mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Pertanto se la madre aveva già usufruito di sei mesi, al padre ne spettano ancora quattro, mentre se il padre ne aveva usufruito per sette mesi, alla madre ne spettano ancora tre.

La situazione di genitore solo si realizza, oltre che nei casi di morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore.

Nel caso di un genitore separato la condizione di genitore solo si realizza se nella sentenza di separazione risulti che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori.

18.7 Congedo totale tra i genitori

Congedo fruito dalla madre	Congedo fruibile dal padre	Totale
1 mese	7 mesi	8 mesi
2 mesi	7 mesi	9 mesi
3 mesi	7 mesi	10 mesi
4 mesi	7 mesi	11 mesi
5 mesi	6 mesi	11 mesi
6 mesi	5 mesi	11 mesi
Congedo fruito dal padre	Congedo fruibile dalla madre	Totale
1 mese	6 mesi	7 mesi
2 mesi	6 mesi	8 mesi

3 mesi	6 mesi	9 mesi
4 mesi	6 mesi	10 mesi
5 mesi	6 mesi	11 mesi
6 mesi	5 mesi	11 mesi
7 mesi	4 mesi	11 mesi

18.8 La domanda. La richiesta per la fruizione del congedo parentale deve essere presentata al datore di lavoro. Il preavviso, se non diversamente stabilito dai singoli CCNL, deve essere di almeno 5 giorni (a nostro avviso lavorativi), ed occorre indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo che si intende usufruire.

19. FRAZIONAMENTO DELL'ASTENSIONE

I periodi di astensione facoltativa non possono essere frazionati in distinti periodi di cinque giorni ciascuno (dal lunedì al venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (se giorni non lavorativi).

Perché si possa parlare di frazionamento dei periodi, è necessario che ciascun periodo di astensione dal lavoro sia seguito da almeno un giorno di servizio.

Osservato ciò, il periodo di astensione facoltativa può essere frazionato secondo i seguenti criteri:

- a mesi interi quando il periodo richiesto è esattamente pari ad un mese o ad un multiplo dello stesso

Esempio: il mese di gennaio oppure dal 15 febbraio al 14 aprile ed equivale ad un mese nel primo caso e a due mesi nel secondo caso):

- a giorni quando il periodo richiesto è di durata inferiore al mese e 30 giorni equivalgono ad un mese;
- a mesi e giorni quando il periodo richiesto è di durata superiore ad uno o più mesi.

Esempio

- dal 12 al 28 giugno = giorni 17
- dal 10 luglio al 31 ottobre = mesi 3 giorni 22
- dal 9 novembre all'8 dicembre = mesi 1

Il totale è di mesi 5 e 9 giorni e residuano ancora 21 giorni. Per comprendere come utilizzare al massimo le opportunità del frazionamento si pensi a due genitori che fruiscono dell'astensione facoltativa con le seguenti modalità:

- prima la madre dal lunedì al venerdì di ogni settimana;
- poi il padre sempre dal lunedì al giovedì di ogni settimana.

La madre esaurisce i sei mesi (189 giorni) nell'arco di 45 settimane cioè 10,5 mesi, mentre al padre occorrono circa 37,5 settimane, cioè quasi 9 mesi, per fruire dei 5 mesi (135 giorni) di sua spettanza.

Questi genitori possono stare alternativamente con il proprio figlio, ad eccezione del venerdì, per oltre un anno e mezzo.

19.1 I sabati e le domeniche. Nell'ipotesi che la lavoratrice o il lavoratore, a seguito del congedo parentale, fruisca immediatamente dopo, di giorni di ferie o di malattia, riprendendo quindi l'attività lavorativa, le giornate festive e i sabati (nel caso di settimana corta) cadenti nel periodo di congedo e le ferie e la malattia non vanno computate in conto al congedo parentale.

Esempio (settimana corta)

- 1° settimana: da lunedì a venerdì congedo parentale;
- 2° settimana: da lunedì a venerdì ferie o malattia
- 3° settimana: da lunedì a venerdì ripresa dell'attività lavorativa

Le giornate di sabato e di domenica comprese tra la 1° settimana e la 2° settimana e tra la 2° e la 3° settimana non devono essere conteggiate come congedo parentale.

Viceversa, se caso si susseguano, senza interruzione, un primo periodo di congedo parentale, un periodo di ferie o di malattia ed ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi e i sabati, che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo ed immediatamente prima del successivo, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.

20. FRAZIONAMENTO AD ORE

20.1 Criteri per la fruizione. La modalità di fruizione oraria del congedo parentale maternità/paternità si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile.

Rispetto alle modalità giornaliera o mensile, la modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

I genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria).

Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria – con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa – le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

Esempio 1:

- genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° luglio ed il 22 luglio 2015 – le domeniche ed i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Esempio 2:

- lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio 2015 con la seguente articolazione: parentale ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio – congedo parentale a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 6 a venerdì 10 – parentale ad ore nella giornata di venerdì 13 luglio – le domeniche ed i sabati compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 4 e 5 e dell'11 e 12 luglio 2015 non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

20.2 Cumulabilità con altri permessi. Nella fruizione del congedo parentale ad ore è esclusa la cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità.

Il congedo ad ore quindi non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari per assistenza ai figli disabili.

Non è pertanto possibile fruire del congedo ad ore in presenza di riposo per allattamento, ovvero per assenze legate a fruizione di riposi orari per assistenza ai figli disabili.

Risulta invece incompatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria nelle seguenti fattispecie:

- congedo parentale ad ore per altro figlio,
- riposi per allattamento, anche per altro figlio,
- permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio

20.3 I CCNL. È opportuno ricordare che l'incumulabilità ha efficacia nelle sole ipotesi in cui la disciplina del congedo parentale ad ore non sia stata oggetto di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale.

La contrattazione potrebbe, dunque, prevedere anche criteri di incumulabilità diversi da quelli introdotti dal legislatore e ribaditi dall'Istituto previdenziale nel messaggio in argomento.

20.4 Criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale fruito su base oraria. La complessità della disciplina del congedo parentale – determinata dalle differenti modalità di fruizione, dalla diversità di fonti, normativa o contrattuale (anche aziendale) che oggi possono disciplinare questo istituto, comporta la necessità di attuare le novità normative mediante più fasi operative.

In una prima fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

Ai fini del congedo parentale su base oraria, la contrattazione deve prevedere anche l'equiparazione di un monte ore alla singola giornata lavorativa.

In assenza di contrattazione, la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento per il calcolo dell'indennità).

In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.

In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

20.5 La retribuzione. L'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria.

Per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale; nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

20.6 Presentazione della domanda di congedo parentale ad ore. Il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale richiede il congedo al datore di lavoro e all'INPS (se dipendente privato), ai fini del trattamento economico e previdenziale.

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore deve essere dichiarato:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del T.U. (si rammenta che in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura infatti prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;
- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruite.

Si rammenta che, salvi i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e criteri definiti dai CCNL e comunque, con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero, e non inferiore a 2 giorni in caso di congedo orario.

Esempio 1

- In base alla contrattazione collettiva, una giornata di congedo parentale è equivalente a 6 ore – il genitore che intende fruire di congedo parentale per 2 giornate (pari a 12 ore di assenza dal lavoro) dal 14.09.2015 al 22.09.2015 dovrà indicare 2 giornate nel predetto arco temporale. La fruizione del congedo avverrà secondo le modalità indicate dalla contrattazione.

Esempio 2

- Assenza di contrattazione collettiva – la giornata media lavorativa è pari ad 8 ore – il genitore intende fruire di 5 giorni di congedo parentale in modalità oraria, 2 nel mese di gennaio e 3 nel mese di febbraio – il genitore presenta la domanda per il mese di gennaio specificando n. 2 giornate e il periodo all'interno del mese solare in cui intende fruire del congedo a ore. Per il mese di febbraio, il genitore, a partire dalla domanda già presentata, attiva la funzione “Nuovo periodo” indicando per questo mese n. 3 giornate e il periodo all'interno del mese solare in cui intende fruire del congedo a ore.

20.7 In via sperimentale per il 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute in tale anno: in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva (anche di livello aziendale) delle modalità di fruizione dell'astensione facoltativa su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria:

- a) 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 l'astensione facoltativa;
- b) non è cumulabile con permessi e riposi previsti a tutela della maternità.

Il genitore che vuole usufruire dell'astensione facoltativa è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a comunicarlo al datore di lavoro (indicando l'inizio e la fine del congedo) secondo le modalità e i criteri fissati dai contratti collettivi e comunque con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni in via generale e a 2 giorni in caso di fruizione dell'astensione su base oraria.

Anche per i genitori adottivi e affidatari l'astensione facoltativa può essere fruita entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età del figlio.

20.8 Modalità di presentazione della domanda telematica. L'acquisizione delle domande in oggetto è possibile tramite i seguenti tre canali:

- **WEB:** il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS); in particolare, una volta effettuato l'accesso tramite PIN, il cittadino dovrà selezionare le voci “Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito”, “Maternità”, “Acquisizione domanda”;
- **CONTACT CENTER INTEGRATO:** contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;
- **PATRONATO INCA CGIL:** attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

I documenti utili per l'istruttoria della domanda di congedo parentale vanno allegati telematicamente seguendo le istruzioni indicate nella procedura.

Tali documenti, differenti a seconda dell'evento trattato, sono quelli previsti per le domande di congedo parentale a mesi e/o giornate, indicati anche nell'ambito della procedura on line (a titolo esemplificativo, in caso di domanda di congedo parentale presentata per figlio adottato, al fine di accelerare i tempi dell'istruttoria, il genitore ha la possibilità di allegare la sentenza di adozione).

Anche l'acquisizione della domanda di congedo parentale su base oraria prevede la possibilità che il richiedente possa acquisire la specifica domanda in modo parziale, in tempi diversi, e di ufficializzarne la

trasmissione in modo esplicito solo alla fine del processo, momento in cui viene assegnato un numero di protocollo e una ricevuta di presentazione per la domanda.



21. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER FIGLI CON DISABILITÀ

21.1 Figli con handicap grave. L'handicap è considerato grave quando la persona necessita di intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, nella sfera individuale o in quella di relazione.

Nel caso di figlio affetto di handicap grave, la lavoratrice madre o, in alternativa il padre, hanno diritto di fruire del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata:

- fino a 12 anni d'età del bambino al prolungamento del congedo parentale
- per un periodo massimo non superiore a tre anni

21.2 Condizione. Il bambino non deve essere ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, oppure anche in caso di ricovero, a condizione che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età.

21.3 Calcolo del periodo. Nel calcolo del limite massimo di congedo prolungato (tre anni) si tiene conto anche dei periodi di congedo ordinario fruito dai genitori (10/11 mesi).

21.4 Decorrenza. Il periodo di prolungamento del congedo parentale decorre dal periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario spettante al genitore richiedente.

Esempio.

Potrà essere dal 7° mese per la madre (se il padre ne fruisca per 5 mesi), oppure dall'8° mese per il padre (se la madre ne fruisca per 3 mesi).

21.5 Retribuzione. Tutto il periodo del prolungamento del congedo parentale è retribuito dall'INPS con l'indennità del 30% della retribuzione.

21.6 La domanda. Per tutti gli altri genitori lavoratori dipendenti aventi diritto al prolungamento del congedo parentale per figli di età inferiore agli 8 anni, la domanda continua ad essere presentata in via telematica.

Adozione nazionale, internazionale e affidamento.

L'ampliamento dell'arco temporale entro cui fruire del congedo trova applicazione anche in questi casi.

Ciò significa che dal 25 giugno 2015 può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore con disabilità grave.

21.7 Retribuzione. I giorni fruiti fino al 12° anno di vita del bambino, o fino al 12° anno dall'ingresso in famiglia del minore, a titolo di prolungamento del congedo parentale danno diritto alla retribuzione nella misura del 30%.

21.8 Prestazione alternativa al congedo parentale. In alternativa al prolungamento del congedo parentale fino a 3 anni, i genitori (lavoratori dipendenti) possono fruire di altre prestazioni alternative al prolungamento del congedo, vale a dire che non possono essere fruiti assieme al congedo parentale, esse sono:

- tre giorni di permesso mensile, oppure le ore di riposo giornaliero (cosiddetto allattamento), per bambini anche adottivi e in affidamento
- tre giorni di permesso mensile per bambini tra i 3 e i 12 anni di vita, oppure tra i 3 anni di vita e fino a 12 dall'ingresso in famiglia in caso di adozione e affidamento

In entrambi i casi, a partire dal compimento dodicesimo anno d'età del figlio biologico e dal 12° anno di anno di ingresso in famiglia o in affidamento, i genitori possono fruire esclusivamente di tre giorni di permesso mensile.

22. RETRIBUZIONE

22.1 Lavoratori e lavoratrici pubblici. I primi 30 giorni, per i primi 6 anni di vita del bambino sono retribuiti al 100%, solo per i lavoratori pubblici.

I restanti cinque mesi nel solo primo anno di vita del bambino, per i lavoratori pubblici, sono retribuiti al 30%.

22.3 Lavoratrici e lavoratori dei comparti privati. Ai lavoratori dei comparti privati spetta un'indennità economica pari al 30% della retribuzione fino al 6° anno di vita del bambino e per un periodo complessivo di 6 mesi.

22.4 In via sperimentale dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, Il genitore, lavoratrice o lavoratore dipendente, ha diritto all'indennità di congedo parentale, pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, fruiti entro i 6 anni di vita del bambino oppure entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Quindi, rispetto alla disciplina precedente - che prevedeva l'indennizzo del 30% per un periodo complessivo di sei mesi di congedo parentale fruito fino a 3 anni di vita del bambino, oppure fino a 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato - l'attuale disciplina comporta che anche i periodi di congedo parentale fruiti dai 3 a 6 anni siano indennizzati a prescindere dal reddito del genitore richiedente.

Esempio 1: genitore di un figlio che ha 5 anni, per il quale residuino ancora periodi di congedo parentale. Questi periodi residui, se fruiti tra il 25 giugno ed il 31 dicembre 2015, danno diritto all'indennità al 30% purché i periodi di congedo fruiti da entrambi i genitori non superino i 6 mesi.

Se la fruizione dei periodi supera i 6 mesi complessivi tra i genitori, il congedo è indennizzabile subordinatamente alle condizioni di reddito.

Quanto sopra si applica anche ai casi di adozione o affidamento per i periodi fruiti entro i 6 anni (e non più i 3 anni) dall'ingresso in famiglia del minore.

Dal mese di giugno del 2015, l'indennità di maternità (obbligatoria) è dovuta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Per tutti i lavoratori pubblici e privati spetta il 30% della retribuzione per i periodi eventualmente eccedenti il semestre, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione.

In via sperimentale dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, I periodi di congedo parentale ulteriori rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino (oppure tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Tale limite di reddito, annualmente rivalutato, è pari per l'anno 2015 ad euro 6.531,07.

Quindi, rispetto alla disciplina precedente - che prevedeva, per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 6 mesi e per i periodi fruiti dai 3 agli 8 anni di vita del bambino, oppure dai 3 anni agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato - l'attuale disciplina ha lasciato inalterato il limite degli 8 anni.

Esempio 1: il genitore di un figlio che ha 5 anni, per il quale l'altro genitore ha già fruito di 6 mesi di congedo parentale, può fruire dei periodi ulteriori che saranno indennizzati subordinatamente alle condizioni di reddito (periodi ulteriori rispetto ai 6 mesi).

Esempio 2: il genitore di un figlio che ha 7 anni, per il quale residuano complessivi 9 mesi di congedo parentale, può fruire di tali periodi che saranno indennizzati subordinatamente alle condizioni di reddito (periodi superiori a 6 anni di vita del bambino).

22.5 La 13° mensilità non matura durante le assenze per astensione facoltativa, fatto salvo condizioni di migliore favore previste dai CCNL.

22.6 Periodi di congedo parentale non indennizzabili. I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, oppure dagli 8 anni ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato non sono in alcun caso indennizzati.

Rispetto alla disciplina previgente - che individuava negli 8 anni di vita del bambino, oppure negli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, il limite temporale oltre il quale non era più possibile fruire del congedo parentale - l'attuale disciplina estende l'arco temporale di fruibilità del congedo dagli 8 ai 12 anni.

Esempio:

genitore "solo" di un figlio che ha già 11 anni di vita, per il quale residuino ancora 10 mesi di congedo parentale. Il congedo è fruibile fino ai 12 anni di vita ma non è indennizzabile.

23. PARTI PLURIMI

In caso di parto plurimo, ciascun genitore ha di diritto di usufruire, per ogni nato, del numero dei mesi di congedo parentale. (Fino a sei mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi).

La stessa disposizione si applica anche in caso di affidamento o adozione di minori, anche non fratelli, il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

Anche per quanto riguarda le ore di riposo sono raddoppiate.

Se uno dei due genitori non si avvale dei riposi doppi, ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di 4 ore o di 2 ore a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia pari o superiore a 6 ore, ovvero sia inferiore a 6 ore.

Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo, madre padre:

(orario di lavoro di almeno (orario di lavoro di almeno (orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliero) 6 ore giornaliero) 6 ore giornaliero)

- 4 ore 0 ore 0 ore
- 3 ore 1 ora 1 ora
- 2 ore 2 ore 1 ora
- 1 ora 3 ore 2 ore
- 0 ore 4 ore 2 ore

madre padre (orario di lavoro inferiore (orario di lavoro di almeno (orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliero) 6 ore giornaliero) 6 ore giornaliero)

- 2 ore 0 ore 0 ore
- 1 ora 2 ore 1 ora
- 0 ore 4 ore 2 ore

24. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro consentite dalla legge c'è il congedo per la malattia del figlio.

Si tratta di un congedo non retribuito (o parzialmente retribuito) che consente ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, di poter svolgere la propria essenziale funzione familiare nei confronti del proprio bambino, nel momento del bisogno come uno stato di malattia, senza che l'assenza possa essere ritenuta ingiustificata.

La durata del congedo varia a seconda dell'età del bambino e può essere fruito da entrambi i genitori, purché non contemporaneamente.

Il congedo per la malattia del figlio, da non confondersi con il congedo parentale, è il congedo non retribuito che può essere richiesto da entrambi i genitori lavoratori dipendenti, sia pubblici sia privati, per assistere il proprio figlio malato.

La fruizione del congedo deve essere alternata, cioè i genitori non possono fruirne contemporaneamente per gli stessi giorni. I genitori possono richiedere questo congedo fino all'età di otto anni del figlio.

Se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni l'astensione è limitata a cinque giorni l'anno per ciascun genitore.

Il genitore può richiedere questo congedo anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero si interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

24.1 Durata del congedo. La durata complessiva del congedo per la malattia del figlio varia a seconda dell'età del bambino. Precisamente, entrambi i genitori hanno diritto:

- nei primi 3 anni di vita del bambino, a congedi per malattia dello stesso, senza limiti di tempo, anche se la malattia non è in fase acuta;
- dai 4 agli 8 anni di età del bambino, a 5 giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore, per un totale massimo di 10 giorni non fruibili contemporaneamente.

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino i periodi di astensione in questione sono possibili senza limiti.

Dai tre agli otto anni, spetta un permesso nei limiti di 5 giorni lavorativi all'anno ad ambedue i genitori non retribuiti.

Nei casi di malattia del bambino, successivi al periodo di astensione obbligatoria e comunque fino al compimento del terzo anno di vita dello stesso, alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre, **dipendenti pubblici**, padre spettano 30 giorni di assenza retribuita per intero.

Anche in questo caso, se i giorni di assenza sono utilizzati alternativamente da entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti al 100 % (per i lavoratori pubblici) non potrà comunque essere superiore a trenta annuali, computati sempre con riferimento agli anni di vita del bambino.

Non retribuito per i restanti periodi (interamente coperti da contribuzione figurativa).

24.2 Per i comparti privati non è prevista nessuna retribuzione.

Nasce il diritto all'indennità pari al 30% soltanto ai dipendenti (di tutti i comparti) che abbiano un reddito individuale inferiore a 2,5.

24.3 Malattia durante l'astensione facoltativa. La malattia insorta durante la fruizione della astensione facoltativa per maternità, produce automaticamente la interruzione di quest'ultimo periodo.

25. CONGEDO, FERIE E MALATTIA

Nell'ipotesi in cui, a seguito di un periodo di congedo parentale si fruisca immediatamente dopo di giorni di ferie o di malattia, riprendendo quindi l'attività lavorativa, le giornate festive e sabati (in caso di settimana corta) cadenti tra il periodo di congedo parentale e le ferie o la malattia, non vanno computati in conto al congedo parentale.

Esempio: orario di lavoro articolato su 5 giorni la settimana

1° settimana	dal lunedì al venerdì = congedo parentale
2° settimana	dal lunedì al venerdì = ferie o malattia
3° settimana	lunedì e venerdì = ripresa attività lavorativa

In questo caso le giornate di sabato e domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra seconda e la terza non devono essere conteggiate nel congedo parentale.

Viceversa, allorché si susseguano, senza interruzione, un periodo di congedo parentale, un periodo di ferie o di malattia ed un ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi ed i sabati (in caso di settimana corta), che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo ed immediatamente dopo il primo del successivo, devono essere conteggiate nel congedo parentale.

Esempio: orario di lavoro articolato su 5 giorni la settimana

1° settimana	dal lunedì al venerdì = congedo parentale
2° settimana	dal lunedì al venerdì = ferie o malattia
3° settimana	lunedì e venerdì = congedo parentale

In questo caso, le giornate di sabato e domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza devono essere conteggiate come congedo parentale.



26. PERMESSI PER ALLATTAMENTO

La disciplina sulla maternità, riconosce alla madre la possibilità di prendersi cura del neonato durante il primo anno di vita, attraverso dei piccoli, ma quotidiani, permessi di lavoro, ossia i riposi orari giornalieri per allattamento.

Il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, prevede i riposi giornalieri della madre, ossia che:

- Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore;
- I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
- I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

26.1 I permessi giornalieri per allattamento. Pertanto la lavoratrice, nel primo anno di vita del bambino, ha diritto a riposi orari per allattamento di due ore se l'orario giornaliero della lavoratrice risulta pari o superiore a 6 ore al giorno, oppure permessi di un'ora in caso di orario giornaliero di lavoro di durata inferiore a 6 ore. Va precisato, ed è importante ai fini del diritto ad una o due ore di allattamento quotidiano, che quando si parla di pari o superiore a 6 ore si intende se l'orario quotidiano è superiore o no a 5 ore e 59 minuti. Ne consegue che la lavoratrice che svolge 6 ore quotidiane di lavoro ha diritto a due ore di lavoro e non ad una.

26.2 Allattamento e astensione obbligatoria o facoltativa. Le ore di riposo per allattamento avendo la finalità di alimentazione e cura del bambino, non competono alla lavoratrice se si trova in astensione obbligatoria o facoltativa.

La motivazione è ovvia, la donna non svolge attività lavorativa.

Analogamente le ore di allattamento non competono alla lavoratrice madre se il padre lavoratore ha avuto la concessione dell'astensione facoltativa.

26.3 Conta l'orario contrattuale di lavoro, non quello prestato. E' importante ancor di più precisare che ogni volta che l'orario di lavoro giornaliero della lavoratrice risulta inferiore al minimo di 6 ore previsto dalla legge sull'allattamento, come ad esempio quando capitano eventi particolari e occasionali (uno sciopero, un permesso retribuito o non retribuito previsto dal CCNL, ecc.), bisogna tener conto dell'orario previsto dal contratto individuale della lavoratrice e non dell'orario di lavoro effettivamente prestato in azienda.

La Corte di Cassazione ha sancito che i riposi giornalieri, come concordati tra lavoratrice e datore di lavoro, non possono subire spostamenti o soppressioni in relazione a particolari evenienze che in determinati giorni riducono la durata dell'orario di lavoro.

26.4 L'accordo col datore di lavoro per l'allattamento. Il Ministero del lavoro aggiunge che i riposi orari per allattamento sono concessi alla madre per la salvaguardia della salute del bambino neonato e per le sue esigenze di nutrizione, quindi per questi fini essi devono essere fissati tassativamente in base ad un accordo tra la lavoratrice e il datore di lavoro o mediante l'intervento della Direzione provinciale del lavoro (DPL). L'accordo deve essere volto a contemperare le esigenze proprie del regime biologico del bambino e quelle della produzione.

26.5 Permessi per allattamento in caso di sciopero. Il Ministero del lavoro ha disciplinato anche la relazione tra il diritto ai riposi orari per allattamento e il diritto allo sciopero, precisando che in caso di sciopero che comporti l'astensione dal lavoro per l'intera giornata non spettano alla lavoratrice i riposi giornalieri e nemmeno la relativa indennità;

In caso di sciopero parziale al quale partecipi la lavoratrice interessata e che comprenda un orario in cui siano inclusi i periodi di riposo, in precedenza fissati, i riposi non spetteranno e neanche la relativa indennità da parte dell'INPS;

In caso di sciopero parziale che si svolga in un orario non coincidente con quello fissato per il godimento dei riposi, la lavoratrice avrà diritto ad usufruire dei riposi medesimi e beninteso della relativa indennità da parte dell'INPS;

In caso di sciopero parziale, concernente un orario che coincida parzialmente con quello fissato per il godimento dei riposi, la lavoratrice avrà diritto ad usufruire ad uno solo dei riposi medesimi ed alla relativa indennità;

Questi orientamenti sono applicabili anche in tutti gli altri casi per i quali si verifichi la sospensione temporanea (totale o parziale) della prestazione lavorativa e della retribuzione.

26.7 L'indennità per allattamento a carico dell'Inps. La lavoratrice ha diritto ad uscire dall'azienda per la durata del riposo orario per allattamento, ma tali ore di permessi giornalieri sono considerate a tutti gli effetti come ore di lavoro con diritto alla percezione della retribuzione.

anche in questo caso, come per l'astensione obbligatoria dal lavoro per congedo di maternità, la lavoratrice (o il lavoratore, vedremo in quali casi) ha diritto ad una indennità da parte dell'Inps.

26.8 Il trattamento economico a carico dell'Inps. Per i riposi giornalieri è dovuta un'indennità, a carico dell'Inps, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps stessa.

26.9 Riposi orari e ferie, tredicesima e anzianità. Va precisato che i permessi giornalieri di una o due ore per allattamento sono considerati utili ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, mentre sono esclusi

dalla maturazione della tredicesima mensilità, fatto salvo eventuali condizione di miglior favore previste dai vari CCNL. La giornata lavorativa ad orario ridotto dà invece diritto alla maturazione delle ferie retribuite. Non è consentito invece alcun trattamento economico sostitutivo dei riposi giornalieri per allattamento, cioè la lavoratrice non può rinunciare alla funzione fondamentale dell'allattamento del bambino dietro percezione di una retribuzione aggiuntiva sostitutiva.

26.9 Riposi orari per dirigenti e calcolo delle ore. Nel caso di permessi per allattamento richiesti da lavoratori con qualifica di dirigente, ai fini della determinazione dei periodi di riposi giornalieri e della relativa indennità, nel caso in cui la contrattazione non preveda espressamente la durata della prestazione lavorativa, l'orario lavorativo da prendere a riferimento è quello in vigore per impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

26.10 La copertura con contributi figurativi. Per le ore di allattamento, che siano due o un ora al giorno, la legge prevede la copertura con contribuzione figurativa ridotta, ma solo per i periodi successivi al 28 marzo 2000.

La madre del bambino è la naturale destinataria dei riposi orari e dell'accredito dei contributi figurativi. Tale disposizione sulla percezione dell'indennità e sull'accredito dei contributi figurativi si applica a tutte le lavoratrici dipendenti, comprese le apprendiste.

Viene inoltre riconosciuto il riposo orario e l'accredito dei contributi figurativi anche alle lavoratrici impegnate in lavori socialmente utili (L.S.U.) e i lavori di pubblica utilità (L.P.U.).

Mentre sono escluse dalla prestazione erogata dall'Inps le lavoratrici a domicilio, le addette ai servizi domestici e familiari e, soprattutto, le lavoratrici autonome.



27. PERMESSI PER ALLATTAMENTO AL PADRE

Riposi giornalieri del padre. Il padre lavoratore ha diritto di fruire dei riposi orari per allattamento nelle seguenti situazioni :

- 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;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Si precisa che all'ipotesi "in cui i figli sono stati affidati al padre" è equiparata quella del decesso o grave infermità della madre, indipendentemente dalla condizione di lavoratrice o meno.

Quindi se il bambino è rimasto privo dell'assistenza a seguito del decesso della madre durante o dopo il parto, oppure c'è una grave infermità della madre, indipendentemente se è stata lavoratrice dipendente o meno, il padre ha il diritto di fruire dei riposi orari per allattamento e al riconoscimento della contribuzione figurativa per le ore di riposo.

Il padre del bambino ha diritto a fruire dei riposi orari e dell'accredito contributivo anche quando la madre presta attività ma come lavoratrice non dipendente, cioè come lavoratrice autonoma, libera professionista. Inoltre il padre ha diritto a riposi aggiuntivi, e relativi contributi figurativi, di una o due ore secondo il suo orario di lavoro, anche in caso di parto plurimo.

27.1 Madre casalinga e allattamento al padre. C'è stata una importante sentenza del Consiglio di Stato sulla situazione familiare, non inusuale, col padre lavoratore e la madre casalinga, cioè non lavoratrice dipendente. In questo caso il diritto alla fruizione dei riposi giornalieri è riconosciuto al padre.

Più precisamente, la sentenza 9 settembre 2008 n. 4293 del Consiglio di Stato, ripresa dalla lettera circolare del Ministero del Lavoro n. 19605 del 2009 e dalla circolare Inps n. 118 del 2009, ha stabilito il diritto al padre lavoratore a fruire dei riposi giornalieri è riconosciuto anche nel caso di madre casalinga, che deve essere considerata alla stregua della lavoratrice non dipendente, senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino.

27.2 Riposo orari per allattamento al padre e lavoratrici domestiche o a domicilio. L'Inps ha precisato che l'ipotesi di riconoscimento al padre del diritto ai riposi in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, è comprensiva anche del caso di lavoratrice dipendente che non si può avvalere

dell'astensione facoltativa, in quanto appartenente a categoria di lavoratori non aventi diritto ai congedi per allattamento.

E' il caso delle lavoratrici a domicilio o di quelle domestiche.

Mentre non comprende il caso della madre che non se ne avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa.

27.3 Permessi per allattamento del padre e congedo per maternità o parentale della madre. La madre ha diritto ad usufruire dei riposi durante il congedo parentale del padre. Il padre invece non può utilizzare i riposi giornalieri durante il congedo di maternità o il congedo parentale della madre, neppure nei casi in cui la madre non si avvalga dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (cioè nel caso di aspettative, permessi non retribuiti, pause lavorative previste nei contratti part-time di tipo verticale di tipo settimanale, mensile o annuale), mentre li può utilizzare in alternativa alla madre che non si avvale in quanto è in congedo di maternità o parentale per un altro figlio.

27.4 Riposi al padre e madre lavoratrice autonoma. Se la madre è artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, una lavoratrice parasubordinata (lavoratrice a progetto), una libera professionista (con o senza cassa), il padre può fruire dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto, ossia il congedo di maternità per le lavoratrici parasubordinate, o il congedo di maternità per le lavoratrici autonome.

Questo sempre che la madre non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo il periodo di astensione obbligatoria, del congedo parentale, ossia l'astensione facoltativa.

27.5 La domanda di permesso per allattamento da parte del padre. Il padre lavoratore dipendente che vuole usufruire di permessi orari dal lavoro per allattamento, nei casi in cui è previsto, deve fare la richiesta. La domanda va presentata all'Inps e al proprio datore di lavoro.

Le modalità sono diverse a seconda dell'ipotesi ricorrente che dà diritto al padre di fruire dell'astensione facoltativa dal lavoro.

Nei casi in cui i figli siano affidati al padre, la domanda deve essere corredata dai seguenti documenti:

dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;

- da un provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre;
- l'impegno del richiedente a comunicare eventuali variazioni successive.

Nel tragico evento della morte della madre, la domanda del padre deve essere corredata dai seguenti documenti:

- dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una certificazione, o dichiarazione sostitutiva, di morte della madre;
- dall'impegno del richiedente a comunicare eventuali variazioni successive.

Nel caso di grave infermità della madre, i documenti da allegare alla domanda sono i seguenti:

- dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una certificazione sanitaria attestante la grave infermità della madre;
- dall'impegno del richiedente a comunicare eventuali variazioni successive.

Nel caso in cui il padre intenda godere i riposi giornalieri in alternativa alla madre lavoratrice dipendente e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata dai seguenti documenti:

- dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro;
- dall'impegno di entrambi i genitori, padre e madre, a comunicare eventuali variazioni successive.

Nel caso in cui la madre sia lavoratrice non dipendente, e nel caso di parto plurimo, i documenti da allegare sono i seguenti:

- dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o da una certificazione attestante gli stessi elementi ovvero da una dichiarazione sostitutiva;
- da una dichiarazione della madre relativa alla sua attività di lavoro non dipendente;
- dall'impegno di entrambi i genitori, padre e madre, a comunicare eventuali variazioni successive.

Quest'ultimo caso è quello relativo alla presenza di un padre lavoratore e della madre casalinga, oggetto della importante sentenza del Consiglio di Stato.

28. L'ALLATTAMENTO NEL PARTO GEMELLARE O PLURIMO

La durata dei riposi giornalieri raddoppia in caso di parto plurimo.

Quindi, quando in famiglia la nascita è almeno gemellare, i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita dei bambini raddoppiano nella misura.

Ciò significa, in altre parole, che spettano 4 ore o 2 ore di permessi al giorno, a seconda che l'orario quotidiano di lavoro svolto dal genitore richiedente sia pari ad almeno 6 ore o inferiore alle 6 ore.

Va però evidenziato che il raddoppio delle ore vale indipendentemente dal numero di neonati, a partire dai gemelli.

In sostanza, se nascono tre gemelli, non si triplicano le ore ma restano raddoppiate.

Ciascun genitore, ossia la lavoratrice dipendente madre e il lavoratore dipendente padre, acquistano un proprio diritto ai riposi per allattamento.

Alla madre per tutte le ore spettanti, al padre per la parte eccedente la misura ordinaria, quando la madre vi rinuncia.

Resta inteso che la possibilità di fruizione dei riposi orari è ovviamente collegata alla qualifica di lavoratore dipendente della madre.

28.1 Riposi orari per allattamento al padre in caso di parto plurimo. Mentre per il normale parto di un solo figlio non è consentita, l'utilizzazione delle ore aggiuntive previste per il caso di parto plurimo è invece consentita al padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice dipendente.

Il diritto ai riposi è in misura raddoppiata anche per il padre, quando la madre è lavoratrice autonoma o parasubordinata.

28.2 Permessi per allattamento nell'adozione e affidamento. Anche i genitori adottivi o affidatari hanno diritto ai riposi orari per allattamento.

Dall'11 agosto 2011, i riposi sono fruibili entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia (anziché entro il primo anno di vita del bambino, come previsto prima dal D. Lgs. 151 del 2001).

Inoltre nel caso dei dipendenti pubblici assegnati ad altra sede temporaneamente, la disciplina dei riposi orari per allattamento può applicarsi entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dalla sua età.

A differenza di quanto previsto per i figli biologici, per i quali i genitori possono fruire dei riposi giornalieri solo al termine del periodo di astensione obbligatoria post partum (3 mesi dopo il parto, in genere), il lavoratore o la lavoratrice che abbia adottato o preso in affidamento un minore può utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino in famiglia, in luogo del congedo di maternità o del congedo di paternità, che pure spettano in caso di adozione o affidamento.

28.3 Affidamento e adozione plurime. Il Decreto Legislativo n. 151 del 2001 ha previsto che l'applicazione delle disposizioni in materia di riposi giornalieri per allattamento della madre e del padre, e dei parti plurimi, siano estesi anche nel caso di adozione o affidamento.

Quindi anche nel caso di adozione o affidamento di più di un bambino.

Al riguardo l'Inps ha avuto modo di precisare che, in caso di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali.

Così pure è da ritenersi che una coppia di lavoratori dipendenti che abbiano in adozione o affidamento un minore e, intanto, hanno diritto alle ore di riposo per allattamento di un figlio naturale, potranno fruire di ulteriori ore di riposo giornaliero fino al compimento di un anno di età del minore adottato o avuto in affidamento.

28.4 Domanda per l'allattamento e adempimenti amministrativi. Domanda della madre. Per avere la possibilità di usufruire dei riposi giornalieri per allattamento la lavoratrice madre non deve fare molto, deve semplicemente presentare una richiesta al datore di lavoro. E, nei limiti delle rispettive esigenze, coordinare con il datore di lavoro la fruizione delle 1 o 2 ore di permesso retribuito giornaliero per l'allattamento.

28.5 Domanda del padre. Caso diverso è quando è il padre ad avere diritto alla fruizione delle ore di permesso per allattamento, nei casi previsti precedentemente elencati. In questo caso, è previsto l'onere di presentare la domanda all'Inps e al datore di lavoro.

Analoga richiesta va effettuata se si richiedono le ore aggiuntive per parto plurimo.

Nei casi in cui i figli siano affidati al padre, la domanda deve essere corredata dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità, e dalla certificazione di morte della madre, ovvero dalla certificazione sanitaria attestante la grave infermità della madre, ovvero da un provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del padre.

Nel caso in cui il padre intenda godere i riposi giornalieri in alternativa alla madre lavoratrice dipendente e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità, da una dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro.

Nel caso in cui la madre sia lavoratrice non dipendente e nel caso di parto plurimo, al padre la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità, da una dichiarazione della madre relativa alla sua attività di lavoro non dipendente.

In tutti i casi entrambi i genitori devono impegnarsi a comunicare eventuali variazioni successive rispetto a quanto dichiarato.

28.6 Riposi per allattamento e la banca ore. E' la circolare n. 95 bis del 2006 che chiarisce il rapporto tra i permessi orari giornalieri per allattamento e le ore di recupero della banca ore, sistema presente in molti CCNL.

L'Inps ha precisato che ai fini del diritto ai riposi giornalieri, nonché al relativo trattamento economico, va preso in considerazione l'orario di lavoro giornaliero contrattuale normale, quello cioè in astratto previsto nel contratto, e non quello effettivamente prestato in concreto nelle singole giornate.

Ne consegue pertanto che i riposi in questione sono riconoscibili anche laddove la somma delle ore di recupero e delle ore di allattamento esauriscano l'intero orario giornaliero di lavoro comportando di fatto la totale astensione dall'attività lavorativa.

28.7 Riposi giornalieri nel part-time orizzontale. L'ipotesi appena descritta potrebbe verificarsi, come caso limite, quando ad esempio una lavoratrice ha un contratto part-time orizzontale, tenuta ad effettuare una sola ora di lavoro al giorno: in tal caso, l'eventuale coincidenza del riposo giornaliero con l'unica ora di riposo, pur comportando la totale astensione della lavoratrice dall'attività lavorativa, non precluderà il riconoscimento del diritto al riposo per allattamento.

28.8 Esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo, madre padre:

(orario di lavoro di almeno (orario di lavoro di almeno (orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere) 6 ore giornaliere) 6 ore giornaliere)

- 4 ore 0 ore 0 ore
- 3 ore 1 ora 1 ora
- 2 ore 2 ore 1 ora
- 1 ora 3 ore 2 ore
- 0 ore 4 ore 2 ore

madre padre (orario di lavoro inferiore (orario di lavoro di almeno (orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere) 6 ore giornaliere) 6 ore giornaliere)

- 2 ore 0 ore 0 ore
- 1 ora 2 ore 1 ora
- 0 ore 4 ore 2 ore

29. RETRIBUZIONE

I primi 30 giorni sono retribuiti al 100%, interamente coperti da contribuzione figurativa.

I restanti cinque mesi sono retribuiti al 30%, interamente coperti da contribuzione figurativa.

Per i lavoratori dei comparti privati spetta una retribuzione pari al 30% per un periodo massimo complessivo di sei mesi, interamente coperti da contribuzione figurativa.

Per il periodo che va dal settimo mese fino al raggiungimento del limite massimo consentito cumulativamente tra i genitori (dieci o undici mesi secondo i casi) non spetta retribuzione.

E' corrisposta un'indennità pari al 30% soltanto ai dipendenti (di tutti i comparti) che abbiano un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'INPS.

30. LAVORATRICE A PART-TIME

Per le lavoratrici a part-time, sia orizzontale, verticale o ciclico, valgono tutte le disposizioni stabilite dalla legge 1204/71, ad eccezione dei riposi giornalieri per l'allattamento del bambino che è solo di un'ora quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

In caso di part-time verticale il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato ed i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno.

Pertanto i primi trenta giorni interamente retribuiti di congedo parentale per astensione facoltativa, o di permesso per malattia del figlio, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti all'interno del periodo richiesto.

In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'effettivo rientro in servizio.

30.1 Congedi parentali: opzione in part-time. Il lavoratore, per una sola volta, ha la facoltà di optare, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, ad una trasformazione a tempo parziale con riduzione dell'orario del lavoro non superiore al 50%. Il datore è obbligato ad effettuare la trasformazione entro 15 giorni

31. LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Al personale a tempo determinato collocato in congedo per maternità compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato.

L'indennità di maternità in caso di scadenza del contratto viene riconosciuta in modalità differenti in base al fatto che il rapporto di lavoro si sia concluso da più di 60/120 giorni o meno.

- **Maternità e contratto scaduto da meno di 60 giorni**

Per il computo dei 60 giorni, non vengono calcolate eventuali assenze per:

- malattia o infortunio sul lavoro,
- eventuali periodi di congedo parentale o per malattia del bambino relativi ad una precedente maternità o per accudire minori in affidamento,
- il periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto part-time di tipo verticale.
- In tal caso di contratto scaduto da meno di 60 giorni rispetto alla data presunta del parto, la lavoratrice usufruisce dell'astensione obbligatoria (tre mesi dalla nascita del bambino).

- **Maternità e contratto scaduto da oltre 60 giorni**

In caso in cui il contratto sia scaduto da più di 60 giorni dall'inizio del congedo per maternità, l'indennità di maternità è riconosciuta dall'INPS qualora la lavoratrice risulti, alla data di inizio del congedo di maternità, in godimento del trattamento di disoccupazione. Ciò prevede la sostituzione dell'indennità di maternità con il trattamento di disoccupazione. Stessa procedura per la lavoratrice che gode dell'indennità di mobilità.

Nei casi di scadenza del contratto da più di 60 giorni la data presunta del parto e entro 120 giorni con congedo anticipato per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la madre o il bambino o astensione anticipata per gravi complicanze della gravidanza o forme morbose aggravate dalla gravidanza stessa, la lavoratrice usufruisce dell'anticipazione dell'interdizione fino alla fine del contratto di lavoro, a cui segue il diritto dell'indennità per il congedo obbligatorio (fino a tre mesi dalla nascita del bambino).

- **Contratto scaduto da oltre 120 giorni**

In caso in cui il contratto sia scaduto da più di 120 giorni dall'inizio del congedo per maternità:

- con congedo anticipato per gravi complicanze della gravidanza o forme morbose aggravate dalla gravidanza stessa (TU art. 17 comma 2, lett. a) si usufruisce della maternità anticipata e, se si verificano delle particolari condizioni mediche, anche dell'astensione obbligatoria fino ai tre mesi successivi il parto.

Stesso iter per i casi in cui il contratto di lavoro sia scaduto da oltre 120 gg. e rientrante nell'anno precedente (es: contratto scaduto 1 dic 2009 parto previsto 30 giu 2010) la data presunta del parto con congedo anticipato per gravi complicanze della gravidanza o forme morbose aggravate dalla gravidanza stessa

Socie di cooperative. La legge 1204/71 si applica anche alle lavoratrici dipendenti di società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Se si tratta di dipendenti che rientrano nella regolamentazione generale, se si tratta di socie di cooperative o di enti cooperativi anche di fatto, di cui al DPR 602/70, hanno ugualmente diritto alle prestazioni, ma per determinare l'importo dei trattamenti economici si prende a riferimento il salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del Lavoro.

32. LAVORATRICI CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

Ai fini della tutela della maternità, queste lavoratrici sono soggette alle condizioni generali delle lavoratrici dipendenti, anche se la fattispecie del contratto le colloca fra le lavoratrici assunte a termine.

Tale ultima classificazione, tuttavia, esplica i suoi effetti solo per le modalità di erogazione della prestazione.

Nel caso di gravidanza e puerperio durante il rapporto di lavoro, il contratto di lavoro è prorogato per un periodo pari a quello della sospensione per consentire il conseguimento della formazione della lavoratrice.

33. LAVORATRICI CON CONTRATTO DI LAVORO INTERINALE

In caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'azienda fornitrice, si applicano le norme per il lavoro a tempo indeterminato.

34. LAVORATRICI DISOCCUPATE

34.1 Lavoratrici disoccupate da oltre 60 giorni. Qualora l'astensione obbligatoria abbia inizio dopo che siano trascorsi 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto a condizione che la lavoratrice risulti, alla data di inizio dell'astensione obbligatoria, in godimento del trattamento ordinario e speciale di disoccupazione.

Qualora non percepisca l'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggetto all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'astensione obbligatoria, non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino versati o dovuti a suo favore almeno 26 contributi settimanali.

34.2 Lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate da almeno 60 giorni. Alle lavoratrici spetta il normale trattamento economico di maternità, purché non siano trascorsi più di

60 giorni tra la data di inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e la data di inizio dell'astensione obbligatoria.

Naturalmente il trattamento economico compete anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichino durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, anche se anticipata.

Per il computo dei 60 giorni non si tiene conto dei periodi di assenza per malattia o infortunio sul lavoro.

34.3 Ferie. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alle lavoratrici ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro.

35. SOCIE DI COOPERATIVE

La legge 1204/71 si applica anche alle lavoratrici dipendenti di società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Se si tratta di dipendenti che rientrano nella regolamentazione generale, se si tratta di socie di cooperative o di enti cooperativi anche, di fatto, di cui al DPR 602/70, hanno ugualmente diritto alle prestazioni, ma per determinare l'importo dei trattamenti economici si prende a riferimento il salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del Lavoro.

36. LAVORATRICI INSERITE NEI PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

Anche per queste lavoratrici si applicano le normative di legge, durante l'astensione obbligatoria è corrisposta un'indennità pari all'80% di quella spettante alla lavoratrice per l'inserimento.



36.TUTELE

Per le diverse fasi della maternità sono state introdotte una serie di tutele e diritti che proteggono i genitori da comportamenti arbitrari del datore di lavoro e mirano, in modo particolare, a garantire la salute e la sicurezza della madre e del bambino.

36.1 Valutazione dei rischi

Accanto ai divieti riveste centrale importanza la valutazione dei rischi per prevenire situazioni negative per la madre e il bambino.

Fermo restando il divieto a svolgere i lavori espressamente individuati dall'art. 7 D.Lgs. 151/2001 il datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

L'art. 28, D.Lgs. 81/2008 dispone che tale valutazione, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

36.2 Obblighi di informazione e misure di protezione e prevenzione

Il datore di lavoro è obbligato a informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Se la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, a seguito dei provvedimenti del servizio ispettivo del Ministero del lavoro, adibisce la lavoratrice ad altre mansioni, a mansioni inferiori a quelle abituali oppure la lavoratrice anticipa l'astensione.

Va tenuto presente che il datore di lavoro, nell'affidare i compiti ai lavoratori, di tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

37. DONNE STRANIERE E STATO DI GRAVIDANZA

37.1 Assistenza sanitaria alle donne straniere. In Italia, le donne straniere possono accedere con modalità diverse ai servizi previsti nel Percorso Nascita.

37.2 Nel caso di donne appartenenti all'Unione Europea:

- le cittadine comunitarie regolarmente residenti sono obbligatoriamente iscritte al SSN presso il distretto di residenza, unitamente ai familiari a carico.
- le cittadine comunitarie residenti in Italia per un periodo inferiore a tre mesi accedono alle prestazioni sanitarie presentando la "tessera europea di assicurazione sanitaria";
- le cittadine comunitarie non in regola e prive di risorse economiche hanno diritto (mediante attribuzione di codice ENI) all'assistenza per la maternità e per l'Interruzione Volontaria di Gravidanza (IVG), nonché alla tutela della salute dei minori e alle vaccinazioni,

37.3 Nel caso di donne non appartenenti all'Unione Europea:

- le cittadine extracomunitarie in regola con il permesso di soggiorno sono obbligatoriamente iscritte al SSN, unitamente ai familiari a carico;
- le cittadine extracomunitarie non in regola con il permesso di soggiorno e prive di adeguate risorse economiche, hanno diritto all'assistenza per la maternità e per l'Interruzione Volontaria di Gravidanza, nonché alla tutela della salute dei minori ed alle vaccinazioni.. In sede di prima erogazione dell'assistenza, verrà attribuito un codice regionale individuale di accesso a sigla STP (Straniero Temporaneamente Presente), riconosciuto su tutto il territorio nazionale e che identifica l'assistito.

La legislazione italiana vigente vieta al personale sanitario la segnalazione all'autorità giudiziaria di cittadini stranieri senza permesso di soggiorno salvo nei casi in cui sia obbligatorio il referto.

37.4 Donne straniere prive di permesso di soggiorno

Lo stato Italiano garantisce l'assistenza sanitaria ai cittadini stranieri iscritti al SSN e l'erogazione di alcune prestazioni anche alle persone immigrate senza permesso di soggiorno.

La cittadina in stato di gravidanza, irregolarmente presente nel territorio italiano, e fino a 6 mesi dopo il parto, per la legge italiana, non può essere espulsa e ha diritto al rilascio di un permesso di soggiorno per motivi di gravidanza.

Ugualmente non potrà essere espulso per lo stesso periodo il marito convivente.

La cittadina straniera, in questi casi, potrà richiedere presso la Questura il permesso di soggiorno presentando, all'atto della richiesta, un certificato medico nel quale sia attestato lo stato di gravidanza e la data presumibile del parto.



38. BUONI VOUCHER PER IL PAGAMENTO DEL SERVIZIO DI BABY- SITTING

In via sperimentale, per gli anni 2014-2015 è prevista la corresponsione dei "buoni" (voucher) di 600 euro al mese alla madre lavoratrice; il voucher è alternativo alla fruizione del congedo parentale.

Il contributo può essere richiesto anche in parte, anche se la lavoratrice ha già usufruito in parte del congedo parentale.

Possono ottenere il voucher elusivamente le lavoratrici pubbliche e private, anche adottive o affidatarie, comprese le iscritte alla gestione separata dell'INPS (collaboratrici coordinate e continuative), per i bambini già nati (o entrati in famiglia o in Italia) o quelli la cui data presunta del parto è fissata entro i 4 mesi successivi alla scadenza del bando di presentazione della domanda.

Non sono ammesse al beneficio:

- le lavoratrici autonome iscritte ad altra gestione (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, disciplinate dalla legge 13 marzo 1958, n. 250);
- le lavoratrici esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati;

- le lavoratrici che usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le Politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità istituito con l'art.19, comma 3, del decreto legge 4 giugno 2006, n.223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n.248.

38.1 Durata. Il contributo è erogato per un periodo massimo di 6 mesi, divisibile per frazioni di mese intero, dove per frazione mensile si deve intendere un mese continuativo di congedo che potrà essere collocato a piacere, singolarmente o in successione, purché nell'ambito degli 11 mesi successivi al termine del congedo di maternità.

Ne consegue che se la lavoratrice, a titolo esemplificativo, ha usufruito di 4 mesi e un giorno di congedo parentale, potrà accedere al beneficio per un solo mese, restituendole 29 giorni da utilizzare come congedo parentale.

Allo stesso modo, una volta richiesto, potrà essere interrotto solo al compimento di una frazione mensile così come sopra definita.

Le lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'INPS (collaboratrici coordinate e continuative), possono usufruire del contributo per un periodo massimo di tre mesi.

38.2 La domanda. La domanda deve essere presentata all'INPS in modo esclusivo attraverso il sito WEB istituzionale, accedendo direttamente tramite PIN ovvero **tramite patronato INCA della CGIL**

In sede di domanda la lavoratrice richiedente deve:

- indicare a quale dei due benefici intende accedere, ed in caso di scelta del contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, indicare la struttura per l'infanzia (pubblica o privata accreditata) nella quale la lavoratrice stessa ha effettuato l'iscrizione del minore;
- indicare il periodo di fruizione del beneficio, specificando il numero di mesi;
- dichiarare la rinuncia alla fruizione del corrispondente numero di mesi di congedo parentale;
- dichiarare di aver presentato dichiarazione ISEE valida. A tal fine si ricorda che per le domande presentate nell'anno 2015 la dichiarazione ISEE dovrà essere conforme alla vigente normativa, prevista dal DPCM 5 dicembre 2013 n. 159, le cui istruzioni operative sono rinvenibili nella circolare INPS n. 171 del 18 dicembre 2014.

ATTENZIONE: dal momento di presentazione della domanda e fino all'accoglimento della stessa, per la madre lavoratrice è sospesa la possibilità di fruire del periodo di congedo parentale cui si rinuncia nella domanda di beneficio, detta fruizione sarà nuovamente consentita solo nel caso di reiezione della domanda, ovvero in caso di rinuncia al beneficio.

39. ASSEGNO A SOSTEGNO DELLA NATALITÀ PER GLI ANNI 2015/2017

La legge finanziaria del 2014 prevede un ulteriore incentivo economico a sostegno della natalità.

39.1 L'importo. In particolare, per ogni figlio nato o adottato (o dato in affidamento preadottivo) tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 è riconosciuto un assegno di importo pari a 960 euro annui, erogato a rate mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione e fino al compimento del terzo anno di età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare nel caso di adozione.

39.2 I requisiti. Per avere diritto a questo incentivo il richiedente deve avere i seguenti requisiti:

- essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea o cittadino di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno;
- essere residente in Italia;
- avere un ISEE relativo al nucleo familiare non superiore i 25.000 euro all'anno (nel caso l'ISEE non superi i 7.000 euro l'importo è raddoppiato);
- convivere con il figlio (il figlio ed il genitore richiedente devono essere coabitanti ed avere dimora abituale nello stesso comune).

39.3 La domanda. Per ottenere l'assegno è necessario presentare domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro 90 giorni dalla nascita/adozione/affidamento preadottivo.

Poiché l'incentivo è divenuto operativo il 27 aprile 2015, per tutti i figli nati o adottati tra il 1° gennaio e il 27 aprile, il termine per la presentazione della domanda scade il 27 luglio 2015.

Se la domanda è stata presentata nei termini (entro i 90 giorni), il primo pagamento comprende l'importo delle mensilità sino a quel momento maturate. Se la domanda è tardiva l'assegno spetta a decorrere dalla data di presentazione della domanda.

39.4 Interruzione dell'assegno. L'erogazione dell'assegno viene interrotta se si verifica uno dei seguenti eventi (che va comunicato all'INPS entro 30 giorni):

- decesso del figlio;
- revoca dell'adozione;
- decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale;
- affidamento esclusivo del minore al genitore che non ha presentato la domanda;
- affidamento del minore a terzi.

40. ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI

Si tratta di un assegno mensile intestato alla madre, da richiedersi al comune di residenza e pagato direttamente dall'Inps.

40.1 Condizioni per aver diritto all'assegno. L'assegno spetta alle donne non occupate e a quelle occupate, purché queste ultime non abbiano diritto ad altri trattamenti economici di maternità ovvero, per la quota differenziale, a trattamenti di importo inferiore a quello dell'assegno.

L'assegno di maternità dei comuni spetta alle seguenti categorie, purché residenti in Italia:

- alle cittadine italiane
- alle cittadine comunitarie
- alle cittadine extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno
- alle cittadine non comunitarie in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo
- alle cittadine non comunitarie in possesso della carta di soggiorno di familiare di cittadino dell'Unione o Italiano, della durata di cinque anni
- cittadine non comunitarie in possesso della carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro

40.2 Requisiti Isee e altro. Tra i requisiti, oltre al non essere beneficiare di altri trattamenti previdenziali da parte dell'ente o averne beneficiato in misura inferiore a quello per cui si sta facendo richiesta, è necessario essere disoccupate o casalinghe, avere un reddito ISEE che non superi o pari a 16.954,95 euro.

La somma spettante per ogni figlio è di 338,89 euro per cinque mensilità, una cifra che sarà erogata dall'Inps in un'unica soluzione.

40.3 La domanda. I moduli per la presentazione della domanda sono presenti nei propri Comuni di residenza negli uffici preposti dall'amministrazione, luoghi nei quali dovranno essere anche riconsegnati entro 90 giorni dalla nascita, adozione o affidamento del bambino.

Sarà l'amministrazione comunale a verificare i requisiti e a trasmettere la documentazione all'Inps che effettuerà il pagamento del contributo.

40.4 Come richiederlo. La domanda va presentata e perfezionata al comune di residenza entro 6 mesi dalla data del parto o dell'ingresso in famiglia del minore.

In caso di madre minorenni alla domanda e alla riscossione è abilitato il padre maggiorenne, a condizione che la madre sia regolarmente soggiornante in Italia al momento del parto e che il figlio: sia riconosciuto dal padre, si trovi nella sua famiglia anagrafica, sia soggetto alla potestà del padre.

Nel caso anche il padre sia minorenne o non siano verificate le dette condizioni, la domanda viene presentata per conto della madre dal genitore della stessa o dal legale rappresentante.

Termine per presentare le domande

Entro 6 mesi dalla data del parto o dall'entrata in famiglia del minore adottato/affidato.



41. MATERNITA' COLLABORAZIONE COORDINATE E CONTINUATIVE E A PROGETTO

Alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata Inps, non pensionate e non iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria, sono riconosciute tutte le disposizioni di legge riguardanti il congedo obbligatorio per maternità, la flessibilità dello stesso, l'interdizione anticipata per gravidanza a rischio nonché la eventuale proroga dell'astensione.

Per il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità di maternità.

Mancato versamento dei contributi. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

La norma trova applicazione anche per il riconoscimento dell'indennità per congedo di paternità laddove ricorrano i presupposti.

Non trova, invece, applicazione ai fini del diritto all'indennità di congedo parentale che continua quindi ad essere riconosciuto a condizione che sussista il versamento effettivo di almeno 3 mesi di contributi nei 12

mesi presi a riferimento per l'indennità di maternità (12 mesi antecedenti alla data di inizio del congedo di maternità).

41.1 A chi spetta l'indennità di maternità

Il D.M. 12.07.2007 ha previsto l'estensione dell'astensione obbligatoria prevista per le lavoratrici dipendenti, in favore delle seguenti lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps, come elencato dall'ente previdenziale:

- lavoratrici a progetto e alle collaboratrici coordinate e continuative;
- associate in partecipazione;
- libere professioniste iscritte alla gestione separata;
- lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali (prestazioni di durata inferiore a 30 gg nell'anno solare e con un compenso inferiore a 5000 euro con lo stesso committente)

Il beneficio spetta in qualità di lavoratori parasubordinati:

- alle madri naturali;
- alle madri o padri (nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta) adottanti o affidatari dalla data di effettivo ingresso del minore in famiglia;
- ai padri, nel caso di percezione del congedo di paternità, cioè in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio nonché di esclusivo affidamento del bambino al padre.

41.2 Indennità di maternità in caso di adozione e affidamento. Il congedo di maternità può essere richiesto anche dalle lavoratrici a progetto o parasubordinate che sono madri adottive o affidatarie.

Viene concesso durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età.

Nel caso di adozione o affidamento internazionale, alla lavoratrice parasubordinata spetta l'indennità per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore anche se lo stesso, al momento dell'adozione o dell'affidamento, abbia superato i sei anni di età, fino al compimento della maggiore età.

Queste disposizioni trovano applicazione anche nei casi in cui, al momento dell'ingresso in famiglia, il minore si trovi in affidamento preadottivo.

41.3 Proroga della durata del rapporto di lavoro. Le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi di astensione, hanno diritto, alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

41.4 Versamento della contribuzione maggiorata. Per aver diritto alla tutela della maternità i lavoratori iscritti alla gestione separata sono tenuti al versamento della contribuzione maggiorata dello 0,50 per cento che dal 7.11.2007, a seguito dell'aliquota aggiuntiva dello 0,22, è divenuta dello 0,72% e, come già detto, non dovranno risultare iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie né essere pensionati.

L'indennità di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Pertanto, in caso di ricovero ospedaliero, anche per motivi non correlati alla gravidanza, l'indennità di malattia non spetta durante i periodi di maternità indennizzabili se non per l'eventuale degenza ospedaliera non ricompresa nel trattamento di maternità.

41.5 Requisiti contributivi per l'indennità di maternità o paternità. Alle lavoratrici madri iscritte alla Gestione separata Inps, tenute al versamento del contributo aggiuntivo, è corrisposta l'indennità di maternità purché siano presenti alcuni requisiti contributivi.

Devono risultare accreditate almeno tre mensilità di accredito dei contributi nei 12 mesi precedenti i due mesi anteriori la data presunta del parto.

Più precisamente, deve risultare versata anche la contribuzione aggiuntiva, come già detto.

41.5 Criterio di accredito dei mesi. Per avere i tre mesi accreditati nei 12 mesi, è necessario che la lavoratrice abbia una contribuzione versata che rispecchi i criteri di accredito dei mesi della Gestione separata, i quali sono importanti anche per il diritto all'indennità di degenza ospedaliera ad esempio.

Nella Gestione separata si segue il criterio di cassa, quindi i contributi versati per l'anno in cui il lavoratore ha percepito gli emolumenti sono accreditati a decorrere dal mese di gennaio dello stesso anno. Cioè se la lavoratrice parasubordinata ha effettuato nel corso del 2013 una prestazione il cui compenso viene corrisposto nel 2014, il versamento contributivo sarà attribuito a copertura dell'anno 2014 e non nell'anno 2013.

41.6 Il minimale per l'accredito dei mesi. I contributi sono accreditati per tutti i mesi relativi a ciascun anno solare, a condizione che sia stata versata una contribuzione annua non inferiore a quella calcolata sul minimale stabilito anno dopo anno. In caso di contribuzione inferiore al minimale, i mesi accreditati saranno ridotti in proporzione alla somma versata e sono accreditati, continuativamente, sempre a partire dal mese di gennaio.

Nel caso di flessibilità del congedo di maternità e di interdizione anticipata disposta dalla DPL, il requisito contributivo deve essere posseduto nei 12 mesi interi precedenti il diverso periodo di congedo richiesto.

L'anzianità assicurativa decorre dalla data di iscrizione alla Gestione separata Inps ovvero, in mancanza di iscrizione, dal primo versamento contributivo.

L'Inps ha precisato che l'anzianità assicurativa è pari o superiore a 12 mesi ovvero inferiore a 12 mesi quando l'iscrizione risulta effettuata da 12 mesi o più mesi, ovvero da meno di 12 mesi rispetto al mese di inizio del periodo indennizzabile.

41.7 Indennità di paternità. Ci sono alcuni casi in cui l'indennità viene percepita dal padre in sostituzione della madre. Nel caso il lavoratore padre sia un iscritto alla Gestione separata Inps ha diritto alla percezione dell'indennità di paternità secondo quanto previsto per i lavoratori parasubordinati, disciplina che è leggermente differente nei requisiti (che vedremo) rispetto all'indennità di paternità per il padre lavoratore dipendente.

In caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del figlio, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre, il lavoratore padre iscritto alla Gestione separata ha diritto alla corresponsione dell'indennità di paternità per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre lavoratrice, a condizione che sussista, in capo allo stesso, il requisito dei tre mesi di contribuzione nei dodici mesi immediatamente precedenti l'insorgenza del diritto (cioè la data di morte, la data di abbandono).

41.8 Madri e padri adottanti o affidatari. In questo caso il requisito contributivo per il diritto all'indennità di maternità della madre o del padre (nel caso la madre non ne faccia richiesta) che adottano un bambino o lo ricevono in affidamento è di almeno tre mesi di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia, in caso di adozione o affidamento nazionale purché il bambino non abbia superato i sei anni di età.

Nel caso di adozione o affidamento internazionale, è necessario l'accredito contributivo di almeno tre mensilità nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia, anche se il minore ha superato i 6 anni di età e fino al compimento dei 18 anni di età.

41.9 Quali sono i mesi: l'astensione dal lavoro e l'interdizione obbligatoria. La lavoratrice parasubordinata ha diritto alla percezione dell'indennità di maternità, ma tale diritto è vincolato all'effettiva astensione dal lavoro della lavoratrice stessa.

Quindi è vincolante che la lavoratrice non svolga attività lavorativa nel periodo di interdizione.

Anzi, come per le lavoratrici dipendenti, vige proprio il divieto di adibire al lavoro la donna durante il periodo di congedo di maternità e di interdizione anticipata o prorogata.

L'astensione dal lavoro va attestata nella forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da parte della lavoratrice e del committente (nel caso della lavoratrice a progetto, delle lavoratrici coordinate e continuative, le lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali) o associante in partecipazione o della libera professionista.

Ricordiamo che, nel caso delle lavoratrici a progetto, la sospensione del rapporto di lavoro (il contratto a progetto) per l'astensione obbligatoria comporta il diritto alla proroga della durata del rapporto per un periodo di 180 giorni, salvo più favorevole disposizione del contratto individuale.

Il congedo di maternità è lo stesso di quello previsto per le lavoratrici dipendenti.

Normalmente va da due mesi prima della data presunta del parto (ante partum) e si protrae per 5 mesi, quindi 3 mesi dopo il parto (post partum).

E' possibile per la lavoratrice, se le condizioni di salute certificate lo consentono, di optare per la flessibilità del congedo di maternità, che consente di posticipare ad un mese prima della data presunta del parto l'interdizione dal lavoro e l'inizio del congedo di maternità (e dell'indennità di maternità).

In questo caso abbiamo un solo mese ante partum e quattro mesi post partum.

Oppure, in caso di gravidanza a rischio, è possibile richiedere, per il tramite della Direzione provinciale del lavoro, l'interdizione anticipata a tre mesi prima del parto.

Nel caso invece di parto prematuro, l'astensione obbligatoria è sempre di 5 mesi, con il conseguente allungamento dell'astensione post partum per quei giorni non fruiti come congedo di maternità prima del parto.

41.10 Data di riferimento presunta del parto. In ognuno dei casi previsti dalla legge, il punto di riferimento è la data presunta del parto, sia per le lavoratrici dipendenti che per le lavoratrici parasubordinate della Gestione separata dell'Inps.

41.11 Interdizione anticipata per le libere professioniste. Nel caso delle libere professioniste, l'interdizione anticipata o prorogata potrà essere fruita nella sola ipotesi di gravi complicanze nella gestazione o pregresse forme morbose.

Per le lavoratrici dipendenti l'astensione anticipata può avvenire anche quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino oppure quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

41.12 Certificato medico di gravidanza. A tal fine, le lavoratrici hanno l'onere di corredare la domanda di maternità con il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto. La domanda va presentata in busta chiusa prima dell'inizio dell'astensione.

In mancanza del certificato medico di gravidanza verrà preso a riferimento, ai fini della determinazione del periodo indennizzabile a titolo di maternità, la data effettiva del parto con conseguente riconoscimento di un periodo indennizzabile pari a due mesi precedenti la data effettiva del parto ed ai tre mesi successivi alla data stessa, per un periodo totale di 5 mesi ed un giorno (il giorno della nascita del bambino).

41.13 Astensione del lavoratore padre. L'obbligo di astensione dall'attività lavorativa sussiste anche per il lavoratore parasubordinato padre del bambino ed il periodo è quello durante il quale è percettore dell'indennità di paternità.

L'obbligo di astensione dal lavoro sussiste anche durante l'interdizione anticipata o prorogata secondo disposizione della Direzione provinciale del lavoro. Nel caso di adozione o affidamento ricordiamo che per la definizione del periodo di congedo è presa a riferimento la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria.

41.14 Interruzione della gravidanza per aborto. In questo caso c'è una importante distinzione da fare tra l'interruzione prima dei 6 mesi di gestazione, che viene considerata aborto, e l'interruzione dopo i 180 giorni dall'inizio della gravidanza, che viene considerata parto. Perché in quest'ultimo caso si ha diritto all'indennità di maternità.

L'interruzione spontanea, terapeutica o volontaria della gravidanza che si verifica prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto. E come tale non dà diritto all'indennità di maternità.

Per le lavoratrici a progetto, le libere professioniste iscritte alla Gestione separata vale quindi lo stesso trattamento riservato alle lavoratrici dipendenti in caso di interruzione della gravidanza.

Nel caso delle lavoratrici subordinate però è possibile richiedere in alternativa, nel caso ne abbia diritto e alle condizioni previste per tale prestazione, l'indennità di malattia per degenza ospedaliera, estesa anche ai professionisti senza cassa.

Nel caso invece di interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno (6 mesi) dall'inizio della gestazione, anche nell'ipotesi che il bambino è nato morto o è deceduto dopo un breve lasso temporale, è da considerare a tutti gli effetti parto.

In questo caso la lavoratrice a progetto, la libera professionista e le altre lavoratrici parasubordinate della Gestione separata hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo complessivo di 5 mesi (due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo).

41.15 Misura e calcolo dell'indennità di maternità. L'indennità di maternità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, comprese le festività, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito medio annuo derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, nel periodo di riferimento.

Reddito medio annuo e periodo di riferimento. Nel caso di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori a progetto e categorie assimilate, viene preso a riferimento il reddito medio annuo, effettivamente percepito, dei 12 mesi precedenti i due mesi la data presunta del parto (inizio dell'astensione obbligatoria), risultante dai versamenti contributivi del lavoratore interessato, sulla base della dichiarazione del committente.

Nel caso di attività di libere professioniste senza cassa iscritte alla Gestione separata viene preso a riferimento quota parte del reddito medio annuo risultante dalla denuncia dei redditi da attività di libero professionista (Modello Unico) relativa all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i 12 mesi precedenti i due mesi la data presunta del parto.

Il periodo di riferimento normalmente interessa 2 anni solari, nella maggior parte dei casi. Interessa solo 1 anno solare nel caso in cui il parto avvenga nel mese di marzo ovvero quando l'ingresso in famiglia del minore, adottato o affidato, avvenga nel mese di gennaio.

Esso va posto in relazione anche alla presenza dell'anzianità assicurativa pari o superiore a 12 mesi ovvero inferiore a 12 mesi.

Essa, vi ricordiamo, coincide con i 12 mesi solari precedenti l'inizio del periodo indennizzabile quando l'anzianità assicurativa è pari o superiore a 12 mesi. Coincide con i mesi di anzianità assicurativa nel caso in cui l'anzianità assicurativa è inferiore a 12 mesi.

41.16 Minimale e massimale di reddito. I redditi ai quali si fa riferimento sono sempre e soltanto quelli utili ai fini contributivi, quindi il reddito sul quale si calcolano i contributi da versare alla Gestione separata, sempre nei limiti annui del minimale e del massimale previsto dall'Inps.

Pertanto nel caso di conseguimento di un reddito annuo superiore al massimale l'indennità di maternità deve essere calcolata senza tener conto dei redditi eccedenti il massimale.

Per il calcolo dei mesi per i quali deve essere diviso il reddito, in caso di attività libero professionale, vanno considerati i mesi solari interi.

Per calcolare il numero dei giorni per i quali deve essere diviso il reddito totale, sia per l'attività libero professionale sia per l'attività di collaborazione coordinata e continuativa) devono essere considerati i giorni di calendario (365 gg. o meno di 365 ma sempre rapportati a mesi interi a seconda che l'anzianità assicurativa sia pari o superiore a 12 mesi ovvero inferiore).

41.17 Domanda e modalità di pagamento. La domanda per ricevere l'indennità di maternità, attraverso un modello predisposto dall'Inps reperibile sul sito dell'ente che presso il **Patronato INCA della CGIL**, va presentata alla sede Inps di residenza prima dell'inizio dell'astensione dall'attività lavorativa e comunque entro 1 anno dal termine del periodo indennizzabile.

La domanda dovrà essere corredata dalla dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà rilasciata dalla lavoratrice e dal committente o dall'associante in partecipazione o dalla libera professionista attestante l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Come detto, tranne nel caso di adozione o affidamento, la domanda dovrà inoltre essere completa del certificato medico di gravidanza rilasciato dai medici del servizio sanitario nazionale (SSN) o dall'azienda ospedaliera (in busta chiusa) attestante la data presunta del parto, da presentare prima dell'inizio del congedo con auto certificazione attestante le generalità del richiedente, del neonato, del rapporto di parentela o certificato di stato di famiglia dal quale risulti la paternità e la maternità.

41.18 Domanda presentata senza certificato medico di gravidanza. Qualora la domanda non sia corredata del certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto, vi ricordiamo che il periodo indennizzabile a titolo di maternità sarà determinato prendendo a riferimento la data effettiva del parto (due mesi precedenti la data effettiva del parto e ai 3 mesi successivi alla data stessa = 5 mesi e 1 giorno).

41.19 Documenti nel caso di adozione o affidamento. Nel caso di adozione o affidamento nazionale alla domanda va allegata la copia del provvedimento di adozione o affidamento e la copia del documento rilasciato dall'autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Nel caso di adozione affidamento internazionale va allegato il certificato dell'Ente autorizzato (Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri) da cui risulti l'adozione o l'affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di convalida presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i genitori adottivi o coniugi affidatari.

41.20 Domanda per il congedo di paternità. In questo caso il lavoratore padre avente diritto deve presentare, a seconda dei vari casi, il certificato di morte della madre, la certificazione medica attestante la grave infermità della madre, la copia del provvedimento formale di abbandono del figlio da parte della madre o la copia del provvedimento formale di affidamento del figlio al solo padre richiedente.

41.21 Lavoratrice senza i tre mesi di contributi o ex iscritta alla Gestione separata. Può capitare che la lavoratrice madre parasubordinata non versi più i contributi alla Gestione separata.

Qualora al momento dell'evento indennizzabile, cioè l'inizio del periodo di astensione obbligatoria che dà diritto alla percezione dell'indennità di maternità (due mesi prima della data del parto o data di ingresso del minore per adozione o affidamento), la lavoratrice madre non risulti più iscritta alla Gestione separata, ma abbia comunque maturato il requisito contributivo minimo (tre mesi accreditati nei 12 mesi precedenti i due mesi dalla data presunta del parto), ha diritto alla percezione dell'indennità di maternità purché non abbia titolo, come lavoratrice subordinata o autonoma, a prestazioni di maternità di importo superiore.

In caso contrario ha diritto, a richiesta dell'interessata, al trattamento differenziale a carico della Gestione separata quando l'importo della maternità come lavoratrice subordinata o autonoma sia di importo inferiore.

41.22 Lavoratrice senza tre mesi di contributi. La lavoratrice madre parasubordinata iscritta, al momento dell'evento indennizzabile (2 mesi prima la data presunta del parto o data di ingresso del minore nella famiglia), nella gestione separata dei lavoratori autonomi, ma non in possesso del requisito delle 3 mensilità ha diritto all'indennità di maternità prevista per le lavoratrici subordinate se la stessa, prima dell'iscrizione come parasubordinata, sia stata lavoratrice dipendente e possa far valere i requisiti per il prolungamento del diritto all'indennità di maternità previsti per tale categoria ossia:

- rapporto di lavoro interrotto durante il congedo di maternità;
- inizio del congedo di maternità entro 60 giorni dalla data di sospensione, di assenza dal lavoro senza retribuzione, di disoccupazione.

41.23 Computo dei 60 giorni. Assume particolare rilevanza nei casi di sospensione, di assenza da lavoro senza retribuzione e di disoccupazione, il computo dei 60 giorni.

L'Inps comunica che nel computo non si tiene conto dei seguenti giorni:

- delle assenze per malattia o infortunio sul lavoro accertate e riconosciute dagli Enti gestori;
- del periodo di congedo parentale o di malattia del figlio per una precedente maternità;
- del periodo di assenza per accudire i minori in affidamento;
- dei periodi di non lavoro previsti dai contratti part-time di tipo verticale;
- godimento dell'indennità di disoccupazione all'inizio del congedo di maternità intervenuto dopo 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro (ha diritto all'indennità di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione);
- 26 contributi settimanali nel biennio che precede l'inizio del congedo di maternità per la lavoratrice che all'inizio del congedo stesso non è in godimento dell'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavori non soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione e che non siano trascorsi 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro;

- godimento del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni all'inizio del congedo di maternità intervenuto dopo 60 giorni dalla data di sospensione del rapporto di lavoro (ha diritto all'indennità di maternità anziché all'indennità di Cassa Integrazione Guadagni);
- godimento dell'indennità di Mobilità all'inizio del congedo di maternità (ha diritto all'indennità di maternità anziché all'indennità di Mobilità).

41.24 Lavoratrice con doppia iscrizione. La lavoratrice madre parasubordinata contestualmente iscritta, al momento dell'evento indennizzabile (2 mesi prima la data presunta del parto o data di ingresso del minore nella famiglia), anche come dipendente o autonoma ha diritto solo come lavoratrice dipendente o autonoma. La lavoratrice madre contestualmente iscritta ad una doppia attività (parasubordinata da un lato e dipendente o autonoma dall'altro) ed in precedenza alla sola gestione separata col requisito delle 3 mensilità, ha diritto, su richiesta, a beneficiare, qualora il trattamento economico di maternità come dipendente o autonoma sia inferiore, alla corresponsione della differenza come parasubordinata.



42. ADOZIONI E AFFIDAMENTI

42.1 NAZIONALI

La disciplina sull'astensione dal lavoro per maternità non è più collegata solo alla maternità naturale. Anche alle persone affidatarie si estendono tutti i benefici in tema di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro, permessi per malattia, riposi giornalieri, previsti per i genitori biologici.

La legge pone una serie di condizioni per l'adozione dei minori, dichiarati in stato di adottabilità, consentita ai coniugi uniti in matrimonio da almeno 3 anni.

Tra i coniugi non deve sussistere e non deve avere avuto luogo da almeno 3 anni separazione personale neppure di fatto. Il requisito della stabilità del rapporto può ritenersi realizzato quando i coniugi abbiano convissuto in modo stabile continuativo prima del matrimonio per un periodo di 3 anni,

L'età degli adottanti deve superare di almeno 18 anni e non più di 45 anni l'età dell'adottando.

Tali limiti, tuttavia, possono essere derogati.

Ci sono, poi, una serie di casi particolari per l'adozione:

- da persone unite al minore da vincolo di parentela fino al sesto grado o da preesistente rapporto stabile e duraturo, quando il minore è orfano di padre e di madre
- dal coniuge nel caso in cui il minore sia figlio anche adottivo dell'altro coniuge
- quando il minore sia un soggetto disabile e sia orfano di padre e madre
- quando vi sia la constatata impossibilità di affidamento preadottivo

42.2 Congedo per maternità e paternità. Alle lavoratrici che abbiano adottato un minore spetta un periodo massimo di astensione dal lavoro di 5 mesi, successivi all'ingresso in famiglia del minore.

Nel caso di affidamento il congedo può essere fruito entro i 5 mesi dall'affidamento, per un periodo di 3 mesi. I periodi fruiti dalla madre non possono essere fruiti dal padre. Il padre lavoratore ha comunque diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo per maternità o per la parte residua del congedo 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.

Il diritto di fruire di 5 mesi di astensione dal lavoro prescinde dall'età del bambino all'atto dell'adozione. Il diritto, pertanto, è riconosciuto anche se all'atto dell'adozione abbia superato i 6 anni di età e spetta l'intero periodo, anche nell'ipotesi che in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età

La lavoratrice che prenda in affidamento un minore (affidamento non preadottivo) ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo complessivo pari a 3 mesi nell'arco temporale di 5 mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore.

Entro i 5 mesi, il congedo è fruito in modo continuativo o frazionato.

Il congedo spetta indipendentemente dall'età del minore all'atto dell'affidamento ed è riconosciuto anche per i minori di età superiore a 6 anni.

42.3 Nuovo Congedo per paternità. Il congedo sperimentale per gli anni 2013-2015 per il padre lavoratore dipendente è esteso anche in questo caso, Per cui il padre lavoratore, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno. Entro i medesimo periodo il padre può astenersi

per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, in sostituzione dell'astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Tale congedo non è applicabile ai dipendenti pubblici.

42.4 Il trattamento economico. Nel caso di adozione al padre lavoratore spetta, per il periodo del congedo di paternità obbligatorio e facoltativo, l'indennità giornaliera pari al 100%.

Viene, dunque, riconosciuta un'indennità più elevata rispetto a quella percepita dalla madre (80% se dipendente private 100% se pubbliche).

Nel caso del congedo facoltativo l'indennità riconosciuta al padre e non alla madre (alla quale viene decurtato il relativo periodo fruito dal padre).

42.5 Modalità di fruizione. Come nel caso della maternità biologica anche per le adozioni il padre è obbligato a comunicare al proprio datore di lavoro in forma scritta i giorni in cui intende fruire del nuovo congedo obbligatorio/facoltativo con un anticipo non inferiore a 15 giorni dalla data di ingresso in famiglia/Italia.

Qualora il padre lavoratore fruisca del congedo di paternità facoltativo alla domanda dovrà allegare una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre.

Il congedo obbligatorio/facoltativo è fruibile anche nei periodi indennizzati dalla nuova NASPI dal 1° maggio 2015.

42.6 Collaborazioni coordinate e continuative e a progetto. Le tutele e diritti previsti per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti sono estese anche per i rapporti di lavoro in collaborazione coordinata e continuativa e nelle collaborazioni a progetto.

42.7 Congedo parentale lavoratori dipendenti. La legge riconosce il diritto al congedo parentale per i lavoratori dipendenti anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale e di affidamento.

Il congedo può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

La relativa indennità è dovuta per il periodo massimo complessivo, entro sei mesi dall'ingresso in famiglia del minore e non più di tre anni.

Il congedo parentale è fruibile anche ad ore, anche in assenza di disciplina contrattuale, così come specificato nell'apposito capitolo.

42.8 Riposi giornalieri. Il diritto a fruire delle disposizioni in materia di riposi (a favore della madre e del padre e in caso di parto plurimo) è esteso anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore.

Quindi, anche nei casi di adozione e affidamento del minore spettano alla lavoratrice madre oppure al padre, nei casi consentiti, i permessi giornalieri (2 ore retribuite e 1 ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle 6 ore).

I riposi giornalieri spettano al lavoratore padre anche nell'ipotesi che la madre sia casalinga.

Inoltre, i permessi giornalieri sono raddoppiati in caso di adozione o affidamento contemporaneo di due o più minori.

42.9 Lavoro notturno. Il datore di lavoro non può obbligare a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore o, in alternativa e alle stesse condizioni, il padre lavoratore con la stessa convivente, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il 12° anno di età del bambino.

42.10 INTERNAZIONALI

L'adozione internazionale è lo strumento che permette di dare una famiglia ad un minore straniero o italiano, all'interno della quale è considerato figlio legittimo (ora figlio nato nel matrimonio) a tutti gli effetti.

Quando si parla, infatti, di adozione internazionale si intende sia l'adozione di minori stranieri residenti all'estero da parte di persone sia italiane che straniere residenti in Italia, sia anche l'adozione di minori italiani residenti in Italia da parte di persone straniere o italiane residenti all'estero.

L'adozione potrà avvenire se gli aspiranti genitori adottivi sono in possesso di determinati requisiti e se vi sono i presupposti previsti dalla legge.

42.11 Chi può adottare un minore straniero. Possono adottare un minore straniero:

- le persone italiane o straniere residenti in Italia;
- i cittadini italiani residenti in uno stato estero.

42.12 I presupposti dell'adozione legittimante internazionale. I presupposti dell'adozione legittimante internazionale sono:

- che vi sia un minore in stato di abbandono, ovvero che il minore sia privo di assistenza morale e materiale da parte dei genitori e non siano possibili misure di tutela nel suo Stato di origine;
- che gli aspiranti genitori adottivi siano in possesso dei requisiti richiesti dalla legge per un'adozione legittimante di un minore italiano

42.13 I requisiti. Gli aspiranti genitori adottivi devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- devono avere la residenza in Italia o essere cittadini italiani residenti all'estero;
- i coniugi devono essere uniti in matrimonio da almeno tre anni e tra loro non deve sussistere e non deve aver avuto luogo negli ultimi tre anni separazione personale neppure di fatto (tale requisito di stabilità è riconosciuto tale dalla legge anche quando i coniugi siano sposati da meno di tre anni, ma abbiano convissuto in modo stabile e continuativo prima del matrimonio per un periodo di tre anni);
- l'età degli adottanti deve superare di almeno 18 e di non più di 45 anni l'età dell'adottando (in taluni casi è consentita una deroga);
- i coniugi devono risultare affettivamente idonei e capaci di educare, istruire e mantenere i minori che intendano adottare;
- i coniugi devono essere stati dichiarati idonei all'adozione e cioè deve essere stato emanato, in loro favore, da parte del Tribunale per i minorenni competente, il decreto di idoneità all'adozione.

42.14 Soggetti/enti/organismi che intervengono nella procedura della adozione internazionale. Sono coinvolti nella procedura dell'adozione internazionale i seguenti soggetti:

- il Tribunale per i minorenni: è l'organo giuridico competente preposto ad emettere il decreto di idoneità all'adozione a favore di quei genitori che hanno presentato la dichiarazione di disponibilità all'adozione;
- i servizi sociali presso gli enti locali: sono i servizi presenti a livello territoriale, pubblici, che, tramite i loro assistenti sociali, sostengono e svolgono i controlli sugli aspiranti adottanti;
- gli enti autorizzati: sono le organizzazioni/associazioni senza scopo di lucro, e cioè che non prevedono la realizzazione di profitti economici, dirette da persone formate nel campo dell'adozione internazionale con idonee qualità morali, che curano le pratiche della adozione, informano e sostengono gli aspiranti genitori, li fanno incontrare con il minore, si occupano del suo ingresso in Italia, aiutano e vigilano l'andamento della adozione nel periodo immediatamente successivo alla stessa e sono aiutate nello svolgimento del loro lavoro da professionisti nel campo sociale, giuridico e psicologico;
- la Commissione per le adozioni internazionali: è un organo istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e presieduta da un magistrato che ha esperienza nel settore minorile o da un dirigente dello Stato con analoga specifica esperienza. Ha funzioni di controllo sul provvedimento di adozione emesso dall'autorità straniera ed autorizza l'ingresso del minore in Italia per l'adozione.

Gli effetti produce l'adozione pronunciata all'estero. L'adozione pronunciata all'estero produce gli stessi effetti dell'adozione di minorenni pronunciata in Italia e cioè:

- l'adottato acquista lo stato di figlio nato nel matrimonio degli adottanti;
- assume e trasmette il cognome del padre adottivo;
- assume il cognome della famiglia della madre adottiva se l'adozione viene disposta a favore della moglie separata;
- cessano i rapporti dell'adottato con la famiglia d'origine, salvi i divieti matrimoniali.

Se l'autorità straniera ha emesso un provvedimento di adozione prima che il minore arrivi in Italia, tale provvedimento produce nell'ordinamento italiano gli stessi effetti dell'adozione di minorenni se il Tribunale accerta:

- che siano stati acquisiti i consensi, liberamente prestati, dalle persone tenute a manifestarli;
- che non sia stato pagato alcun corrispettivo per ottenere tali consensi;
- che l'adozione non sia contraria ai principi fondamentali che regolano nello Stato il diritto di famiglia e dei minori (ad es. le regole relative alla differenza di età tra adottanti e adottato).

42.15 Periodo di permanenza all'estero per tutta la durata della pratica dell'adozione. Per i lavoratori dipendenti è previsto un apposito congedo dal lavoro a questo scopo. Il congedo spetta ad entrambi i genitori adottivi ed è di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero.

Durante tale congedo non spetta alcuna indennità o retribuzione, fatto salvo condizioni di miglior favore previsti dai CCNL.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero.

42.15 Congedo di maternità. La lavoratrice dipendente che abbia adottato un minore straniero ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a cinque mesi e un giorno (che corrisponde al giorno di ingresso del minore in Italia), quale che sia l'età del minore all'atto dell'adozione. Il congedo è strettamente legato all'effettivo ingresso del minore in Italia e può essere fruito entro i cinque mesi successivi alla data dell'ingresso.

A riguardo fa fede la data dell'autorizzazione all'ingresso ed alla residenza permanente in Italia rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali.

Per tutta la durata del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nell'ultimo mese precedente all'inizio dell'astensione, il 100% per i dipendenti pubblici.

I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti e nel calcolo della tredicesima mensilità e delle ferie.

42.16 La madre lavoratrice dipendente congedo di maternità anche prima dell'ingresso del minore in Italia. Ferma restando la durata massima complessiva del congedo (5 mesi ed un giorno), la madre adottiva può usufruire di parte del congedo di maternità anche prima dell'ingresso del minore in Italia, e cioè durante il periodo di permanenza all'estero, richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

La parte residua del congedo di maternità, che non sia stata fruita antecedentemente all'ingresso del minore in Italia, può essere utilizzata, anche in maniera frazionata, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

Il trattamento economico e normativo è quello che si applica al congedo di maternità della lavoratrice dipendente.

La lavoratrice può tuttavia scegliere di utilizzare il congedo (senza retribuzione né indennità) per il periodo di permanenza all'estero, e riservare tutto il periodo di congedo di maternità per i mesi successivi all'ingresso del bambino in Italia. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero.

42.17 Padre lavoratore dipendente e congedo di paternità. Il congedo di maternità per adozione, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, e alle medesime condizioni, al padre lavoratore dipendente.

E' necessario, in ogni caso, che la madre adottiva sia lavoratrice dipendente e rinunci al congedo di maternità.

Il padre lavoratore può usufruire del congedo di paternità anche in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

42.18 Adozione di due o più minori e diritto ad un'estensione della durata del congedo di maternità/paternità. Il congedo di maternità è collegato alla procedura adottiva, che è sempre unica, anche in caso di adozione di due o più fratelli.

Ne consegue che non si ha diritto ad un'estensione del congedo.

42.19 Genitori lavoratori dipendente usufruire del congedo parentale. Il congedo parentale è un'astensione facoltativa dal lavoro riconosciuta dalla legge ad entrambi i genitori, anche contemporaneamente, anche in caso di adozione. Il congedo parentale può essere usufruito solo dopo l'ingresso in Italia del minore adottato, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ciascun genitore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi, elevabile a sette per il padre che ne usufruisca per almeno sei mesi.

Complessivamente, il periodo di congedo parentale goduti dai due genitori non può superare i dieci mesi, (undici nel caso in cui il padre ne usufruisca per almeno tre mesi) (in realtà da quando è stato aggiunto consecutivi o frazionati, di fatto il vincolo dei 3 mesi è stato tolto).

Durante il congedo parentale usufruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, il lavoratore/la lavoratrice dipendente hanno diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo (sommando la durata dei congedi parentali goduti da entrambi i genitori) di sei mesi.

Nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione, l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta altresì anche per il rimanente periodo di congedo parentale.

Il lavoratore dipendente che voglia godere del congedo parentale deve presentare la domanda al datore di lavoro ed all'INPS (se si tratta di lavoratori dipendenti privati) con 15 giorni di preavviso, fatta salva l'impossibilità a dare preavviso.

42.19 Adozione di due o più minori. Il congedo parentale, al contrario del congedo di maternità, è legato alla persona fisica del figlio.

Pertanto, se l'adozione riguarda due o più minori (sia per la madre che il padre), il periodo di congedo spetta nella sua interezza per ciascun figlio (es. un figlio = 11 mesi; due figli = 22 mesi; tre figli = 33 mesi; ecc)

42.20 Madre lavoratrice a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata e congedo di maternità. Alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla Gestione separata è stato esteso il diritto ad astenersi dal lavoro per congedo di maternità.

Tale congedo, è pari a cinque mesi.

Per avere diritto all'indennità la madre lavoratrice a progetto deve avere maturato almeno tre mesi di contribuzione.

L'indennità di maternità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, comprese le festività, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito utile ai fini contributivi, percepito nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità di maternità sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa.

42.21 Padre lavoratore a progetto e categorie assimilate iscritto alla gestione separata e congedo di paternità. Il padre lavoratore a progetto e categorie assimilate può fruire del congedo di paternità durante i 5 mesi successivi alla data effettiva dell'ingresso del minore in Italia in caso di espressa rinuncia della madre che abbia diritto al congedo, ovvero per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre, in caso di decesso o grave infermità della stessa, abbandono ovvero affidamento esclusivo.

Per avere diritto all'indennità il padre lavoratore a progetto deve avere maturato almeno tre mesi di contribuzione.

Il trattamento economico e normativo è quello che si applica al congedo di maternità delle lavoratrici a progetto ed assimilate.

42.22 Genitori lavoratori a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata e di congedi parentali. In caso di adozione internazionale, il congedo parentale è riconoscibile per un periodo complessivo di tre mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato, a condizione il bambino non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i dodici anni di età.

Durante il periodo di congedo parentale spetta al genitore un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito utile per il calcolo dell'indennità di maternità.

42.23 Madre lavoratrice dipendente riposi giornalieri per allattamento. Anche la lavoratrice madre adottiva ha diritto ai riposi giornalieri per allattamento entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia, anche se il minore ha più di un anno di vita. I riposi, della durata di un'ora ciascuno, sono due per un orario di lavoro di sei ore o superiore ed uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

42.24 Padre lavoratore dipendente riposi per allattamento. I periodi di riposo per allattamento sono riconosciuti al padre lavoratore solo se si verifica una delle seguenti condizioni:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre. Il diritto non può essere riconosciuto al padre se la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale.

42.25 L'adozione due o più minori riposi per allattamento raddoppiati. I periodi di riposo per allattamento spettanti entro il primo anno dall'ingresso del minore in Italia sono raddoppiati in caso di adozione di due o più minori in famiglia.

42.26 Madre e il padre lavoratori dipendenti diritto ad astenersi dal lavoro se il bambino si ammala. La madre lavoratrice dipendente o, in alternativa, il padre lavoratore dipendente possono astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio adottivo, secondo una serie di ipotesi previste dall'art. 50 del D.Lgs n. 151/2001.

Più precisamente, la legge prevede quanto segue, distinguendo i casi in base all'età del minore al momento dell'ingresso in Italia:

- minori che all'atto dell'adozione o dell'affidamento non hanno ancora compiuto i sei anni:
 - 1) fino al compimento del sesto anno di età entrambi i genitori, alternativamente tra loro, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie del figlio sulla base della certificazione del pediatra;
 - 2) fino agli otto anni di età, entrambi i genitori, alternativamente tra loro, hanno inoltre diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del figlio, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno (anno di vita e non anno solare);
- minori che, al momento dell'adozione o dell'affidamento preadottivo, hanno un'età compresa fra i sei e i dodici anni: entro i primi tre anni dall'ingresso, entrambi i genitori, alternativamente tra loro, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le malattie del figlio, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Per fruire dei congedi per la malattia del figlio, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato dal pediatra del servizio sanitario nazionale.

I periodi di congedo per la malattia del figlio non comportano retribuzione né indennità alcuna (salve disposizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva), ma la sola conservazione del posto di lavoro.

Essi sono peraltro computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

42.27 Madre e il padre lavoratori a progetto diritto ad astenersi dal lavoro se il bambino si ammala. La norma non prevede astensioni dal lavoro per questa motivazione.

42.27 Tutela al licenziamento anche in caso di maternità/paternità adottiva. Il D.Lgs n. 5/10 ha esteso il divieto di licenziamento previsto dall'art. 54 del D.Lgs n. 151/01 fino ad un anno dall'ingresso del minore nel

nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'art. 31, terzo comma, lettera d), della legge n. 184/83, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.



43. RETRIBUZIONE DURANTE LE ASSENZE A CARICO DELL'INPS: CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Retribuzione media giornaliera – impiegati

- | | |
|---|-------------------|
| a) Retribuzione lorda soggetta a contributi del mese precedente | b) € : 30 = |
| c) Rateo lordo di 13 ^a e/o 14 ^a | d) € : 30 = |
| | 12 |
| e) = € RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA (a + b) | f) |

Retribuiti in misura fissa

- Imponibile previdenziale del mese precedente diviso 26.
- Ratei giornalieri relativi alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità o a trattamenti accessori, determinati con gli stessi criteri indicati per gli impiegati, con esclusione del divisore giornaliero che è 25 anziché 30.

Per gli operai retribuiti in misura fissa, in caso di mancata prestazione intera nel periodo di paga precedente (sospensione, interruzione, assunzione, nel mese), per determinare l'importo di cui al punto a), si divide l'imponibile relativo ai giorni interamente retribuiti per il numero che si ottiene sottraendo a 26 il numero dei giorni non retribuiti o parzialmente retribuiti (neutralizzando, così, i giorni parzialmente retribuiti o non retribuiti).

Retribuzione media giornaliera - operai retribuiti in misura fissa:

- | | |
|---|-------------------|
| a) Retribuzione lorda soggetta a contributi del mese precedente | b) € : 26 = |
| c) Rateo lordo di 13 ^a e/o 14 ^a | d) € : 25 = |
| | 12 |
| e) = € RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA (a + b) | f) |

Validità della retribuzione media giornaliera. La retribuzione media giornaliera rimane inalterata per tutto il periodo di congedo salvo modifiche, con effetto retroattivo, dei valori retributivi, ad esempio in caso di rinnovo contrattuale con effetto retroattivo.

Integrazione dell'indennità a carico del datore di lavoro. I contratti collettivi possono stabilire che in aggiunta all'indennità a carico dell'Inps, le aziende debbano corrispondere un'integrazione del trattamento fino a coprire il 100% (o percentuali minori) della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.

Se il contratto prevede che la retribuzione garantita deve essere quella netta anziché quella lorda, occorre tener conto dei contributi che al dipendente non vengono trattenuti sull'indennità di maternità a carico dell'Inps.

Calcolare, infatti, l'integrazione, operando semplicemente la differenza tra la quota garantita dal contratto e l'importo corrisposto dall'Inps, significa che il dipendente riceverà un importo netto superiore alla retribuzione garantita.

In pratica, se la garanzia è del 100%, il lavoratore riceverà un importo netto superiore a quello che avrebbe preso se avesse lavorato.

Per evitare questa "anomalia" occorre determinare l'integrazione sottraendo, dalla cifra lorda garantita, l'indennità a carico Inps "integrata dei contributi", ossia "lordizzata".

La lordizzazione si ottiene moltiplicando l'indennità a carico Inps per un coefficiente determinato con la seguente formula:

- $100 - A = B$

- $100 : B = C$

dove:

- A è l'aliquota contributiva a carico dipendente;
- B è la differenza tra 100 e l'aliquota contributiva;
- C è il coefficiente di lordizzazione.

Se ad esempio l'aliquota contributiva è pari all'9,19% il coefficiente di lordizzazione è:

- $100 - 9,19 = 90,81$
- $100 : 90,81 = 1,10120$

Congedo di maternità

Di seguito si riporta un esempio relativo ad un' impiegata che ha presentato domanda di congedo per maternità, per astenersi dal lavoro a partire dal 27 del mese.

L'azienda registra le variabili del mese precedente nel mese successivo (cd. presenze "differite") e quindi nel cedolino del mese di luglio provvede ad imputare gli eventi, che si sono verificati nel corso del mese di giugno.

Il totale degli elementi fissi della retribuzione mensile lorda della lavoratrice è così composto:

Paga base	€ 910,18
Contingenza	€ 521,94
Terzo Elemento	€ 2,07
Superminimo	€ 109,89
Totale	€ 1.544,08

Calendario del mese precedente (ipotizziamo giugno)																													
CONGEDO DI MATERNITA' dal 27 del mese																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
D	F					D						D							D								D		

Retribuzione ordinaria

La retribuzione ordinaria del mese si determina detraendo dal coefficiente fisso "26" i giorni lavorativi (ossia i giorni dal lunedì al sabato) da retribuire con criteri diversi. Dal 27 al 30, i giorni lavorativi sono 3 e quindi i giorni di retribuzione ordinaria saranno 23 (= 26 - 3).

La retribuzione ordinaria, pari a "ventitré/ventiseiesimi" (=26 - 3), sarà:

$€ 1.544,08 : 26 \times 23 =$ Retribuzione ordinaria del mese € 1.365,92

Indennità a carico Inps

Si deve, poi, procedere a determinare l'indennità economica a carico dell'Inps.

E' necessario, innanzi tutto, determinare i giorni da indennizzare e la retribuzione media giornaliera.

Trattandosi di una lavoratrice con qualifica di impiegata, le giornate che l'Inps indennizza sono tutte quelle di calendario presenti nel periodo di assenza, vale a dire 4.

La retribuzione media giornaliera degli impiegati si ottiene dividendo l'imponibile previdenziale del mese precedente, che nel nostro caso ipotizziamo essere pari ad € 1.544,00, per il coefficiente "30".

Anche per la determinazione del rateo delle mensilità aggiuntive, si dividerà per il coefficiente "30".

Nel nostro caso, i calcoli da fare sono i seguenti:

1) Determinazione della retribuzione media giornaliera

Imponibile previdenziale del mese precedente l'evento : 30 = € 1.544,00: 30
= € 51,47 +

Ratei lordi di 13° e 14° : 30 = € 1.544,08 : 12 : 30 x 2 = € 8,58 =

Retribuzione media giornaliera € 60,05

2) Determinazione dell'indennità economica a carico Inps:

Giorni da indennizzare all'80 per cento

I giorni da indennizzare all'80 per cento sono 4 (tutti i giorni di calendario dal 27 al 30 del mese) e l'indennità corrispondente è la seguente:

€ 60,05 x 80% x 4 gg = € 192,16 Indennità per congedo di maternità c/Inps

Integrazione a carico azienda. Il contratto collettivo applicato al rapporto, nel caso in esempio, prevede che la dipendente assente per congedo di maternità ha diritto ad un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps, a carico dell'azienda, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore. Occorre pertanto determinare l'importo del 100 per cento della retribuzione, per i giorni compresi nel periodo di assenza, dal 27 al 30 (ultimo giorno del mese) e precisamente:

Giorni da integrare al 100 per cento ("ventiseiesimi") dal 27 al 30

I "ventiseiesimi" che sarebbero stati retribuiti, se il dipendente avesse lavorato, sono 3 (4 giorni meno una domenica) ed il 100 per cento della retribuzione è dato da:

€ 1.544,08 (retribuzione lorda mensile) : 26 x 3 gg = € 178,16

Il contratto collettivo prevede la garanzia dell'integrazione della retribuzione "netta" cui la dipendente avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione lavorativa e quindi, poiché sull'indennità per congedo di maternità a carico dell'Inps non sono dovuti i contributi previdenziali, per determinare l'integrazione a carico azienda in maniera da garantire il 100 per cento di quanto sarebbe stata la retribuzione netta, occorre annullare l'effetto del mancato onere contributivo sull'indennità corrisposta dall'Inps, attraverso il procedimento della cosiddetta "lordizzazione".

Nel caso in esame, essendo il 9,19 per cento l'aliquota contributiva a carico del dipendente, il coefficiente di lordizzazione si ottiene nel modo seguente:

- $100 - 9,19 = 90,81$
- $100 : 90,81 = 1,10120$

L'integrazione a carico dell'azienda, per i giorni di congedo di maternità, normalmente è data dalla differenza tra la percentuale di retribuzione da garantire e l'importo dell'indennità corrisposta dall'Inps "lordizzata":

• 100% della retribuzione lorda dal 27 al 30	• € 178,16 -
• indennità per congedo di maternità lordizzata (€ 192,16 x 1,10120)	• € 211,61 =

Integrazione non spetta.

In questo caso non è dovuta alcuna integrazione a carico dell'azienda, in quanto l'indennità per congedo di maternità (sia lordizzata € 211,61, che non € 192,16) è comunque superiore a quanto la lavoratrice avrebbe percepito nel caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro (178,16).

Pertanto il totale lordo del mese in esame è pari a:

• Retribuzione ordinaria	• € 1.365,92
• Indennità per congedo di maternità c/Inps	• € 192,16
• Totale lordo del mese	• € 1.558,08

L'imponibile previdenziale del mese è costituito solo dalla retribuzione ordinaria (€ 1.365,92), quindi l'imponibile, su cui andranno calcolati i contributi da trattenere a carico dipendente, è il seguente:

• Imponibile previdenziale	• € 1.366,00 x
• Aliquota a carico dipendente	• 9,19% =
• Contributi a carico dipendente	• € 125,54

L'imponibile fiscale del mese è formato dalla somma di tutti gli elementi che compongono la retribuzione lorda, pari ad € 1.558,08, compresa quindi l'indennità per congedo di maternità a carico dell'Inps, meno i contributi previdenziali obbligatori a carico della dipendente:

• Retribuzione ordinaria	• € 1.365,92 +
• Indennità per congedo di maternità c/Inps	• € 192,16 -
• Contributi a carico dipendente	• € 125,54 =
• Imponibile fiscale	• € 1.432,54

Sulla base dell'imponibile fiscale del mese dovrà essere calcolata l'imposta lorda, le detrazioni spettanti e di conseguenza l'imposta netta da trattenere nel mese, nonché dovrà essere calcolato l'eventuale credito per lavoro dipendente da aggiungere al netto del mese, dal quale andranno sottratte le eventuali rate di addizionali regionali e comunali, secondo i criteri già illustrati nelle precedenti puntate del corso.

44. RETRIBUZIONE DURANTE LE ASSENZE A CARICO DELL'INPS: CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

La lavoratrice, rientrata in servizio al termine del periodo di congedo di maternità, ha successivamente presentato domanda di congedo parentale (ex astensione facoltativa), prima del compimento del 3° anno di vita del figlio, per astenersi dal lavoro dal 1° al 13 maggio.

Il totale degli elementi fissi della retribuzione mensile lorda della lavoratrice, che svolge la sua prestazione con un rapporto di lavoro a tempo parziale al 75%, è così composto:

Minimo	€ 1.266,57
EDR	€ 10,33
Indennità	€ 149,76
	€ 1.426,66x 75% di lavoro part-time prestato = Totale retribuzione mensile lorda € 1.070,00

Il contratto collettivo di categoria stabilisce che, il trattamento da applicare in caso di gravidanza e puerperio, è quello fissato dalle norme di legge; la lavoratrice quindi, come previsto dall'art. 34 del D. Lgs. n.151/2001, durante il periodo di congedo parentale richiesto avrà diritto ad un'indennità posta a carico dell'Inps, pari al 30% della retribuzione media giornaliera, che dovrà essere anticipata dal datore di lavoro e poi posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto.

Di norma la retribuzione dell'operaia, che è retribuita in misura fissa, è pari a "ventisei/ventiseiesimi", ma in questo caso occorre detrarre da "ventisei" i giorni lavorativi (ossia i giorni dal lunedì al sabato) compresi nel periodo di congedo parentale, che sono pari ad 11 (13 gg meno 2 domeniche).

Di conseguenza, la retribuzione ordinaria del mese in corso, pari a "quindici/ventiseiesimi" (=26 -11), sarà data da:

€ 1.070,00 : 26 x 15 = Retribuzione ordinaria mese di maggio € 617,31

Festività

A quest'importo va aggiunto quello spettante per la festività infrasettimanale del 1° maggio che, non indennizzata dall'Inps, per i dipendenti con qualifica di operaio, va retribuita da parte del datore di lavoro; pertanto, trattandosi di un'operaia mensilizzata, si avrà:

€ 1.070,00 : 26 x 1 = Festività € 41,15

Indennità a carico Inps

Si deve, poi, procedere al calcolo l'indennità economica per congedo parentale a carico dell'Inps, determinando innanzi tutto i giorni da indennizzare e la retribuzione media giornaliera. I giorni che l'Inps indennizza, per le lavoratrici con qualifica di operaia, sono tutti quelli di calendario con esclusione delle domeniche e delle festività infrasettimanali (che sono a carico del datore di lavoro), nel nostro caso, quindi, pari a 10 (13 gg meno 2 domeniche e meno 1 festività infrasettimanale). La retribuzione media giornaliera degli operai retribuiti in misura fissa si ottiene dividendo l'imponibile previdenziale del mese precedente, che nel nostro caso ipotizziamo essere pari ad € 1.070,00, per il coefficiente "26".

Nel caso del congedo parentale, così come previsto dall'articolo 34 del D. Lgs 151/2001, al suddetto importo non vanno sommati i ratei giornalieri relativi alle mensilità aggiuntive.

Nel nostro caso, i calcoli da fare sono i seguenti:

- 1) Determinazione della retribuzione media giornaliera
 - Imponibile previdenziale del mese precedente : 26 = € 1.070,00 : 26 = € 41,15
 - Retribuzione media giornaliera € 41,15
- 2) Determinazione dell'indennità economica a carico Inps
 - Giorni da indennizzare al 30%

I giorni da indennizzare al 30% sono 10 (tutti i giorni di calendario dal 1° al 13 del mese meno le due domeniche e la festività infrasettimanale) e l'indennità corrispondente è la seguente:

€ 41,15 x 30% x 10 gg = € 123,45 Indennità per congedo parentale c/Inps

Integrazione a carico azienda

Il CCNL applicato al rapporto non prevede alcun obbligo di integrazione, a carico dell'azienda, in occasione del congedo parentale.

Pertanto il totale lordo del mese in esame è pari a:

Retribuzione ordinaria	€ 617,31
Festività	€ 41,15
Indennità per congedo parentale c/Inps	€ 123,45
Totale lordo del mese	€ 781,91

L'imponibile previdenziale del mese è costituito solo dalla retribuzione ordinaria (€ 617,31) e dall'importo corrisposto dal datore di lavoro per la festività infrasettimanale, perché l'indennità per congedo parentale a carico dell'Inps, esente da contributi, non entra nella determinazione di questo imponibile.

Quindi l'imponibile previdenziale, su cui andranno calcolati i contributi da trattenere a carico dipendente, è il seguente:

Imponibile previdenziale	€ 658,00 x
Aliquota a carico dipendente	9,19% =
Contributi a carico dipendente	€ 60,47

45. RETRIBUZIONE DURANTE LE ASSENZE PER ALLATTAMENTO A CARICO DELL'INPS

L'importo dell'indennità a carico dell'Inps che deve essere corrisposto alle lavoratrici o ai lavoratori che utilizzano i permessi mensili si determina attraverso i seguenti passaggi.

- Prendendo in considerazione tutti gli elementi della retribuzione rientranti nel concetto di paga globale di fatto mensile anche di carattere accessorio assoggettabili a contributi ai sensi dell'art. 12 della legge n. 153/69 che vengono corrisposti normalmente ed in forma continuativa.
- Determinando la quota oraria, dividendo la retribuzione di cui al punto a) per i diversi divisori orari previsti dai contratti collettivi applicati
- Aggiungendo, a quanto ottenuto dal calcolo di cui al punto b), la quota oraria delle mensilità aggiuntive (tredicesima e/o quattordicesima mensilità)

Esempio. Di seguito si propone un esempio di busta paga

La lavoratrice ha diritto a due ore al giorno di riposo per allattamento, ne ha usufruito per tutti i giorni del mese di maggio in cui doveva prestare attività lavorativa, vale a dire dal lunedì al venerdì, ad eccezione dei giorni 1° maggio perché festivo e del 2 e 9 maggio nei quali ha goduto di due giorni di ferie.

La sua retribuzione mensile lorda è formata generalmente dai seguenti elementi:

- Paga base € 1.426,37
- Indennità € 117,71
- Totale € 1.544,08

La retribuzione ordinaria è dovuta per "ventisei/ventiseiesimi", ma al netto dei riposi di due ore al giorno per allattamento, che sono a carico dell'Inps.

I riposi giornalieri sono pari a 38 ore (= 19 gg x 2 h), perché dei 22 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, del mese, la lavoratrice ne ha usufruito solo per 19 giorni, in quanto uno era festivo (1° maggio) e altri due era in ferie (2 e 9 maggio).

Prima di tutto, quindi, si determina la retribuzione ordinaria, pari a "ventisei/ventiseiesimi", vale a dire:

Retribuzione ordinaria € 1.544,08

Indennità a carico dell'INPS

Si deve, poi, procedere a determinare l'indennità economica a carico dell'Inps per le 38 ore di allattamento. In occasione dei riposi giornalieri per allattamento, l'Inps indennizza, oltre al normale compenso dovuto per le ore di permesso, anche i ratei delle mensilità aggiuntive che maturano durante queste ore.

Quindi, la somma a carico dell'Istituto, sarà così composta:

- € 1.544,08 : 164 (divisore orario del Ccnl) x 38 = € 357,77 +
- € 1.544,08 : 164 : 12 x 2 (ratei di 13^a e 14^a) x 38 = € 15,69 =
- Indennità per riposi giornalieri c/Inps € 373,46

E' necessario, infine, procedere a recuperare, sottraendolo dalla retribuzione ordinaria, l'importo corrisposto dall'Inps per le ore di riposo per allattamento, che sono a totale carico dell'Istituto.

Nel nostro esempio, l'azienda procederà a trattenere anche i ratei di mensilità aggiuntive, inclusi nell'indennità a carico dell'Istituto, nella stessa busta paga in cui si verifica l'evento di assenza per riposi giornalieri.



46. DIRITTI MATERNITA' IN SINTESI

Maternità e paternità

Disciplina legislativa	D.lgs 151/2001 – D.lgs 80/2015 – Legge 194/1978 – Legge 92/2012 (art.4 comma 24) – DM 22.1.2012 – Art. 2110 e 2120 Codice Civile – DPR 1026/1976
Ambito di applicazione	Lavoratrici e lavoratori dipendenti, settori privati e pubblici, compresi i soci lavoratori di cooperative
Indennità di maternità	Per periodo assenza art. 16 e 17 D.lgs 151/2001 <u>80% della retribuzione</u> (calcolo della retribuzione media giornaliera) per i dipendenti privati e i soci lavoratori di cooperativa con eventuale integrazione al 100% del datore di lavoro se prevista dal CCNL <u>100% della retribuzione</u> (calcolo della retribuzione media giornaliera) per i dipendenti pubblici. Prolungamento del diritto all'indennità in caso di disoccupazione e sospensione
Paternità	Possibilità per il lavoratore di fruire dell'indennità in caso di morte, infermità, abbandono della madre professionista o affidamento esclusivo del bambino al padre Diritto all'indennità economica
Nuovo congedo di paternità	<u>Obbligatorio</u> : 1 giorno entro i 5 mesi dalla nascita o ingresso in famiglia se adozione <u>Facoltativo</u> : 2 giorni entro i 5 mesi dalla nascita o ingresso in famiglia se adozione, in alternativa alla madre (decurtazione dell'indennità a quest'ultima) NON ANCORA APPLICABILE PER I DIPENDENTI PUBBLICI (dovrà essere recepito dai CCNL) Periodo sperimentale 2013/2015 Indennità giornaliera INPS 100%
Interruzione della gravidanza	Spetta l'indennità di malattia per interruzione precedente al 180° giorno dall'inizio della gestazione Riconosciuta indennità di maternità per interruzioni successive al 180° giorno Possibilità di rientro al lavoro per la lavoratrice con un preavviso di 10 giorni
Astensione dal lavoro	Divieto di effettuare prestazione lavorativa art. 16 e 17 D.lgs 151/2001 AmMESSO flessibilità fruizione del periodo art. 20 D.lgs 151/2001
Adozione e affidamento	L'indennità spetta per i 5 mesi dalla data di ingresso in famiglia
Contribuzione	Riconoscimento contribuzione figurativa
Presentazione della domanda	INPS modalità telematica Prima del periodo di astensione

Congedo parentale

Disciplina legislativa	D.lgs 151/2001 – D.lgs 80/2015
Ambito di applicazione	Lavoratrici e lavoratori dipendenti, settori privati e pubblici, compresi i soci lavoratori di cooperative

Durata	Massimo 10 mesi – 11 se il padre fruisce periodo > 3 mesi Da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino dal 25/6/20015
Diritto all'astensione	Nell'ambito del limite di 10 mesi (o 11 mesi) e limite di età di cui sopra: madre lavoratrice massimo 6 mesi padre lavoratore massimo 6 mesi elevati a 7 se astensione non inferiore a 3 mesi genitore solo massimo 10 mesi possibilità di fruizione frazionata del congedo su base oraria
Preavviso	5 giorni al datore di lavoro se congedo su base giornaliera 2 giorni al datore di lavoro se congedo su base oraria
Indennità	Fino al compimento di 6 anni del bambino: 30% della retribuzione Massimo 6 mesi complessivi per entrambi i genitori senza condizione di reddito Dal 6° a 8° anno di vita del bambino Massimo 10 mesi (o 11) complessivi e comprensivi di quelli già fruiti 30% della retribuzione solamente a condizione a reddito genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte importo trattamento minimo INPS Da 6° anno a 12° anno di vita del bambino Massimo 10 mesi (o 11) complessivi e comprensivi di quelli già fruiti Nessuna indennità
Astensione dal lavoro	Divieto di effettuare prestazione lavorativa
Adozione e affidamento	L'indennità spetta entro 6 anni dalla data di ingresso in famiglia
Contribuzione	Riconoscimento contribuzione figurativa
Presentazione della domanda	INPS modalità telematica Prima del periodo di astensione

Figlio con handicap grave non ricoverato

Fino a 3 anni	Prolungamento congedo parentale	<u>In alternativa</u> 3 giorni di permessi mensili Riposi orari giornalieri 2 ore o 1 ora a seconda dell'orario
Dai 3 ai 12 anni	Prolungamento congedo parentale	3 giorni di permesso mensile
Oltre i 12 anni	3 giorni di permesso mensili	

Riposi per allattamento

Disciplina legislativa	D.lgs 151/2001 art. 39 – DPR 1026/1976 ART. 10
Ambito di applicazione	Lavoro subordinato
Indennità	Primo anno di vita del bambino 2 ore al giorno da sei ore in su 1 ora al giorno meno di sei ore Riduzione a metà in presenza di asili nido aziendali
Spettanza al padre	Qualora i figli sono affidati solamente a lui In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga Qualora la madre sia lavoratrice autonoma o casalinga

Interruzione della gravidanza	Spetta l'indennità di malattia per interruzione precedente al 180° giorno Spetta l'indennità di maternità per interruzioni successive il 180° giorno
Parto plurimo	Ore raddoppiate (una volta sola) Ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre
Adozione e affidamento	L'indennità spetta per il primo anno dalla data di ingresso in famiglia
Contribuzione	Riconoscimento contribuzione figurativa
Presentazione della domanda	INPS modalità telematica Prima del periodo di astensione

Collaborazioni coordinate e continuative e a progetto: maternità e paternità

Disciplina legislativa	D.lgs 151/2001 art. 64/64bis e 64 ter – Legge 449/1997 art. 59 – Legge 296/2006 art. 1, co. 788 e 791 – DM 4.4.2007 – Dm 12.7.2007
Ambito di applicazione	Lavoratrici e lavoratori iscritti alla gestione separata INPS
Indennità di maternità	Periodo massimo di 5 mesi e un giorno 80% della retribuzione di 1/365 del reddito, nei 12 mesi precedenti al parto Accredito di almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori al parto
Paternità	Possibilità per il lavoratore di fruire dell'indennità in caso di morte, infermità, abbandono della madre o affidamento esclusivo del bambino al padre
Interruzione della gravidanza	Spetta l'indennità di malattia per interruzione precedente al 180° giorno Spetta l'indennità di maternità per interruzioni successive il 180° giorno
Astensione dal lavoro	Divieto di effettuare prestazione lavorativa Ammissa fruibilità del periodo
Adozione e affidamento	L'indennità spetta per i 5 mesi dalla data di ingresso in famiglia
Contribuzione	Riconoscimento contribuzione figurativa
Presentazione della domanda	INPS modalità telematica Prima del periodo di astensione

47. CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (SI VEDA LA GUIDA QUI PUBBLICATA)

Il congedo per le donne vittime di violenza di genere è stato introdotto può essere richiesto dalla lavoratrice dipendente (sia nel settore pubblico sia in quello privato).

Ha una durata massima di tre mesi e può essere fruito anche in maniera frazionata, sia a giorni sia ad ore.

Si tratta di un congedo retribuito che può essere chiesto dalla lavoratrice dipendente di datore di lavoro sia pubblico sia privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio istituite a norma di legge (L. n. 119/2013).

In questi casi la lavoratrice ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Lo stesso vale per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, le quali hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Sono invece escluse dal diritto le lavoratrici domestiche.

47.1 Modalità di fruizione del congedo. Innanzitutto la norma attribuisce un vero e proprio diritto alla lavoratrice, l'esercizio del quale non è subordinato ad autorizzazione del datore di lavoro.

L'unico onere posto in capo alla lavoratrice è quello di comunicare al proprio datore di lavoro l'inizio del congedo con almeno sette giorni di preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Nella comunicazione la lavoratrice dovrà indicare la data di inizio e di fine del periodo di congedo e dovrà allegare la documentazione rilasciata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio comprovante l'inserimento della stessa negli appositi percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La norma pone un limite alla fruizione oraria: la lavoratrice non può assentarsi per un numero di ore giornaliero superiore alla metà del suo orario di servizio.

47.2 I CCNL. La legge demanda alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina di dettagli ulteriori sulle modalità di fruizione del congedo.

47.3 Durata del congedo. Il congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere può essere usufruito su base oraria o giornaliera per una durata massima di tre mesi nell'arco temporale di tre anni.

47.4 La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, oltre al congedo di cui trattasi, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part-time), verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Ottenuto il part-time la lavoratrice ha diritto di rientrare a tempo pieno e non sono previsti periodi di tempo minimi di permanenza in part-time.

47.5 Il trattamento economico e previdenziale. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

48. MATERNITA' IN RAPPORTO CON ALTRI ISTITUTI

48.1 Maternità

Prendiamo in esame la maternità/paternità in rapporto con altri istituti normativi e contrattuali, rammentando che ancora che in questa guida trattiamo gli aspetti di carattere generale, è sempre importante verificare quanto dispongono i singoli CCNL che possono dettare norme di miglior favore.

48.2 Malattia e congedo di maternità. La malattia insorta durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) non è indennizzabile, in quanto l'indennità per congedo di maternità è comprensiva di ogni altra forma di retribuzione spettante per malattia.

Il congedo di maternità – analogamente a quello parentale (vedi dopo) – è da considerare periodo “neutro” ai fini del computo della cosiddetta protezione assicurativa, in caso di malattia insorta successivamente.

48.3 Malattia e congedo parentale. L'assenza dal lavoro per cause (come il congedo parentale) legate non ad una sospensione del rapporto di lavoro ma da una semplice inesigibilità della prestazione lavorativa non configura, agli effetti dell'erogazione dell'indennità di malattia, una sospensione del rapporto di lavoro.

Ciò comporta che il periodo di protezione (60 giorni, 2 mesi), decorre dal giorno immediatamente successivo al termine finale del periodo di assenza.

Ne consegue che per la malattia della madre o del padre insorta durante la fruizione del congedo parentale, anche oltre i 60 giorni dall'inizio del congedo stesso, il periodo di assicurazione non inizia a decorrere e la malattia stessa, debitamente documentata, deve essere indennizzata in misura intera, qualora ne ricorrano i presupposti, secondo i limiti e le modalità previsti dalla relativa normativa, ovviamente nella presunzione, salvo diversa indicazione del genitore interessato, che quest'ultimo intenda sospendere la fruizione del congedo parentale.

Per la malattia della lavoratrice madre (o del padre lavoratore) insorta dopo la conclusione del periodo di congedo parentale, a cui faccia seguito una mancata ripresa dell'attività lavorativa, configurabile quale “sospensione del rapporto di lavoro” il periodo di protezione assicurativa decorre secondo le regole ordinarie, dal giorno successivo alla fine del congedo parentale, da considerarsi periodo neutro.

Per quanto riguarda il diritto al congedo parentale, anche i periodi di malattia indennizzati o indennizzabili, che si verifichino durante il congedo parentale stesso, devono essere considerati neutri al fine del complessivo periodo di congedo parentale spettante.

Terminata la malattia, quindi, la fruizione del congedo parentale, salvo diverse indicazioni e comunicazioni del genitore, può riprendere con o senza erogazione dell'indennità del 30% che, appunto, compete per complessivi 6 mesi.

Ai fini del calcolo del periodo massimo di congedo parentale (6 mesi per la madre 7 mesi per il padre, 11 mesi fra i due genitori), durante il quale si siano verificati periodi di malattia, vanno tenute presenti, i casi in cui frazioni di congedo siano intervallati da ferie.

Ad esempio:

- 1) la malattia è iniziata il lunedì immediatamente successivo al venerdì del congedo parentale
- 2) è terminata il venerdì immediatamente precedente il lunedì in cui si è ripreso il congedo
- 3) le domeniche ed i sabati della settimana corta, cadenti subito prima e subito dopo la malattia, devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale

48.4 Indennità temporanea INAIL. In caso di astensione per maternità e di contemporaneo riconoscimento della inabilità temporanea da infortunio o malattia professionale, l'indennità di maternità non viene corrisposta per tutto il periodo coperto dall'indennità INAIL.

48.5 Disoccupazione e indennità NASPI. Durante il periodo di maternità la NASPI è riconosciuta da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Gli altri aspetti che in qualche modo legano il diritto alla NASPI con le assenze per maternità sono:

- 1) per il conteggio dei 30 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, quale condizione per la NASPI, i periodi di assenza dal lavoro per maternità obbligatoria, se l'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta la contribuzione ed i periodi ed i congedo parentale purché regolarmente indennizzati o indennizzabili e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro, qualora si verifichino o siano trascorsi nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, determinano un ampliamento – pari alla durata degli eventi medesimi – del periodo di 12 mesi all'interno del quale ricercare i 30 giorni
- 2) la domanda per la NASPI va presentata entro 68 giorni il termine della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di maternità indennizzabile insorto entro i 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità indennizzato e riprende a decorrere al termine del predetto evento per la parte residua

La maternità è sempre indennizzabile quando insorge entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Quando la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo di maternità, disoccupata ed in godimento della prestazione di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anche qualora siano trascorsi 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In questo caso la prestazione di disoccupazione si sospende per poi essere ripristinata per la parte residua al termine del periodo di maternità.

48.6. Mobilità. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità non vengono computati ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità.

Inoltre, non sussiste il diritto ad alcuna prestazione economica sostitutiva di quella di mobilità, diversamente dal caso dell'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità con la conseguenza che la contestualità tra mobilità e maternità privilegia l'erogazione dei trattamenti di maternità sia obbligatoria che facoltativa; per contro che l'indennità di mobilità sostituisce ogni altra prestazione di disoccupazione nonché le indennità di malattia e di maternità eventualmente spettanti.

La permanenza nelle liste di mobilità e il pagamento della relativa indennità proseguono al cessare dello stato di astensione per maternità, per il residuo periodo, fino al raggiungimento dei limiti temporali della stessa.

Infine, la lavoratrice in maternità non viene cancellata dalle liste di mobilità se rifiuta l'offerta di lavoro in opere e servizi di pubblica utilità o la frequenza di corsi professionali.

48.7 Contratti di solidarietà. Occorre distinguere i due momenti in cui interviene la maternità:

1. qualora la maternità sia già in atto al momento dell'avvio del contratto di solidarietà, la lavoratrice continuerà a percepire il trattamento di maternità in atto
2. la maternità avviene durante il contratto di solidarietà
 - a) riduzione dell'orario di tipo orizzontale o verticale con retribuzione corrisposta in misura costante: trattamento a carico nella percentuale prevista, per la parte corrispondente alla riduzione dell'orario; la restante parte a carico dell'INPS
 - b) riduzione di orario di tipo verticale (retribuzione variabile)
 - maternità obbligatoria: è sempre dovuto il trattamento economico di maternità
 - congedo parentale (astensione facoltativa): durante i periodi previsti di prestazione lavorativa è dovuta l'indennità economica di congedo parentale; durante i periodi previsti di sospensione del lavoro è dovuta la solidarietà (CIGS)

Dal 2015 il contratto di solidarietà non è più una casuale specifica di ammortizzatore sociale, ma una delle cause di integrazione salariale, al pari della cassa integrazione ordinaria e straordinaria e, pertanto, i rapporti tra solidarietà e maternità sono disciplinati con le regole qui sotto riportate.

48.8. Cassa integrazione guadagni. La concomitanza tra periodi di assenza per maternità (congedo per maternità/paternità, congedo parentale e riposi per allattamento) con periodi di ricorso alla cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, fa prevalere l'erogazione del trattamento economico per maternità.

48.9 Congedo matrimoniale. L'assegno (retribuzione) per il congedo matrimoniale non è cumulabile con le prestazioni di maternità. In questi casi viene corrisposto l'assegno per il congedo matrimoniale, in quanto più favorevole.

49. MATERNITA' E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

49.1 Part-time. In linea di principio il lavoratore e la lavoratrice hanno di medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno; ovviamente dal punto di vista economico il trattamento deve essere riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

Part-time verticale e misto. Quando la prestazione lavorativa si svolge per alcuni giorni o settimane o mesi, oppure con un mix di prestazione ridotta durante il giorno ma non tutti i giorni della settimana, occorre precisare che:

- il congedo di maternità è sempre indennizzabile anche se cade nel periodo di sospensione (nel periodo di sospensione il congedo insorge entro 60 giorni dall'ultimo lavoro)
- congedo di maternità sorto durante la sospensione dopo 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato: la retribuzione spetta per le giornate che andranno a cadere nel periodo di lavoro previsto

49.2 Congedi parentali: opzione in part-time. Il lavoratore, per una sola volta, ha la facoltà di optare, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, ad una trasformazione a tempo parziale con riduzione dell'orario del lavoro non superiore al 50%. Il datore è obbligato ad effettuare la trasformazione entro 15 giorni.

49.3 Apprendistato. Il congedo di maternità e paternità e la relativa retribuzione spetta anche agli apprendisti. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa non si computano ai fini della durata dell'apprendistato.

49.4 Lavoro intermittente. Occorre distinguere a seconda che si tratti di contratto di lavoro con obbligo, o senza obbligo, di risposta alla chiamata.

Nel primo caso, l'indennità di maternità spetta sia che l'evento si collochi nel periodo lavorativo, sia che si collochi durante il periodo di obbligatoria disponibilità.

Ciò che cambia è la modalità di calcolo dell'indennità economica spettante poiché varia il parametro retributivo sul quale effettuare il conteggio: per le giornate da indennizzare che si collocano nel periodo di prevista attività lavorativa, il parametro è pari alla retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di lavoro precedente l'insorgenza dell'astensione obbligatoria per maternità; per le giornate che si collocano al di fuori dai periodi di prevista attività lavorativa, il parametro di calcolo è pari all'indennità di disponibilità contrattualmente spettante.

Per quanto riguarda il congedo parentale vanno indennizzate, nella misura del 30% della retribuzione, soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività, e non anche le giornate rientranti nelle pause contrattuali.

Nel secondo caso, solo per effetto della chiamata e della positiva risposta del lavoratore il rapporto di lavoro subordinato è costituito, e soltanto da quel momento possono richiamarsi le tutele tipiche previste dall'ordinamento, tra cui il diritto all'indennità di maternità.

Ovviamente nei periodi di disponibilità, ove il rapporto di lavoro non si considera "costituito", non spetta l'indennità di maternità.

Per il calcolo dell'indennità va considerata la retribuzione complessivamente percepita per l'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai).

Per quanto attiene alla maternità, l'indennità per il congedo è corrisposta per tutta la durata dell'astensione obbligatoria, purché lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività lavorativa, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

Relativamente al congedo parentale, vanno indennizzate soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività.

49.5 Rapporto di lavoro a termine. Al personale a tempo determinato collocato in congedo per maternità compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato.

L'indennità di maternità in caso di scadenza del contratto viene riconosciuta in modalità differenti in base al fatto che il rapporto di lavoro si sia concluso da più di 60/120 giorni o meno.

- **Maternità e contratto scaduto da meno di 60 giorni**

Per il computo dei 60 giorni, non vengono calcolate eventuali assenze per:

- malattia o infortunio sul lavoro,
- eventuali periodi di congedo parentale o per malattia del bambino relativi ad una precedente maternità o per accudire minori in affidamento,
- il periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto part-time di tipo verticale.
- In tal caso di contratto scaduto da meno di 60 giorni rispetto alla data presunta del parto, la lavoratrice usufruisce dell'astensione obbligatoria (tre mesi dalla nascita del bambino).
- **Maternità e contratto scaduto da oltre 60 giorni**

In caso in cui il contratto sia scaduto da più di 60 giorni dall'inizio del congedo per maternità, l'indennità di maternità è riconosciuta dall'INPS qualora la lavoratrice risulti, alla data di inizio del congedo di maternità, in godimento del trattamento di disoccupazione. Ciò prevede la sostituzione dell'indennità di maternità con il trattamento di disoccupazione. Stessa procedura per la lavoratrice che gode dell'indennità di mobilità. Nei casi di scadenza del contratto da più di 60 giorni la data presunta del parto e entro 120 giorni con congedo anticipato per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la madre o il bambino o astensione anticipata per gravi complicanze della gravidanza o forme morbose aggravate dalla gravidanza stessa, la lavoratrice usufruisce dell'anticipazione dell'interdizione fino alla fine del contratto di lavoro, a cui segue il diritto dell'indennità per il congedo obbligatorio (fino a tre mesi dalla nascita del bambino).

- **Contratto scaduto da oltre 120 giorni**

In caso in cui il contratto sia scaduto da più di 120 giorni dall'inizio del congedo per maternità:

- con congedo anticipato per gravi complicanze della gravidanza o forme morbose aggravate dalla gravidanza stessa (TU art. 17 comma 2, lett. a) si usufruisce della maternità anticipata e, se si verificano delle particolari condizioni mediche, anche dell'astensione obbligatoria fino ai tre mesi successivi il parto.

Stesso iter per i casi in cui il contratto di lavoro sia scaduto da oltre 120 gg. e rientrante nell'anno precedente (es: contratto scaduto 1 dic 2009 parto previsto 30 giu 2010) la data presunta del parto con congedo anticipato per gravi complicanze della gravidanza o forme morbose aggravate dalla gravidanza stessa

Socie di cooperative. La legge 1204/71 si applica anche alle lavoratrici dipendenti di società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Se si tratta di dipendenti che rientrano nella regolamentazione generale, se si tratta di socie di cooperative o di enti cooperativi anche di fatto, di cui al DPR 602/70, hanno ugualmente diritto alle prestazioni, ma per determinare l'importo dei trattamenti economici si prende a riferimento il salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del Lavoro.

49.6 Contratto di formazione lavoro

Ai fini della tutela della maternità, queste lavoratrici sono soggette alle condizioni generali delle lavoratrici dipendenti, anche se la fattispecie del contratto le colloca fra le lavoratrici assunte a termine.

Tale ultima classificazione, tuttavia, esplica i suoi effetti solo per le modalità di erogazione della prestazione.

Nel caso di gravidanza e puerperio durante il rapporto di lavoro, il contratto di lavoro è prorogato per un periodo pari a quello della sospensione per consentire il conseguimento della formazione della lavoratrice.

49.7 Contratto di lavoro interinale

In caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'azienda fornitrice, si applicano le norme per il lavoro a tempo indeterminato.

48.9 Socie di cooperative

La legge 1204/71 si applica anche alle lavoratrici dipendenti di società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Se si tratta di dipendenti che rientrano nella regolamentazione generale, se si tratta di socie di cooperative o di enti cooperativi anche, di fatto, di cui al DPR 602/70, hanno ugualmente diritto alle prestazioni, ma per determinare l'importo dei trattamenti economici si prende a riferimento il salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del Lavoro.

49.10 Piani di inserimento professionale

Anche per queste lavoratrici si applicano le normative di legge, durante l'astensione obbligatoria è corrisposta un'indennità pari all'80% di quella spettante alla lavoratrice per l'inserimento.

50. PENSIONE E ACCREDITO DEI CONTRIBUTI

Per i periodi di maternità o paternità è riconosciuto l'accredito figurativo dei contributi ai fini pensionistici, e i periodi corrispondenti al congedo di maternità obbligatoria o congedo per maternità, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono utili ai fini pensionistici.

I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo sono coperti da contribuzione figurativa, mentre quelli non coperti corrispondenti al congedo parentale collocati fuori dal rapporto di lavoro sono possono essere riscattati.

Infine, sia le assenze corrispondenti ai riposti giornalieri, le assenze per malattia del figlio sono anche essi coperti da contribuzione figurativa.

50.1 Assenze al di fuori del rapporto di lavoro. Periodi accreditabili

Se l'evento è avvenuto entro il 17.1.1972 possono essere accreditati:

- i 3 mesi precedenti la data presunta del parto e le 8 settimane successive al parto (complessivamente 21 settimane), per le lavoratrici dell'industria;
- le 8 settimane precedenti la data presunta del parto e le 8 settimane successive al parto, per le addette ai lavoratori agricoli:

- le 6 settimane precedenti la data presunta del parto e le 8 settimane successive al parto, per le lavoratrici degli altri settori con esclusione delle lavoratrici a domicilio e delle lavoratrici domestiche.

Se l'evento è avvenuto dal 18.1.1972 al 31.12.1999 possono essere accreditati i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi al parto (complessivamente 22 settimane).

Se l'evento è avvenuto dal 1.1.2000 è data facoltà di fruire dell'assenza obbligatoria per maternità e quindi ottenere l'accredito dei contributi figurativi per il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi al parto (complessivamente 22 settimane), se il medico specialista de servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) o il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestano che la permanenza in attività non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

N.B.: E' accreditabile figurativamente anche il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.

50.2 Requisiti. Il requisito per l'accredito dei contributi figurativi, per i periodi di assenza fuori dal rapporto di lavoro, consiste a che il lavoratore possa far valere almeno 5 anni di contributi versati per attività lavorativa subordinata.

50.3 Congedo parentale in costanza di rapporto di lavoro. I periodi di congedo parentale fruiti in costanza di rapporto di lavoro sono accreditati in via figurativa e sono utili per il diritto e per la misura della pensione, mentre non lo sono per il diritto alla contribuzione volontaria.

I periodi sono così calcolati, a condizione che dal 1° gennaio 1997 di possedere almeno un contributo settimanale nell'arco della vita assicurativa:

- 1) l'evento avvenuto dal 18/1/1972 al 31/12/1999, accredito di 6 mesi (26 settimane) anche frazionabili, solo alla madre, entro il primo anno di vita del bambino o al padre se la madre ha rinunciato al periodo di assenza
- 2) evento avvenuto dal 1/1/2000 entrambi i genitori naturali hanno diritto a fruire dell'assenza facoltativa per parto, nel limite di 10 mesi in totale fra i due, anche frazionati, entro i primi 12 anni di vita del bambino. Il padre lavoratore dipendente nel caso abbia fruito di 3 mesi e la madre non ne abbia effettuati più di 4, può richiedere un periodo, anche frazionato, il cui totale, compresi quelli già utilizzati, non superiori a 7 mesi. Entrambi i genitori complessivamente non possono superare gli 11 mesi.

50.4 Congedo parentale al di fuori del rapporto di lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori per il congedo parentale al di fuori del rapporto di lavoro, possono riscattare i periodi maternità per un massimo di 60 mesi. Sono riscattabili a domanda, i periodi corrispondenti all'astensione facoltativa (congedo parentale) anche per periodi di maternità che si è verificato al di fuori del rapporto di lavoro, a prescindere dal periodo in cui si è verificato l'evento e dalla circostanza che lo stesso si sia verificato prima o dopo un rapporto di lavoro.

50.5 Congedo di maternità in caso di adozione. Per il congedo in costanza di rapporto di lavoro, il relativo accredito figurativo non richiede un'anzianità contributiva pregressa.

Se, invece, si è verificato fuori dal rapporto di lavoro, la copertura figurativa, all'atto della domanda, il genitore adottivo o affidatario deve vantare 5 anni di contributi versati in costanza di rapporto di lavoro.

50.6 Congedo parentale per adozione. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del bambino e comunque non oltre il compimento della maggiore età, entro 8 anni dall'ingresso in famiglia. Il periodo è accreditabile figurativamente se nell'ambito del rapporto di lavoro sussistono le condizioni sopra descritte.

50.7 Riposi giornalieri. I periodi di riposo giornaliero (2 ore giornaliere o 1 ora se l'orario non supera le 6 ore) a favore della madre o del padre (raddoppiati in caso di parto plurimo) sono coperti da contribuzione figurativa.

50.8 Malattia del figlio. Ai due genitori (anche adottivi) spetta in alternativa l'accredito figurativo per i periodi di assenza dal lavoro utilizzati per accudire il figlio malato entro i seguenti limiti:

- 1) per l'intero periodo di malattia attestata dal medico generico, qualunque sia la durata, se il bambino ha età inferiore a 3 anni
- 2) nel limite di 5 giorni all'anno, per complessivi 10 giorni, se il bambino è di età compresa tra i 3 e 12 anni.

51. SOSTEGNO ASSISTENZIALE ALLA MATERNITA'

51.1 Assegno maternità. Alle donne residenti cittadine italiane o comunitarie ovvero extracomunitarie in possesso - al momento della domanda - di permesso di soggiorni di lungo periodo (richiesto anche per il figlio) per le quali non siano stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria per la maternità, è corrisposto, per ogni figlio, e per ogni minore adottato o in affidamento preadottivo, un assegno di maternità annuale, rivalutato annualmente dall'ISTAT, che per il 2016 è pari a 1549.37.

La residenza e l'età. La residenza nel territorio italiano deve essere posseduta al momento della nascita del figlio o dell'ingresso in famiglia del minore adottivo o in affidamento preadottivo, di età non superiore a 6 anni e non superiore a 18 anni, se straniero.

Requisiti. Per il diritto all'assegno è necessario il possesso di uno dei seguenti requisiti:

- almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 mesi ai 9 mesi antecedenti la nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, quando la donna lavoratrice abbia in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale della maternità (per attività lavorativa subordinata -anche presso le Pubbliche Amministrazioni - autonoma o parasubordinata, oppure quando la donna abbia esercitato il recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza
- il periodo intercorrente tra la perdita del diritto alla prestazione di maternità, derivante da attività lavorativa, anche autonoma, di almeno 3 mesi, e la nascita o l'ingresso del bambino non sia superiore a quello di fruizione delle prestazioni o comunque a 9 mesi.

L'INPS ha individuato le seguenti prestazioni:

- prestazioni per ASU e Lpu
- indennità di mobilità
- indennità di disoccupazione, compresa quella con requisiti ridotti
- indennità di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria
- indennità di malattia o di maternità

Come data della perdita del diritto, ad una delle suddette prestazioni va considerata in linea di massima quella corrispondente all'ultimo giorno di percezione della prestazione.

Nel caso che non sia individuabile, si deve fare riferimento al 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui cade l'evento che ha dato diritto alla prestazione.

Part-time. In caso di attività a tempo parziale, per il raggiungimento dei 3 mesi di contribuzione è necessario che l'attività lavorativa prestata abbia dato luogo all'accreditamento di 13 settimane di contributi settimanali. Tre mesi che devono coesistere con una delle condizioni sopra elencate, e cioè:

- rapporto di lavoro in atto
- recesso durante la gravidanza
- perdita del diritto a prestazioni previdenziali

Lavoratrici parasubordinate. Le lavoratrici parasubordinate, quelle cioè che versano il contributo nella gestione separata dell'INPS, la tutela previdenziale per la maternità si considera in corso di godimento qualora all'interessata risultano attribuite 3 mensilità di contribuzione dei 14 mesi precedenti l'evento.

Dimissioni volontarie. Le dimissioni volontarie, intervenute durante il periodo previsto per il divieto di licenziamento (anche nel caso di adozione e affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia) possono dare titolo all'indennità di disoccupazione.

Pertanto, se all'inizio dell'astensione obbligatoria o del periodo fruibile nei primi tre mesi di ingresso del bambino in famiglia, la lavoratrice è in godimento, anche teorico, dell'indennità di disoccupazione, la stessa ha diritto alla prestazione di maternità in luogo di quella di disoccupazione. Il problema, ovviamente, non si pone se l'astensione inizia entro i 60 giorni corrispondenti al periodo di protezione assicurativa.

Totalizzazione. I requisiti possono essere raggiunti anche attraverso la totalizzazione dei periodi italiani, con periodi, se non sovrapposti, effettuati nei paesi UE, SEE e Svizzera.

Non sono, invece, totalizzabili i contributi accreditati in paesi extracomunitari convenzionati.

Requisito ulteriore per il padre. Se sussistono, oltre a quelli generali, gli ulteriori periodi di seguito indicati, l'assegno può essere richiesto dal:

- padre, in caso di abbandono del figlio da parte della madre o di affidamento esclusivo del figlio al padre, sempre che questi sia in possesso, al momento dell'abbandono o dell'affidamento, dei previsti requisiti contributivi (3 mesi di contributi fra i 18 e i 9 mesi precedenti o perdita del diritto, da non più di 9 mesi, a prestazioni assistenziali o previdenziali derivanti dallo svolgimento di almeno 3 mesi di attività di lavoro) e che sussistano congiuntamente le seguenti condizioni:
- al momento della nascita anche la madre sia regolarmente soggiornante e residente in Italia
- il figlio, al momento della domanda, sia stato riconosciuto dal padre, si trovi presso la famiglia anagrafica del padre, sia soggetto alla sua potestà e non sia in affidamento a terzi

L'assegno spetta in via esclusiva al padre e ciò anche qualora la madre abbia a suo tempo beneficiato dell'assegno o di altra prestazione di maternità.

Padre affidatario preadottivo (nell'ipotesi di separazione dei coniugi intervenuta nel corso della procedura di affidamento preadottivo) o adottante (in caso di adozione senza affidamento) sempre che sussistano i previsti requisiti e congiuntamente le seguenti condizioni:

Il minore si trovi, al momento della domanda, nella famiglia anagrafica dell'affidatario o adottante

La moglie (ora separata) affidataria o adottante non abbia a suo tempo già usufruito dell'assegno

Adottante non coniugato (in caso di adozione pronunciata solo nei suoi confronti), sempre che sia in possesso, al momento dell'adozione, dei prescritti requisiti contributivi e il minore si trovi nella famiglia anagrafica dell'adottante, sia soggetto alla sua potestà e non sia in affidamento presso terzi

Padre che ha riconosciuto il neonato o coniuge della donna adottante o affidataria preadottiva, in caso di decesso, rispettivamente, della madre o della donna che ha avuto il minore in adozione o in affidamento preadottivo sempreché sussistano congiuntamente le seguenti condizioni:

Regolare soggiorno (compresa la carta di soggiorno per gli extracomunitari) e residenza in Italia del padre o coniuge della deceduta

Il minore si trovi presso la famiglia anagrafica, sia soggetto alla sua potestà e non sia in affidamento a terzi

La donna deceduta non abbia a suo tempo già fruito dell'assegno

Non sono necessari per il padre o coniuge di cui si tratta i requisiti contributivi (richiesti, invece, per la madre o la donna deceduta).

Affidatario/a non preadottivo/a. In caso di neonato non riconoscibile o non riconosciuto da entrambi i genitori, l'assegno può essere richiesto dal soggetto che, in aggiunta ai requisiti generali, risulti il possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- Abbia ottenuto l'affidamento (ovviamente non preadottivo) il bambino, con provvedimento del Giudice
- Il neonato si trovi nella sua famiglia anagrafica al momento della domanda di assegno

Due astensioni durante l'anno. Al verificarsi di due astensioni obbligatorie per maternità nel corso dello stesso anno solare, spettano due indennità.

La domanda. La domanda per l'assegno va presentata all'INPS entro il termine perentorio di 6 mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

51.2 Baby Sitting: voucher per servizi. In via sperimentale, fino a tutto il 2016, è concesso un voucher alla madre lavoratrice per l'acquisto di servizi di baby sitting ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, di cui usufruire al termine del periodo di congedo di maternità e per gli 11 mesi successivi.

Attenzione. Il voucher è in alternativa al congedo parentale.

Quindi, se la lavoratrice madre opta per l'erogazione del bonus, non può richiedere il congedo.

Fatto salvo che può essere richiesto se lavoratrice ha già usufruito in parte del congedo parentale.

Al beneficio possono accedere esclusivamente le madri, anche adottive e affidatarie, sia le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, sia iscritte alla gestione separata (collaboratrici coordinate e continuative che non risultano iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate) per i bambini già nati (o entrati in famiglia) o quelli la cui data presunta del parto è fissata entro i 4 mesi successivi alla scadenza del bando per la presentazione della domanda.

Più figli. La lavoratrice può ottenere il voucher, sia come genitore anche per più figli (in tal caso deve presentare una domanda per ogni figlio), che come gestante (in caso di gravidanza gemellare potrà presentare la domanda per ogni nascituro), purché ricorrano per ciascun figlio i requisiti sopra richiamati.

Esclusioni. Sono escluse dal beneficio:

- le lavoratrici esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi convenzionati
- le lavoratrici che usufruiscono del beneficio di cui al fondo per le politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità

La durata. Il voucher viene erogato per un periodo massimo di 6 mesi. Per Frazione mensile si intende un mese continuativo di congedo che potrà essere collocato a piacere, singolarmente o in successione, purché nell'ambito degli 11 mesi successivi al termine del periodo di congedo per maternità.

Ne consegue, ad esempio, che se lavoratrice ha usufruito di 4 mesi di congedo parentale, potrà accedere al beneficio per un solo mese, restituendole 29 giorni da utilizzare come congedo parentale.

Allo stesso modo, una volta richiesto, potrà essere interrotto solo al compimento di una frazione mensile così come sopra definita.

Lavoratrici parasubordinate. Le lavoratrici parasubordinate (collaboratrici coordinate e continuative) iscritte alla gestione separata possono usufruire del contributo per un periodo massimo di 3 mesi.

Part-time. Le lavoratrici a part-time potranno fruire del voucher in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Modalità di erogazione. Il contributo per la fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, verrà erogato attraverso il pagamento diretto alla struttura scolastica prescelta.

Diversamente il contributo concesso per il pagamento dei servizi di baby sitting viene erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro, per ogni mese di congedo parentale cui la madre rinuncia.

L'importo del voucher. L'importo del contributo asilo nido e voucher baby sitting è di 600,00 euro al mese 300 euro per le lavoratrici autonome non subordinate.

La domanda. Entro il 31 dicembre le lavoratrici devono presentare la domanda telematica all'INPS che provvederà a redigere la graduatoria tenendo conto dell'ISEE.

In caso di accoglimento della domanda, la lavoratrice deve recarsi presso le sedi INPS per ricevere i voucher richiesti entro i successivi 120 giorni.

Il superamento del termine si intende come rinuncia al beneficio.

51.3 Assegno di natalità. Per ogni figlio nato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 è riconosciuto un assegno di natalità.

L'importo. In particolare, per ogni figlio nato o adottato (o dato in affidamento preadottivo) tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 è riconosciuto un assegno di importo pari a 960 euro annui, erogato a rate mensili, a decorrere dal mese di nascita o di adozione e fino al compimento del terzo anno di età ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare nel caso di adozione. 39.2

I requisiti. Per avere diritto a questo incentivo il richiedente deve avere i seguenti requisiti:

- essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea o cittadino di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno;
- essere residente in Italia;
- avere un ISEE relativo al nucleo familiare non superiore i 25.000 euro all'anno (nel caso l'ISEE non superi i 7.000 euro l'importo è raddoppiato);
- convivere con il figlio (il figlio ed il genitore richiedente devono essere coabitanti ed avere dimora abituale nello stesso comune).

La domanda. Per ottenere l'assegno è necessario presentare domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, entro 90 giorni dalla nascita/adozione/affidamento preadottivo. Poiché l'incentivo è divenuto operativo il 27 aprile 2015, per tutti i figli nati o adottati tra il 1° gennaio e il 27 aprile, il termine per la presentazione della domanda scade il 27 luglio 2015. Se la domanda è stata presentata nei termini (entro i 90 giorni), il primo pagamento com-prende l'importo delle mensilità sino a quel momento maturate. Se la domanda è tardiva l'assegno spetta a decorrere dalla data di presentazione della domanda.

Interruzione dell'assegno.

L'erogazione dell'assegno viene interrotta se si verifica uno dei seguenti eventi (che va comunicato all'INPS entro 30 giorni):

- decesso del figlio;
- revoca dell'adozione;
- decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale;
- affidamento esclusivo del minore al genitore che non ha presentato la domanda;
- affidamento del minore a terzi.

52. GLOSSARIO

Aborto.

L'interruzione della gravidanza prima del 180esimo giorno da diritto al solo trattamento di malattia, rimanendo escluso che la lavoratrice possa usufruire del trattamento di maternità, così come della conservazione del posto. Se, invece, l'aborto si verifica dopo i 180 dall'inizio della gestazione l'evento viene considerato ugualmente come parto e la lavoratrice godrà dei diritti derivanti dallo stato di maternità.

Adozioni (nazionali e internazionali).

E' l'istituto giuridico che tende a garantire al bambino in stato di abbandono il diritto a vivere serenamente all'interno di una famiglia.

In particolare l'adozione internazionale deve essere intesa come una delle tante forme di cooperazione e di collaborazione tra i popoli.

Affidamento.

L'affidamento è uno strumento introdotto a tutela di quel minore che solo temporaneamente risulti privo di un ambiente familiare idoneo alla propria crescita, nonostante che la famiglia riceva interventi di sostegno e di aiuto da parte dello Stato, della Regione o degli Enti locali (ad esempio, buoni alimentari, assegni familiari, sostegno nel pagamento di bollette).

Si parla, infatti, in tali casi di affidamento temporaneo. L'affidamento del minore a soggetti terzi, individuati in base alle indicazioni della legge, dura per il periodo in cui sussiste l'impedimento nella famiglia di origine. Tale situazione di disagio deve essere circoscritta nel tempo: è previsto un termine massimo, che può essere prorogato nell'interesse del minore.

Allorché la causa che abbia impedito alla famiglia di origine di prendersi cura del minore venga meno, il minore potrà fare ritorno al suo nucleo familiare.

Affinità.

E' il vincolo che intercorre tra il coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

Congedo di maternità.

Astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice madre prima e dopo il parto.

Congedo di paternità. Astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore padre, fruita in alternativa alla madre.

Congedo parentale.

Astensione facoltativa della lavoratrice madre e del lavoratore padre.

Congedo per malattia del figlio.

Astensione facoltativa di entrambi i genitori lavoratori in caso di malattia del figlio.

Contributi di riscatto.

Sono le somme richieste per il riconoscimento previdenziale di determinati servizi o periodi, calcolate in relazione all'età, al sesso e alla retribuzione alla data della domanda, atte a garantire la riserva matematica per l'erogazione futura dei benefici economici.

Contribuzione figurativa.

E' il riconoscimento ai fini previdenziali di determinati periodi di rilevanza sociale pur in assenza di contribuzione effettiva.

Genitore solo.

Quando per circostanze varie un solo genitore, in ottemperanza ai doveri genitoriali, può di prendersi effettivamente cura del figlio.

Fattispecie ricorrenti:

1. morte di un genitore
2. abbandono del figlio da parte di uno dei genitori
3. affidamento del figlio a uno solo dei genitori
4. nel caso l'altro genitore sia colpito da grave infermità, ancorché temporalmente circoscritta.

Lavori insalubri e pericolosi.

Molte attività lavorative possono costituire per la Lavoratrice in gravidanza - puerperio - allattamento una condizione di pregiudizio o di rischio per la sua salute o per quella del bambino. Per tale motivo il Legislatore ha emanato specifiche norme preventive a tutela delle lavoratrici madri.