

POLITICA DI TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PAERNITA'

RIFERIMENTI NORMATIVI

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'art.37 della Costituzione della Repubblica Italiana che recita: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione". Tuttavia, nonostante il principio sia stato stabilito sin dal 1948, la legislazione sulla materia sino all'inizio del terzo millennio è stata condensata in pochissimi passaggi a notevole distanza temporale gli uni dagli altri e solo dal 2001 si è registrata una maggiore attività normativa. La legge 30 dicembre 1971 n° 1204 ed il relativo regolamento di attuazione DPR n.1026 del 25/11/76 costituiscono il fondamento giuridico per la tutela della lavoratrice madre, ma nonostante il principio della parità uomo/donna sia stato introdotto nel 1977 con la L. 903 sono stati necessari quasi trent'anni per ampliare la normativa sulla maternità estendo le tutele anche al padre lavoratore con la legge quadro n. 53/2000, denominata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città". Successivamente, il 26/03/2001, è stato deliberato il D. Lgs. n. 151 denominato "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità" che tutela la donna durante la maternità e garantisce il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza da parte di entrambi i genitori. Il T.U., fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione; rappresenta ancora oggi il testo legislativo di riferimento sulla materia avendo mantenuto la sua attualità nel tempo grazie a successivi interventi legislativi di riforma ed all'emanazione di disposizioni e circolari applicative. Dal 2008 il trattamento dei genitori adottivi o affidatari è stato sostanzialmente equiparato a quello dei genitori naturali in materia di congedi di maternità, paternità e parentali, cambiano solo le decorrenze, riferite alla data d'ingresso in famiglia ed i limiti di età del minore. Con il D. Lgs. n. 80/2015, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, sono state introdotte alcune modifiche importanti all'art. 32 del T.U. in tema di congedi. Le modifiche inizialmente a carattere sperimentale, sono divenute strutturali con il successivo D. Lgs. 148/2015. Ultime in ordine temporale, le misure del 'Pacchetto Famiglia' introdotte dalla legge di bilancio 2017 e confermata negli anni successivi.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il T.U. all'art.3 ribadisce il "divieto di discriminazione fondata sul sesso", sancito nei primi articoli della legge 903/1977, legge di parità, e agli articoli 25 e seguenti del Codice Pari Opportunità (D. Lgs. 198/06) con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei diritti relativi. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. Le assenze dal lavoro per congedo di maternità/paternità sono considerate, ai fini della progressione della carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Mentre per i congedi parentali non ci sono norme specifiche che garantiscono la progressione automatica di carriera. In base al principio di non discriminazione, le lavoratrici a tempo parziale hanno diritto a tutte le indennità previste in proporzione all'orario ridotto della prestazione lavorativa.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le donne lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge. Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo. In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad essere reinserita nel proprio posto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento stesso, di idonea certificazione dalla quale risulti lo stato di gravidanza all'epoca del licenziamento. Il divieto di licenziamento non opera nel caso di:

- colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa, particolarmente qualificata, tenuto conto delle attenuanti derivanti dalle particolari condizioni psicofisiche;
- cessazione dell'attività dell'azienda, o di un ramo di essa nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni equivalenti;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova; va tuttavia tenuto presente che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova di una lavoratrice di cui è noto lo stato di gravidanza, è necessario fornire alla stessa spiegazioni dettagliate sulle ragioni che hanno prodotto il giudizio negativo.

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità, per tutta la durata, fino al compimento di un anno di età del bambino. La tutela di entrambi i genitori è inoltre rafforzata dalla nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, familiare o formativo. Nei casi in cui il licenziamento è consentito e la risoluzione del rapporto di lavoro si verifica durante il periodo di astensione obbligatoria o di astensione obbligatoria anticipata, la lavoratrice ha ugualmente diritto alla indennità di maternità per l'intero periodo. Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

DIMISSIONI

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di dimissioni la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso, e hanno comunque diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Dall'art 6 all'art.15 del T.U., sono indicate le norme che si occupano della prevenzione e della sicurezza della lavoratrice madre sul posto di lavoro. Queste norme sono finalizzate alla tutela, delle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

LAVORI VIETATI

Durante il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto la madre non può essere adibita a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. La lavoratrice, di conseguenza, viene adibita ad altre mansioni per il periodo

Politica della tutela della Maternità e della Paternità



per il quale è previsto il divieto. Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure di protezione da adottare e informare le lavoratrici e i rappresentanti per la sicurezza. 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 sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se la lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro.

LAVORO NOTTURNO

È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Inoltre non c'è l'obbligo al lavoro notturno:

- per la lavoratrice madre con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa;
- per la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- per la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età, o in alternativa ed alle medesime condizioni il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/92;

CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza la lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi vengano eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami stessi.

DIRITTO AL RIENTRO

La lavoratrice e il lavoratore durante i periodi di congedo hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al termine di rientrare nella stessa unità produttiva, nell'ambito del territorio comunale, alle stesse mansioni o mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi o da leggi e regolamenti, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. Il diritto si estende fino al compimento di 1 anno di vita del bambino. Tali disposizioni si applicano anche al lavoratore padre al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende *l'astensione obbligatoria dal lavoro* della madre lavoratrice che comprende di norma:

Prima del parto

- i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ed il giorno del parto;
- i periodi di interdizione anticipata, disposti dall'azienda sanitaria locale per gravidanza a rischio, oppure dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili;

Dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto e in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;
- i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi ante e post partum superi il limite complessivo di cinque mesi;
- i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili con il puerperio.

La c.d. «flessibilità» del congedo di maternità, che originariamente prevedeva l'opzione di lavorare fino all'ottavo mese è stata estesa con la legge di bilancio 2019, introducendo la possibilità di lavorare anche durante il nono mese di gravidanza, per fruire interamente dei 5 mesi obbligatori dopo il parto, a condizione che il medico competente attesti che l'opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino. Il periodo di flessibilità anche se già accordato, può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice.

- Adozione o affidamento nazionale

Il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre, nei primi 5 mesi successivi più il giorno dell'effettivo ingresso del minore in famiglia anche qualora il minore raggiunga la maggiore età durante il congedo.

- Adozione o affidamento preadottivo internazionale

Il congedo di maternità può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia più il giorno dell'ingresso stesso. Ferma restando la durata massima di cinque mesi, il congedo può essere fruito anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore ed il periodo residuo è frutto anche in maniera frazionata, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso. Durante il periodo di permanenza all'estero, seguito da un provvedimento di adozione o affidamento, la lavoratrice o il lavoratore in alternativa e/o ad integrazione al congedo di maternità (non frutto o frutto solo in parte), può chiedere un congedo non retribuito, senza diritto a indennità. I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. L'Ente autorizzato che cura la procedura di adozione deve certificare la durata di permanenza all'estero della lavoratrice o del lavoratore.

- Affidamento non preadottivo

Nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia, il congedo di maternità può essere frutto, anche in modo frazionato, entro i 5 mesi dalla data di affidamento del minore, per un periodo massimo di 3 mesi (è da escludere nel caso in cui il collocamento temporaneo avvenga in una comunità di tipo familiare). N.B. Qualora si fruisca del congedo in occasione del collocamento temporaneo in famiglia, per lo stesso minore non sarà possibile avvalersi di un ulteriore periodo in caso di successivo affidamento pre-adottivo o adozione. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità vengono computati per l'anzianità di servizio a tutti gli effetti comprese le ferie, le mensilità aggiuntive e la progressione di carriera come se la lavoratrice svolgesse la sua normale attività lavorativa.

RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

In caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato, in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere il congedo post partum, riprendendo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del congedo residuo a partire dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla produzione di attestazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione si considera aborto. L'aborto è considerato "malattia" e la lavoratrice si astiene dal lavoro per il tempo necessario al recupero psicofisico prima della ripresa dell'attività lavorativa.

Se, invece, l'interruzione di gravidanza si verifica dopo il 180° giorno (compreso) dall'inizio della gestazione o nei casi di bambino nato morto o deceduto successivamente al parto, la lavoratrice ha diritto a cinque mesi di astensione obbligatoria con relativa indennità di maternità, salvo che non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa.

ADEMPIMENTI In base al comma 1 dell'art.21 del T.U., prima dell'inizio del periodo di divieto al lavoro (quindi entro il 7° mese dall'inizio della gestazione), le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro e all'ente che eroga l'indennità, apposita domanda corredata da certificato medico attestante la data presunta del parto. Successivamente entro 30 gg, la lavoratrice deve presentare il certificato di nascita del figlio, o la dichiarazione sostitutiva. Per quanto riguarda l'INPS la domanda di maternità (o paternità) e la successiva comunicazione della nascita e delle generalità devono essere presentate in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- Web - www.INPS.it - Servizi on line (con accesso tramite pin dispositivo).
- Contact Center Integrato - n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile.
- Patronati.

La domanda telematica prevede la possibilità di allegare la documentazione utile alla stessa, ad esempio provvedimenti di interdizione, di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore in adozione o affidamento preadottivo, attestazione dell'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato. Il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità devono essere presentati in originale alla struttura INPS competente.

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

La lavoratrice al verificarsi di alcune condizioni durante i primi sette mesi della gravidanza può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento da parte del Servizio Sanitario Nazionale:

- nel caso di gravi complicanze nella gravidanza, per problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza oppure per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

- quando le mansioni di lavoro sono pregiudizievoli per la gravidanza e non è possibile lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni.

Nel primo caso (problemi di salute) la futura madre deve presentare la domanda di interdizione alla Azienda Sanitaria Locale competente, assieme al certificato medico di gravidanza, al certificato medico che confermi i problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza e ad altro materiale utile a fii della domanda. Decorsi 7 giorni dalla presentazione la domanda si intende accolta e la data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice. Negli altri due casi (ambiente di lavoro non salubre o impossibilità al cambio di mansioni), la domanda può essere presentata dalla lavoratrice oppure dal datore di lavoro stesso alla Direzione Territoriale del Lavoro. La domanda, previo effettivo accertamento dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, deve essere accolta entro 7 giorni dalla presentazione e la data di inizio dell'astensione al lavoro corrisponde con la data di rilascio del provvedimento che deve essere portato a conoscenza del datore di lavoro.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La prestazione economica è a carico dell'INPS, ancorché anticipata dal datore di lavoro ed è pari all'80% dell'ultima retribuzione mensile intera, maggiorata del rateo di gratifica natalizia e delle altre mensilità aggiuntive. L'indennità è corrisposta per tutto il periodo di congedo. Molti contratti collettivi, tra cui anche quelli del credito, degli esattoriali e delle bcc, prevedono l'integrazione di tale indennità sino all'ammontare dell'intera retribuzione ad opera del datore di lavoro, per un massimo di 5 mesi. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva plessa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa. La lavoratrice ha diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti previsti dalla legge o da accordi collettivi che le sarebbero spettanti durante l'assenza. L'indennità di maternità spetta fino al termine del 7° mese dopo il parto, alla lavoratrice madre addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri che non possa essere adibita ad altre mansioni e debba assentarsi dal lavoro per provvedimento degli Organi Ispettivi. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente al congedo di maternità. Il trattamento economico di maternità a carico dell'INPS spetta anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine che si verifichi durante i periodi di maternità. Spetta inoltre alle lavoratrici che, all'inizio del congedo, siano sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o disoccupate da non più di 60 giorni.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il padre può richiedere il congedo di paternità alle stesse condizioni previste per la madre, a prescindere da fatto che la stessa sia lavoratrice o meno, in caso di morte o grave infermità della stessa ed in caso di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo al padre. Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi suddetti (morte, grave infermità e così via), coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non frutto dalla lavoratrice madre. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto. In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere differito, in tutto o in parte, alla data di ingresso del bambino nella casa familiare. In caso di adozioni o affidamenti al padre spetta il congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, oltre a quanto già previsto, anche in alternativa alla

Politica della tutela della Maternità e della Paternità



madre che vi rinunci anche solo parzialmente. Il trattamento economico e normativo nonché il trattamento previdenziale per l'eventuale congedo di paternità è uguale a quello previsto per le lavoratrici.

CONGEDI PARENTALI

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice e/o del lavoratore alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici. Spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento dei 12 anni di età del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, elevabili ad 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. In caso di parto plurimo ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi previsti per ogni figlio. Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età. Per quanto riguarda l'INPS le domande di congedo parentale devono essere presentate, prima dell'inizio del periodo di congedo, in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- Web - www.INPS.it - Servizi on line (con accesso tramite pin dispositivo).
- Contact Center Integrato – n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile.
- Patronati.

Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di 5 giorni prima della fruizione, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

DURATA MASSIMA DEL CONGEDO PARENTALE

Nel rispetto del limite dei 10/11 mesi spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, dal giorno successivo al parto anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri, oppure se è casalinga o lavoratrice autonoma; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. La situazione di genitore single o separato non rientra di per sé nell'ipotesi di genitore solo, poiché deve risultare il non riconoscimento da parte dell'altro genitore oppure la sentenza di affido esclusivo.

I casi di "genitore solo" sono:

- 1) morte di un genitore;
- 2) affido esclusivo;
- 3) grave infermità;
- 4) abbandono da parte di un genitore;
- 5) non riconoscimento da parte di un genitore.

Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 5 gg. e può essere fruito per libera scelta del genitore, sia continuativamente che in maniera frazionata. Nel calcolo del periodo vanno computati tutti i giorni anche quelli festivi e non lavorativi ed in caso di frazionamento, tra un periodo di congedo e l'altro, anche se di un solo giorno, ci deve essere effettiva ripresa dell'attività lavorativa (circolare INPS 109/2000).

Nel caso di parto plurimo il T.U. prevede il diritto al congedo parentale per ogni nato.



CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

Introdotto in linea generale già nel 2012, è divenuto effettivamente utilizzabile, solo nel 2015 con l'emanazione dei decreti attuativi del Jobs Act e delle circolari applicative da parte dell'INPS che hanno chiarito, in linea di principio, che in assenza di contrattazione collettiva il congedo parentale su base oraria può essere fruito in misura pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il congedo parentale su base oraria ai sensi del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 non è cumulabile con altri permessi disciplinati dal T.U. maternità e paternità.

MALATTIA DURANTE IL CONGEDO PARENTALE

L'insorgere di malattia del genitore, durante il periodo di congedo parentale, interrompe il periodo stesso e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia. È evidente che in tal caso occorrerà attivare la procedura di certificazione elettronica di malattia e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia, slittarne la scadenza del congedo o eventualmente spostarne l'utilizzo.

RINUNCIA AL CONGEDO PARENTALE: Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n.81, ha previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

TRATTAMENTO ECONOMICO: L'indennità, pari al 30% dello stipendio o della retribuzione "convenzionale", spetta per un periodo massimo complessivo tra i genitori, di sei mesi, purché fruiti entro il sesto anno di età del bambino. Per i periodi ulteriori rispetto al limite di 6 mesi, o fruiti tra i 6 e gli 8 anni di vita del bambino, o tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, l'indennità spetta a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo pensionistico a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi fruiti tra gli 8 e 12 anni di vita del bambino o tra gli 8 e 12 anni dall'ingresso del minore affidato o adottato in famiglia non sono in alcun caso indennizzati. Nel periodo di fruizione del congedo parentale è prevista la riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima mensilità, i periodi sono però computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa.

RIPOSI E PERMESSI

La lavoratrice madre, durante il 1° anno di vita del bambino, ha diritto a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è ridotto ad un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi:

- 1) in caso di morte o di grave infermità della madre;
- 2) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- 3) in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
- 4) se la madre è lavoratrice autonoma;
- 5) se la madre è casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino (Circolare INPS n 118 del 25/11/2009).

Tale diritto non è riconosciuto al padre quando la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa; nei casi in cui la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi in quanto

Politica della tutela della Maternità e della Paternità



assente dal lavoro per sospensione; quando la madre lavoratrice autonoma fruisce delle indennità per congedo di maternità. In caso di parto plurimo, le ore di permesso vengono raddoppiate, indipendentemente dal numero dei gemelli. Tali permessi possono essere utilizzati anche congiuntamente da entrambi i genitori ed il padre può usufruire delle ore aggiuntive se la madre è in congedo parentale. Tuttavia, se il datore di lavoro mette a disposizione in azienda una camera d'allattamento o un asilo nido, i permessi di lavoro giornalieri si dimezzano, quindi in caso di orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore il permesso è di un 1 ora che si riduce a 1/2 ora in caso di orario inferiore. I genitori di bambini adottati o presi in affidamento hanno diritto ad utilizzare i riposi giornalieri previsti dal testo unico sulla maternità entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia. Nel caso in cui l'adozione o l'affidamento riguardi due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, ai genitori spetta il doppio dei riposi, come previsto in caso di parto plurimo, anche se i minori non sono fratelli. Il lavoratore o la lavoratrice adottivi o affidatari possono utilizzare i riposi giornalieri dal giorno successivo all'entrata del minore in famiglia, al posto del congedo di maternità/paternità, in quanto lo stesso non è obbligatorio. Le ore di riposo e di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti e sono regolarmente retribuite dal datore di lavoro in via anticipata per conto dell'INPS.

MALATTIA DEL BAMBINO

È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni:

- per tutta la durata della malattia, fino ad un'età non superiore ai tre anni;
- cinque giorni l'anno per ciascun genitore se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni.

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 dichiari che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo. Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia. La possibilità di fruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute, da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo ricomprensandovi anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche. Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere di interrompere il decorso del periodo di ferie e fruire del congedo. In caso di malattia del bambino certificata si può interrompere il congedo parentale. In questo caso la presenza per assistenza è prevista per uno solo dei due genitori lavoratori dipendenti. I genitori affidatari o adottivi hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali:

- fino a 6 anni per tutta la durata della malattia del bambino;
- da 6 a 8 anni fino a 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore.

Inoltre, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età tra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino spetta nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia, nel limite annuo dei 5 giorni lavorativi. I periodi di congedo per la malattia del figlio non danno luogo ad alcuna retribuzione e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal terzo all'ottavo anno spetta una contribuzione figurativa ridotta.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ai fini del sostegno economico durante il periodo di utilizzo del congedo parentale l'art. 5 del Testo Unico prevede che le madri lavoratrici e i padri lavoratori a tempo indeterminato, anche adottivi o affidatari, possano chiedere l'anticipazione del TFR. Con circolare n. 85 del 29/11/2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è stata inserita anche l'assenza per malattia del bambino tra le ipotesi ammissibili per accedere all'anticipazione del TFR da parte dei lavoratori subordinati del settore privato. Pertanto queste due ipotesi sono da aggiungere a quelle previste dall'art. 2120, 8° comma, del Codice Civile, pur mantenendo inalterate le condizioni per accedere al beneficio:

- anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- contenimento dell'anticipazione entro il 70% del trattamento spettante;
- limite annuo del 10% degli aventi diritto e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Ai fini pensionistici dell'accrédito figurativo, tutti i periodi di congedo devono collocarsi nell'ambito di un rapporto di lavoro in essere e non richiedono alcuna anzianità contributiva. I periodi di congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro possono essere accreditati con contributi figurativi se la lavoratrice può far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contributi accreditati.

RISCATTO DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA

Sono riscattabili, a domanda, i periodi corrispondenti all'astensione facoltativa, anche per periodi relativi a maternità che si è verificata al di fuori di un 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. Unica condizione per ottenere l'accrédito è che, alla data di presentazione della domanda, risultino versati almeno 5 anni di contribuzione. L'onere del riscatto è a totale carico del richiedente e varia in relazione all'età, al periodo da riscattare, al sesso e alla retribuzione.

**Politica della tutela
della Maternità e della
Paternità**



TABELLE RIASSUNTIVE

TIPO DI ASSENZA	PERIODO E DURATA	SOGGETTI INTERESSATI
Congedo di maternità/paternità	di norma 2 mesi prima del parto salvo flessibilità	solo la madre
	di norma 3 mesi dopo il parto salvo flessibilità	la madre o il padre solo in caso di decesso o grave infermità della madre, abbandono o affido esclusivo
Congedo parentale	massimo 6 mesi individualmente, entro il 12° anno di vita del bambino, per un limite complessivo tra i due genitori di 10 mesi (elevabile ad 11)	sia la madre che il padre
Congedo per malattia	senza limite fino ai 3 anni 5 giorni per genitore fino a 8 anni	la madre o il padre
Riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad un anno di vita del bambino	la madre o il padre solo nei casi specifici

	TRATTAMENTO ECONOMICO	ANZIANITÀ DI SERVIZIO	FERIE	GRATIFICA NATALIZIA	CONTRIBUTI FIGURATIVI
Congedo di maternità/paternità	80% (100%)	Si	Si	Si	Si
Congedo parentale	30% - max per 6 mesi entro i 6 anni di età	Si	No	No	Si
Congedo per malattia figli	No	Si	No	No	Si
Riposi giornalieri	100%	Si	Si	Si	Si