

LA MATERNITÀ



Le Guide Inps

Direttore
Annalisa Guidotti

Capo Redattore
Iride di Palma

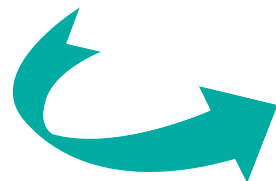
Testi
Clara Pia Claudiani
Elena Fenzi
Daniela Cerrocchi

Progetto grafico
Peliti Associati

Impaginazione
Aldo Rizzuti

Illustrazioni
Paolo Cardoni

Stampa
Primaprint



Premessa

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'articolo 37 della Costituzione: la legge italiana garantisce la protezione della salute della lavoratrice madre e il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza. Nel corso del tempo si è modificata la disciplina della tutela della maternità per venire incontro a diverse esigenze. La maggiore novità ha riguardato i "congedi dei genitori", che garantiscono un sostegno ampio ed effettivo non solo alla maternità ma anche alla paternità.

Quali sono oggi le regole che riguardano la tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri?

Quando si ha diritto alle indennità pagate dall'Inps?

A chi e come richiederle?

A quanto ammontano?

A queste e a moltissime altre domande risponde questa guida, che ha funzione esclusivamente divulgativa e non può costituire, in ogni caso, fonte di diritto. Per una più ampia conoscenza della normativa che regola la materia occorre fare riferimento alle leggi in vigore ed alle disposizioni contenute nelle circolari dell'Inps. Per altre informazioni consultare il sito www.inps.it o chiamare il numero gratuito Inpsinforma 803.164.

LE GUIDE

LE GUIDE

Nella stessa collana:

I versamenti volontari
 I contributi figurativi
 I diritti delle persone con disabilità
 La maternità
 L'indennità ordinaria di disoccupazione
 Il lavoro domestico
 I lavoratori autonomi in agricoltura
 Gli artigiani e i commercianti
 L'assegno per il nucleo familiare
 I contributi da riscatto
 I lavoratori parasubordinati
 Il lavoro part-time
 L'estratto conto
 Le pensioni internazionali

Il congedo di maternità

Che cos'è

Il cosiddetto congedo di maternità è una forma di tutela ampia e flessibile, garantita durante la gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino o dell'ingresso in famiglia di un bambino per adozione o affidamento.

La gravidanza

La legge vieta di far lavorare le donne **nei due mesi precedenti** la data presunta del parto (astensione obbligatoria ante partum) e **nei tre mesi successivi alla data** effettiva del parto (astensione obbligatoria post partum).

Nel caso in cui la data effettiva del parto sia successiva a quella presunta, l'astensione obbligatoria ante partum è prolungata fino alla data della nascita effettiva del bambino.

Negli ultimi anni è stata introdotta la cosiddetta **flessibilità dell'astensione obbligatoria** che consente alla lavoratrice dipendente di ritardare il periodo di assenza obbligatoria fino **a un mese** prima della data presunta del parto, e di potere così usufruire **di quattro mesi** di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino.

La flessibilità viene concessa a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (il medico aziendale, nelle aziende dove è previsto un obbligo di sorveglianza sanitaria) attestino che ciò non può portare danno alla salute della madre o del bambino.

Se non è previsto sul posto di lavoro il medico competente, è compito dello specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) certificare l'assenza di ogni situazione pregiudizievole dopo aver preso visione dell'attestato del datore di lavoro.

Nel caso in cui il bambino nasca morto, o deceda successivamente al parto, la lavoratrice ha comunque diritto alle prestazioni economiche per i tre mesi successivi al parto, o per un periodo maggiore in casi di parto prematuro.

Il congedo di maternità

Adozione e affidamento

In caso di adozione o affidamento, il congedo di maternità può essere chiesto **per i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia** del bambino, a condizione che il bambino non abbia superato i sei anni di età.

In caso di adozione o **affidamento preadottivo internazionale** il congedo è riconoscibile sempre per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia, solo se l'adottato o affidato non abbia raggiunto i diciotto anni.

Il diritto al congedo può essere esercitato non solo dalla madre, ma anche dal padre in caso di:

- rinuncia da parte della madre lavoratrice,
- decesso o grave infermità della stessa,
- affidamento al solo padre.

Il congedo di maternità spetta anche in caso di collocamento temporaneo del minore in famiglia (è da escludersi, invece, in caso di collocamento presso una comunità di tipo familiare). Fermo restando che il congedo deve essere utilizzato nei primi tre mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia, occorre verificare che la lavoratrice si sia effettivamente assentata durante questo periodo (anche a titolo diverso: ferie, aspettativa, o altro, da modificare a seguito del riconoscimento del congedo). Se, viceversa, la lavoratrice ha svolto attività lavorativa, il diritto al congedo può esserle riconosciuto limitatamente al periodo residuo, sempre che non siano già trascorsi i tre mesi.

A chi spetta

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici subordinate, alle lavoratrici parasubordinate, alle lavoratrici autonome e, in alcuni casi, alle madri disoccupate.

Lavoratrici subordinate

In particolare, le **lavoratrici dipendenti** alle quali spetta l'indennità sono suddivise nelle seguenti categorie:

- **operaie a tempo** determinato e indeterminato, dirigenti e impiegate del settore agricoltura;
- **operaie, impiegate e apprendiste**, dei settori dell'industria, del commercio e dell'artigianato;
- **salariate e impiegate** del settore del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari appaltati, viaggiatrici e piazziste, lavoratrici dello spettacolo;

- **addette ai servizi domestici**, impiegate dipendenti da proprietari di stabili e portiere, dipendenti di partiti politici e associazioni sindacali, lavoratrici a domicilio, dipendenti da aziende private del gas, dipendenti da enti di patronato, personale dei servizi, e lavoratrici incaricate della vendita porta a porta;
- **dipendenti della pubblica amministrazione**, anche assunte a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro;
- **dipendenti da aziende di servizi pubblici di trasporto**;
- **lavoratrici dipendenti da società italiane operanti presso filiali estere**, se il lavoro è svolto in paesi dell'Unione Europea o in paesi extracomunitari con cui sono stati stipulati accordi di sicurezza sociale;
- **lavoratrici impiegate nei lavori socialmente utili**.

Per quanto riguarda le **lavoratrici assunte con contratto di formazione e lavoro** (contratto di inserimento nel settore privato), si prevede che i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e puerperio, determinando una sospensione del rapporto lavorativo, possano comportare la proroga del contratto, al solo fine di completare la formazione per un tempo pari a quello della sospensione.

I requisiti essenziali richiesti alle lavoratrici subordinate sono:

- **uno stato di gravidanza** accertato, seguito dal parto;
- un rapporto di **lavoro subordinato** in corso con il diritto alla retribuzione.

Nell'ambito del lavoro subordinato sono previsti **particolari requisiti** per le seguenti categorie:

- **lavoratrici agricole**: è richiesta l'iscrizione per almeno 51 giornate negli elenchi nominativi dell'anno precedente la data di inizio del congedo obbligatorio di maternità;
- **lavoratrici a domicilio**: sono tenute a riconsegnare al committente, all'inizio del periodo di congedo, tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato. Qualora la riconsegna avvenga dopo l'inizio del periodo di congedo, l'indennità di maternità spetta a partire dal giorno successivo alla riconsegna;
- **lavoratrici addette a servizi domestici e familiari** (colf e badanti): devono avere almeno 52 contributi settimanali nei 24 mesi precedenti l'inizio del congedo, oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti il congedo stesso, anche se versati in settori diversi da quello del lavoro domestico.

Il congedo di maternità

Lavoratrici parasubordinate

Le lavoratrici parasubordinate (lavoratrici a progetto, venditrici porta a porta, lavoratrici occasionali), le libere professioniste senza obbligo di iscrizione a casse professionali e le associate in partecipazione, iscritte alla Gestione separata dell'Inps, hanno diritto all'indennità solo se risulta che abbiano almeno tre mensilità di contribuzione, accreditate nella Gestione, nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità.

I contributi sono accreditati a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in cui viene pagato il compenso, indipendentemente dal periodo lavorativo a cui si riferisce (salvo i casi di iscrizione successiva).

Esempio

Se una lavoratrice svolge un lavoro a progetto della durata di 4 mesi (da novembre a febbraio) e viene pagata alla scadenza del rapporto, i contributi le saranno riconosciuti validi soltanto a partire dal mese di gennaio.

Lavoratrici autonome

Le artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale, per avere diritto all'indennità, devono risultare inserite nei rispettivi elenchi di categoria già prima dell'inizio del periodo di maternità ed essere in regola con il versamento dei relativi contributi.

Da ricordare

L'astensione dal lavoro nei due mesi precedenti la data effettiva del parto e nei tre mesi seguenti la data effettiva del parto, non è obbligatoria per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale) e per le lavoratrici parasubordinate.

Madri disoccupate

L'indennità di maternità è corrisposta a tutte le madri che **abbiano cessato di lavorare** a condizione che tra la data di sospensione o assenza dal lavoro senza retribuzione o cessazione del rapporto di lavoro e l'inizio del periodo di congedo di maternità non siano trascorsi più di 60 giorni.

In caso contrario, se, cioè, sono trascorsi più di 60 giorni, l'indennità spetta solo nei seguenti casi:

- se la lavoratrice ha diritto, all'inizio del periodo di congedo di maternità, all'indennità di disoccupazione, ordinaria o speciale. Spetta anche a chi non

usufruisca concretamente di questa indennità, ma possa comunque far valere il suo diritto teorico alla prestazione (per esempio nel caso in cui la domanda relativa all'indennità di disoccupazione non sia stata presentata nei termini previsti);

- se la lavoratrice ha lavorato alle dipendenze di datori di lavoro non soggetti all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, a condizione che, al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro, non siano trascorsi più di 180 giorni dalla cessazione del rapporto. Inoltre nel biennio precedente tale periodo devono risultare versati a favore della lavoratrice almeno 26 contributi settimanali ai fini dell'assicurazione di maternità (è il caso, ad esempio, delle lavoratrici con qualifica di apprendista);
- se la lavoratrice percepisce il trattamento di integrazione salariale, ordinario o straordinario, a carico dell'Inps;
- se la lavoratrice è in mobilità.

In tutti i casi l'indennità di maternità va a sostituire il beneficio economico che la lavoratrice sta già percependo.

Quanto spetta

La prestazione economica di maternità a carico dell'Inps è pari all'80% della retribuzione (per le lavoratrici dipendenti) o del reddito (nel caso delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata dell'Inps). In particolare:

- **per le impiegate**, la retribuzione di riferimento è quella percepita nel periodo mensile immediatamente precedente l'astensione, cui si aggiunge il rateo delle mensilità aggiuntive (tredicesima, quattordicesima ecc.) diviso per 30 giorni;
- **per le operaie e per le apprendiste**, la retribuzione di riferimento va divisa per 26 giorni o per il numero dei giorni lavorati, se il mese non è stato interamente lavorato;
- **per le lavoratrici domestiche**, la retribuzione utilizzata per il calcolo dell'indennità è quella convenzionale sulla quale si pagano i contributi previdenziali (si veda l'esempio riportato nell'allegato alla guida);
- **per le disoccupate**, ci si riferisce all'ultima mensilità di retribuzione percepita interamente prima dello stato di disoccupazione;
- **per le coltivatrici dirette, colone e mezzadre**, si fa riferimento alla retribuzione minima giornaliera, imponibile ai fini contributivi, prevista per gli operai agricoli a tempo indeterminato nell'anno precedente la data effettiva

Il congedo di maternità

va del parto;

- **per le artigiane e commercianti**, la retribuzione di riferimento è data dalla retribuzione minima giornaliera, imponibile ai fini contributivi, dell'anno in corso, prevista per la qualifica di impiegato del rispettivo settore (artigianato o commercio);
- **per le lavoratrici parasubordinate** l'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile (comprese le festività) in misura pari all'80% di 1/365° del reddito, derivante da attività di collaborazione o di libera professione, utile ai fini contributivi. Ciò nei limiti del massimale annualmente previsto.

Nel caso di **collaborazione coordinata o a progetto**, viene preso a riferimento il reddito dei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Il reddito cioè che risulta dai versamenti contributivi in favore della lavoratrice, sulla base della dichiarazione del committente.

Nel caso di **libere professioniste**, viene preso a riferimento, per ciascuno dei mesi, 1/12° del reddito. Il reddito cioè che risulta dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale, relativa all'anno o agli anni in cui sono compresi i dodici mesi.

Come si calcola l'indennità

Nel caso delle lavoratrici dipendenti l'indennità non spetta alle operaie per le giornate festive.

Alle impiegate, invece, viene corrisposta nei giorni festivi, fatta eccezione per le festività nazionali infrasettimanali cadenti di domenica e per la ricorrenza del Santo Patrono.

La data del parto viene conteggiata nel periodo di astensione ante-partum, mentre dal giorno successivo a quello del parto decorre l'indennizzo del periodo post-partum.

Un conteggio particolare è previsto per le lavoratrici a tempo parziale. In caso di part-time ciclico su base annua (attività prestata soltanto in alcuni mesi o settimane dell'anno), l'indennità spetta anche per le giornate di pausa previste dal contratto di lavoro se il periodo di interdizione obbligatoria inizia prima che siano trascorsi 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato. Nell'ipotesi, invece, di part-time orizzontale, il pagamento avviene regolarmente sulla base della retribuzione ridotta.

Congedo anticipato

Per ottenere l'anticipazione del periodo di astensione dal lavoro, la lavoratrice deve presentare un'apposita richiesta alla **Direzione provinciale del lavoro** della propria provincia di residenza.

La domanda può essere presentata in qualunque momento della gravidanza, per uno o più periodi, nei seguenti casi:

- in presenza di gravi complicazioni della gestazione o di patologie preesistenti che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della gestante e del nascituro, e la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni.

Nel primo caso su segnalazione del medico specialista curante, la Asl esegue un accertamento sanitario e rilascia un certificato medico; questo consente alla Direzione Provinciale del lavoro di autorizzare la richiesta all'Inps dell'indennità giornaliera.

Nel secondo caso, invece, decide direttamente la Direzione provinciale del lavoro.

Da ricordare

La Direzione provinciale del lavoro, su segnalazione del datore di lavoro, ha anche la facoltà di prorogare l'astensione obbligatoria dopo il parto, fino a un massimo di sette mesi, qualora sussistano rischi per la sicurezza e la salute della lavoratrice madre.

Parto prematuro

Si considera parto prematuro l'interruzione della gravidanza avvenuta oltre il 180° giorno dall'inizio della gestazione e prima della data presunta del parto. In questo caso la lavoratrice ha diritto alla prestazione economica di maternità anche per i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, che si aggiungono, quindi, al periodo spettante dopo la nascita del bambino.

Esempio

Se la data presunta del parto è il 15 luglio, ma questo si verifica un mese prima, il 15 giugno, il periodo di congedo di maternità post-partum sarà dal 16 giugno al 15 ottobre: cioè 3 mesi (dal 16 giugno al 15 settembre). A questi tre mesi si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, che in questo caso sono 30.

Il congedo di maternità

Aborto

Si considera aborto l'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione.

La data di inizio della gestazione corrisponde al 300° giorno antecedente la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

L'aborto è considerato "malattia" e consente alla lavoratrice di astenersi dal lavoro solo il tempo necessario per il recupero delle condizioni fisiche sufficienti per la ripresa dell'attività lavorativa. In caso di aborto la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità, ma a quella di malattia, sempre che appartenga ad una categoria assicurata all'Inps per la malattia e sempre che presenti la certificazione medica.

Da ricordare

Alle lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale), in caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifica dopo il terzo mese, viene corrisposta l'indennità di maternità per 30 giorni.

Chi paga

L'indennità economica di maternità viene corrisposta alle lavoratrici dal datore di lavoro, il quale anticipa il pagamento per conto dell'Inps e lo conguaglia con il versamento dei contributi tramite il modello DM/10 (pagamento a conguaglio).

Per le seguenti categorie di lavoratrici, invece, il pagamento dell'indennità viene effettuato direttamente dall'Inps (pagamento diretto):

- lavoratrici a tempo determinato per lavori stagionali;
- operaie agricole;
- lavoratrici dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione;
- lavoratrici domestiche;
- lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone o mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale);
- lavoratrici parasubordinate;
- lavoratrici socialmente utili;
- lavoratrici sospese dal lavoro, disoccupate o in mobilità;
- lavoratrici che si trovino in cassa integrazione guadagni straordinaria a zero ore con pagamento diretto da parte dell'Inps.

L'Inps, in qualità di sostituto d'imposta, effettua sull'indennità di maternità le trattenute Irpef previste dalla legge.

Da ricordare

Per alcune categorie di lavoratrici il trattamento economico di maternità non è a carico dell'Inps:

■ dipendenti delle amministrazioni dello Stato:

le lavoratrici dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle Regioni, delle Province, dei Comuni, degli Enti pubblici, hanno diritto ad un trattamento economico a carico dell'amministrazione di appartenenza.

■ libere professioniste (non iscritte alla Gestione separata dell'Inps):

l'indennità di maternità viene loro assegnata dalle casse di previdenza ed assistenza presso le quali sono iscritte.

Il congedo di paternità

La legge riconosce al padre dopo la nascita del bambino il diritto di astenersi dal lavoro al posto della madre, **usufruendo del congedo di paternità** e della relativa indennità pari all'80% della retribuzione.

Il congedo può essere riconosciuto solo nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre.

In caso di abbandono avvenuto durante i tre mesi successivi al parto, la madre perde il diritto al congedo di maternità dal momento dell'abbandono stesso; l'eventuale residuo periodo di astensione obbligatoria può essere riconosciuto al padre, dietro presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione che attesti la situazione.

Il congedo di paternità è finalizzato a garantire al neonato, l'assistenza materiale ed affettiva di un genitore. Esso viene riconosciuto al padre lavoratore a prescindere dal fatto che la madre sia lavoratrice (dipendente, autonoma ecc.) o casalinga.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il **divieto di licenziamento** si applica anche al padre per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento si applica altresì al padre adottante o affidatario fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Il padre lavoratore che ha diritto al congedo di paternità può presentare

Il congedo di maternità

la domanda compilando gli appositi moduli reperibili presso le sedi Inps o sul sito dell'Istituto www.inps.it.

La domanda

Prima del parto la **lavoratrice subordinata** deve consegnare al proprio datore di lavoro e all'Inps la domanda compilata su un apposito modulo reperibile presso le Sedi Inps o sul sito dell'Istituto www.inps.it, accompagnato dal certificato medico di gravidanza, che attesti:

- le generalità della lavoratrice;
- il mese di gestazione alla data della visita medica e la data presunta del parto.

I medici del Servizio Sanitario Nazionale sono abilitati al rilascio del certificato di gravidanza.

Entro 30 giorni dal parto, la lavoratrice deve far pervenire al proprio datore di lavoro e all'Inps il certificato di nascita del figlio o un certificato di famiglia o una dichiarazione sostitutiva di responsabilità.

Il diritto all'indennità di maternità si prescrive dopo un anno se la domanda non viene presentata nei termini o viene presentata in maniera incompleta.

Il congedo parentale

Che cos'è

Terminato il periodo di congedo di maternità, è possibile richiedere ulteriori periodi di assenza per assistere il bambino.

Il congedo parentale (astensione facoltativa) può essere richiesto anche dal padre ed è riconoscibile fino agli otto anni di età del bambino.

Le **lavoratrici autonome** possono goderne in misura ridotta, fino ad un massimo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino, e non è previsto che possa usufruirne il padre.

Il congedo parentale è utilizzabile come segue:

- **6 mesi**, continuativi o frazionati, per la madre;
- **6 mesi, elevabili a 7**, continuativi o frazionati, per il padre;
- **10 mesi**, continuativi o frazionati, qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino. La condizione di genitore "solo" viene riconosciuta nel caso in cui l'altro sia morto, abbia abbandonato la famiglia o non abbia riconosciuto il figlio. L'affidamento ad un unico genitore deve risultare da un provvedimento formale.

L'astensione può essere goduta in un'unica soluzione o frazionata; in quest'ultimo caso, per calcolare un mese si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere i 30 giorni.

I congedi parentali dei due genitori non possono superare complessivamente il limite di dieci mesi (undici se il padre fruisce della elevazione).

Anche i genitori **adottivi o affidatari** possono usufruire del congedo parentale ed i limiti di età del bambino sono superiori a quelli previsti per i figli biologici (*si vedano le pagine 12 e 13*).

Da ricordare

*La disciplina sin qui descritta si applica per ciascun figlio, fino agli otto anni di vita. In caso di **parto gemellare o plurigemellare** ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti per un solo figlio.*

La regola è valida anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di più minori il cui ingresso in famiglia avvenga nella stessa data.

I due genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente: il padre, infatti, può fruirne nel periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando beneficia dei riposi giornalieri per allattamento.

Il padre ha un diritto individuale al congedo, per cui ne può usufruire anche qualora la madre non ne abbia diritto.

Il congedo parentale

A chi spetta

Il congedo parentale è riconosciuto a tutti i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro dipendente, dall'inizio e durante il periodo di astensione facoltativa.

Sono esclusi:

- gli addetti ai servizi domestici;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori iscritti alla Gestione separata.

Per tutte le altre categorie il diritto all'indennità giornaliera si esaurisce immediatamente se, nel corso del periodo di astensione, il rapporto di lavoro cessa o viene sospeso.

L'indennità spetta, se il bambino è vivente, per tutto il periodo di congedo parentale. Se il bambino decede nel corso del periodo richiesto, il diritto cessa automaticamente dal giorno successivo alla morte.

Il periodo di congedo parentale può essere sospeso dall'insorgenza di una malattia debitamente certificata.

Quanto spetta

L'indennità di congedo parentale è pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera (calcolata con gli stessi criteri previsti per il congedo di maternità), ed è concessa:

- **senza limiti di reddito**, per un periodo di astensione facoltativa di massimo **sei mesi** complessivi tra i genitori;
 - per i genitori biologici fino al giorno (compreso) del compimento del terzo anno di età del bambino;
 - per i genitori adottivi o affidatari di bambini al di sotto dei sei anni fino al giorno del compimento del sesto anno di età. Dopo il compimento dei sei anni e fino all'ottavo anno di età il congedo spetta, se richiesto entro i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato;
 - per i genitori adottivi o affidatari, in caso di bambini che al momento dell'adozione o dell'affidamento abbiano un'età compresa tra i sei e i dodici anni, se richiesto entro i tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia.
- **con limiti di reddito**, per periodi **superiori a sei mesi**, 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 gene-

rale obbligatoria (*vedi allegato alla guida*):

- per i genitori biologici, fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, dopo che abbiano già usufruito di sei mesi complessivi di astensione entro il terzo anno di età del bambino ed intendano fruire di ulteriori periodi (fino ad un massimo di 10 o 11 mesi), oppure anche per i primi 6 mesi, non richiesti entro i tre anni di età del bambino;
- per i genitori di bambini adottati o affidati al di sotto dei sei anni per i periodi eccedenti i sei mesi, (se il reddito è superiore al limite, il richiedente ha il diritto al congedo non all'indennità);
- per i genitori di bambini adottati o affidati tra i sei e i dodici anni anche per periodi eccedenti i sei mesi, ma solo se il beneficio viene richiesto entro i tre anni dall'ingresso in famiglia (dopo tale termine cessa il diritto sia al congedo sia all'indennità).

L'indennità spetta anche ai genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e gli otto anni per qualsiasi periodo richiesto dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia nel caso in cui i redditi siano inferiori al limite di cui sopra (se il reddito eccede i limiti previsti si ha comunque diritto al congedo, non all'indennità).

Il periodo di congedo parentale è valido ai soli fini dell'anzianità di servizio e non per le ferie e le mensilità aggiuntive.

Anche il congedo parentale fino agli otto anni di età del bambino, se avvenuto durante il rapporto di lavoro, dà diritto all'accredito **della contribuzione figurativa**, utile ai fini della pensione.

La domanda

I genitori che intendono chiedere il congedo parentale devono presentare all'Inps e al datore di lavoro la domanda di congedo (il cui modulo è disponibile presso le sedi Inps e sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "moduli") allegando la seguente documentazione:

- certificato di nascita, da cui risulti la paternità e la maternità o analogo certificazione da cui risultino gli stessi elementi, o anche dichiarazione sostitutiva (sempre che la documentazione non sia già stata presentata);
- dichiarazione di responsabilità dell'altro genitore (non richiedente), che attesti gli eventuali periodi di congedo parentale di cui ha usufruito per il figlio (con indicazione del datore di lavoro, per i lavoratori dipendenti);
- analogo dichiarazione del richiedente che attesti i periodi di congedo pa-

Il congedo parentale

parentale eventualmente già goduti;

- impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali e successive variazioni.

In caso di **adozione o affidamento** occorre inoltre presentare:

- **per le adozioni e gli affidamenti nazionali** copia del provvedimento di affidamento o adozione e copia del documento, rilasciato dall'autorità competente, da cui risulti la data dell'effettivo ingresso del bambino in famiglia;
- **per le adozioni e gli affidamenti preadottivi internazionali** il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti il provvedimento del giudice straniero con cui è disposta l'adozione o l'affidamento, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento effettivo del minore presso la famiglia adottiva o affidataria.

I riposi

Riposi giornalieri

La lavoratrice madre assicurata all'Inps per la maternità (con esclusione delle lavoratrici domestiche, a domicilio, autonome o parasubordinate) ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, ai seguenti riposi giornalieri indennizzati dall'Inps:

- due ore al giorno, se l'orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore quotidiane. Le due ore possono essere fruiti separatamente (ad esempio un'ora in entrata ed una in uscita) o cumulate;
- un'ora al giorno se l'orario di lavoro quotidiano è inferiore alle sei ore.

Qualora il datore di lavoro metta a disposizione, all'interno dell'azienda, un asilo nido o un'altra struttura idonea, i riposi giornalieri si riducono della metà:

- un'ora, in caso di orario di lavoro pari o superiore alle sei ore;
- mezz'ora, in caso di orario inferiore alle sei ore.

I riposi giornalieri sono riconosciuti anche al padre, in alternativa alla madre, quando:

- i figli sono affidati al solo padre;
- la madre è deceduta o è gravemente malata;
- la madre, lavoratrice dipendente, non se ne avvale;
- la madre non è lavoratrice dipendente, cioè è autonoma o libera professionista.

Il padre non può goderne, invece, durante il congedo di maternità e/o parentale della madre, qualora la madre sia lavoratrice domestica o a domicilio o non svolga alcuna attività lavorativa.

In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e di congedo parentale della madre.

Le ore fruibili vengono conteggiate sulla base dell'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Riposi giornalieri in caso di adozione

I genitori adottivi o affidatari possono fruire dei riposi giornalieri **entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia**. Nell'ipotesi di adozione o af-

I riposi

fidamento di **due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data** è previsto il raddoppio dei riposi come nel caso di parto plurimo.

Il lavoratore -uomo o donna- che abbia adottato o preso in affidamento un minore può utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso in famiglia del bambino. La successiva richiesta di congedo di maternità o paternità (non oltre il terzo mese dall'ingresso in famiglia) sostituisce la richiesta, per i giorni coincidenti, dei riposi giornalieri.

La madre adottiva o affidataria può beneficiare dei riposi giornalieri durante il congedo parentale del padre adottivo o affidatario, ma non durante il congedo di paternità di quest'ultimo.

Il padre adottivo o affidatario non può invece godere dei riposi durante il congedo di maternità, durante il congedo parentale della madre e durante i periodi di sospensione del rapporto di lavoro di quest'ultima.

Nel caso in cui i genitori abbiano fruito dei riposi giornalieri durante l'affidamento preadottivo, non hanno diritto ad ulteriori periodi dopo l'adozione.

ESEMPI DI RIPARTIZIONE DELLE ORE FRA I GENITORI IN CASO DI PARTO PLURIMO			
ORARIO DI LAVORO	madre	padre	
		almeno 6 ore	meno di 6 ore
almeno 6 ore giornaliere	4 ore	0 ore	0 ore
	3 ore	1 ora	1 ora
	2 ore	2 ore	2 ore
	1 ora	3 ore	3 ore
	0 ore	4 ore	4 ore
	congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora
meno di 6 ore giornaliere	2 ore	0 ore	0 ore
	1 ora	2 ore	1 ora
	0 ore	4 ore	2 ore
	congedo di maternità o parentale	2 ore	1 ora

Malattie del bambino

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro in caso di malattia dei propri figli. In particolare:

- fino a tre anni di età del bambino, l'astensione può effettuarsi senza alcun limite;
- dai tre agli otto anni di età del bambino, l'astensione può effettuarsi nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Le malattie del bambino devono essere documentate con certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato.

Le assenze per malattia del bambino fino al suo terzo anno di vita non sono retribuite, ma i periodi di congedo per tale motivo sono calcolati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità e alla gratifica natalizia.

In caso di adozione o affidamento, l'astensione dei genitori per malattia del figlio è disciplinata come segue:

- fino a sei anni d'età del bambino, l'astensione può effettuarsi senza limiti;
- dai sei agli otto anni d'età del bambino, l'astensione può effettuarsi nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Da ricordare

Se la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero e si presenta mentre i genitori stanno usufruendo di un periodo di ferie, queste vengono interrotte, previa richiesta, e l'assenza viene considerata come un congedo per malattia del bambino.

Chi paga

Il congedo parentale viene pagato dal datore di lavoro, il quale lo anticipa per conto dell'Inps e lo conguaglia con il versamento dei contributi.

Per le seguenti categorie di lavoratori, invece, il pagamento viene effettuato direttamente dall'Inps:

- operai agricoli a tempo determinato;
- operai agricoli a tempo indeterminato;
- lavoratori dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione;
- lavoratori a tempo determinato per lavori stagionali, nel caso in cui il contratto non preveda la liquidazione a cura del datore di lavoro;
- lavoratrici autonome (i lavoratori autonomi non ne hanno diritto).

Garanzie per la lavoratrice madre

La legge prevede alcune forme di tutela che garantiscono alla lavoratrice madre, nella generalità dei casi, il mantenimento del posto di lavoro e il pagamento dell'indennità anche in caso di dimissioni.

Il divieto di licenziamento

Una delle forme più importanti di tutela del lavoro della madre è costituita dalla particolare disciplina in materia di licenziamento.

La legge, infatti, vieta al datore di lavoro di licenziare la lavoratrice **dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino** (ovvero, in caso di adozione o affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia).

Il divieto di licenziamento si applica inoltre alle seguenti situazioni particolari e vale per i periodi descritti:

- in caso di bambino nato morto o deceduto entro il periodo di astensione obbligatoria post-partum, fino allo scadere dei tre mesi (quattro in caso di flessibilità, cinque in caso di parto prematuro) dal giorno del parto;
- in caso di decesso del bambino tra i tre mesi ed un anno di età, **per dieci giorni** dalla data della morte.

Eccezioni al divieto di licenziamento

Il divieto non è assoluto, poiché la legge prevede eccezioni.

E' infatti ammesso il licenziamento nei seguenti casi:

- per colpa grave della lavoratrice, considerata giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. Se il licenziamento per giusta causa avviene durante i periodi di congedo di maternità, la lavoratrice non perde il diritto all'indennità di maternità;
- per cessazione dell'attività aziendale;
- per scadenza dei termini nei contratti a tempo determinato;
- in caso di esito negativo del periodo di prova.

Le addette a lavorazioni stagionali, licenziate per cessazione dell'attività aziendale, hanno diritto, fino al compimento di un anno di vita del bambino, alla precedenza nella riassunzione in caso di ripresa dell'attività stagionale, a meno che non si trovino ad usufruire del periodo di astensione obbligatoria.

In caso di dimissioni

La legge interviene a tutelare la lavoratrice riconoscendole l'indennità di ma-

ternità anche nel caso in cui presenti le dimissioni nel periodo che va dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione, fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia).

Per evitare, inoltre, che dietro le dimissioni si celi in realtà un licenziamento da parte del datore di lavoro, le dimissioni presentate in tale periodo vanno comunicate per la loro convalida al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

I congedi per maternità ai fini pensionistici

Il periodo di congedo di maternità vale a tutti gli effetti per il calcolo dell'anzianità di servizio, con tutto ciò che ne deriva (maturazione ferie, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, progressioni di carriera e tutto ciò che è previsto dai contratti collettivi).

Il periodo di congedo di maternità è inoltre considerato come periodo utile per la pensione. L'accredito della contribuzione (detta figurativa) viene effettuato dall'Inps su richiesta della lavoratrice. Anche se la madre partorisce in un periodo in cui non presta alcuna attività lavorativa, può, con una apposita domanda all'Inps, chiedere l'accredito della contribuzione figurativa del periodo corrispondente al congedo di maternità (due mesi prima e tre mesi dopo il parto). L'accredito viene riconosciuto a condizione che, al momento della domanda, l'interessata possa far valere almeno cinque anni di contribuzione.

E' inoltre possibile il riscatto, cioè il pagamento in proprio dei contributi, anche del periodo corrispondente al congedo parentale.

Assegni di maternità per le madri non lavoratrici

La legge prevede forme di tutela anche per le madri che, al momento del parto o dell'ingresso in famiglia del bambino in affidamento o adottato, non possono essere considerate lavoratrici.

Per questo motivo sono stati istituiti due tipi di assegno, uno a carico dello Stato, in favore di ex lavoratrici, ed uno a carico dei Comuni, per le madri appartenenti a nuclei familiari con redditi bassi.

In entrambi i casi sia per l'assegno di maternità dello Stato sia per quello dei Comuni è **l'Inps che paga**.

Assegno di maternità dello Stato

Spetta alla madre, anche adottante o affidataria, che sia **cittadina italiana o comunitaria, oppure cittadina extracomunitaria** in possesso (al momento della domanda) di **carta di soggiorno** (si veda sotto), residente e soggiornante in Italia al momento della nascita o dell'ingresso del bambino in famiglia.

La madre deve trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- essersi dimessa volontariamente dal lavoro durante la gravidanza ed avere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita del bambino (o il suo inserimento in famiglia, nel caso di adozione o affidamento). I contributi possono essere relativi ad attività lavorativa subordinata (compresi i lavori socialmente utili) o parasubordinata;
- aver avuto precedentemente diritto ad una prestazione dell'Inps (ad esempio in caso di malattia o disoccupazione, aver lavorato almeno tre mesi, purché non sia trascorso un determinato periodo di tempo, che varia a seconda dei casi, comunque mai superiore ai nove mesi).

Da ricordare

La carta di soggiorno prescinde dall'attività svolta, ma può essere rilasciata solo se il richiedente:

- è regolarmente soggiornante in Italia da almeno 6 anni;
- possiede, all'atto della richiesta, un permesso di soggiorno che consenta un numero non predefinito di rinnovi (lavoro subordinato a tempo indeterminato, lavoro autonomo, famiglia, motivi religiosi se l'attività pastorale è a tempo indeterminato ecc.);
- ha un reddito sufficiente al sostentamento proprio e dei familiari conviventi;
- non è stato denunciato e rinviato a giudizio per gravi reati.

L'assegno di maternità dello Stato può essere concesso anche **al padre** nei se-

guenti casi:

- decesso della madre naturale, adottante o affidataria preadottiva;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre;
- che sia adottante non coniugato;
- che sia affidatario preadottivo separato;
- che sia adottante separato.

In presenza di determinati presupposti l'assegno può essere concesso all'affidatario (in caso di non riconoscibilità o non riconoscimento del neonato da parte di entrambi i genitori naturali).

In caso di incapacità di agire del genitore, la domanda e la relativa documentazione devono essere presentate dal legale rappresentante dell'incapace in nome e per conto di quest'ultimo.

Anche il padre che richiede l'assegno dello Stato deve essere in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese dell'Unione Europea oppure (se extracomunitario) della carta di soggiorno, da cui risulti che era residente e soggiornante in Italia al momento della nascita del figlio o dell'ingresso in famiglia del bambino adottato o affidato.

La domanda

La domanda di assegno di maternità dello Stato (il cui modulo è disponibile presso le sedi Inps e sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "moduli") deve essere presentata, entro il termine perentorio di 6 mesi successivi al parto o all'ingresso del bambino in famiglia, alla sede Inps di residenza, corredata della documentazione prevista.

Nel caso in cui venga respinta dall'Inps per mancanza dei requisiti, la domanda di assegno viene trasmessa d'ufficio al Comune di residenza del richiedente, dove viene esaminata quale richiesta di assegno di maternità dei Comuni.

Quanto spetta

L'importo dell'assegno (che viene rivalutato il 1° gennaio di ogni anno) è determinato con riferimento alla data del parto o dell'ingresso del minore nella famiglia del richiedente (*la somma spettante per l'anno in corso è indicata nell'allegato alla guida*).

L'assegno di maternità dello Stato non è cumulabile con quello di maternità concesso dai Comuni, ma è cumulabile con altre indennità previste da leggi

Assegni di maternità per le madri non lavoratrici

regionali o disposizioni comunali o provinciali.

L'assegno di maternità non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali ed è corrisposto:

- in misura intera, se il richiedente non ha diritto ad altro trattamento economico di maternità (indennità e/o retribuzione);
- in misura ridotta (per differenza), nel caso in cui il richiedente sia titolare di un altro trattamento economico di maternità di importo inferiore.

L'assegno, infine, non è legato alla situazione economica del nucleo familiare, bensì solo ai requisiti contributivi e lavorativi.

Assegno di maternità dei Comuni

È una prestazione concessa dal Comune di residenza (e materialmente pagata dall'Inps) che viene riconosciuta per legge alle donne non lavoratrici, non iscritte ad alcun fondo previdenziale. La speciale prestazione è riconosciuta alle cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno per ogni figlio biologico e per ogni minore adottato o in affidamento preadottivo.

L'assegno viene corrisposto per un massimo di cinque mensilità per ogni bambino (quindi in caso di parto gemellare la prestazione si raddoppia).

L'importo concesso per l'anno in corso è riportato nell'allegato alla guida.

L'assegno di maternità viene concesso alle seguenti condizioni:

- la madre non deve avere diritto ad altro trattamento economico di maternità (nel caso in cui ne percepisca uno di importo inferiore, viene corrisposta la differenza);
- il nucleo familiare di appartenenza della madre non deve superare i limiti di reddito stabiliti annualmente con il criterio dell'Indicatore della Situazione Economica (*si veda l'allegato alla guida*).

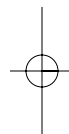
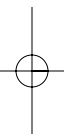
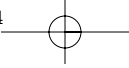
La domanda deve essere presentata al Comune di residenza nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso del bambino adottato o in affidamento. Alla domanda in carta semplice, secondo un facsimile predisposto dal Comune, deve essere allegata la dichiarazione sostitutiva dove l'interessata dichiara, sotto la propria responsabilità, anche penale:

- la composizione della sua famiglia anagrafica, più le persone che sono a carico ai fini dell'Irpef;
- i redditi e il patrimonio mobiliare ed immobiliare di tutti i componenti del

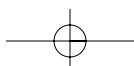
nucleo familiare;

- i soggetti che gestiscono il patrimonio mobiliare dei componenti del nucleo (Bot, depositi bancari, postali ecc.).

Il valore del patrimonio mobiliare e immobiliare sarà considerato per il 20%. L'assegno del Comune non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali.



LE GUIDE



Allegati

La maternità

(Di seguito si trovano riportati un esempio di calcolo dell'indennità di maternità per una lavoratrice domestica, i limiti di importo per il 2006 dell'indennità di congedo parentale, l'importo per il 2006 dell'assegno di maternità dello Stato e di quello dei Comuni)

Esempio di calcolo dell'indennità di maternità per una lavoratrice domestica

Una lavoratrice domestica svolge la propria attività ricevendo un paga oraria di 8 euro. In caso di gravidanza otterrà una indennità di maternità calcolata non sugli 8 euro effettivamente percepiti, ma su 6,70 euro che rappresentano la retribuzione convenzionale relativa alla fascia retributiva che va da 6,71 euro a 8,18 euro.

Congedo parentale

L'indennità di congedo parentale è concessa, nei casi illustrati alle pagine 12 e 13 della guida, a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente non superi, per il 2006, 13.896,35 euro.

Assegno di maternità dello Stato

Per le nascite, le adozioni e gli affidamenti avvenuti nel 2006, l'importo è pari a euro 1777,53.

Assegno di maternità dei Comuni

L'importo per il 2006 è pari a 288,75 euro mensili, per complessivi 1.443,73 euro (l'assegno viene corrisposto per un massimo di cinque mensilità per ogni bambino) oppure ad integrazione (quota differenziale) tra l'importo inferiore percepito come trattamento economico di maternità e la prestazione del Comune.

L'assegno viene concesso se la situazione economica del nucleo di appartenenza (ISE) della madre non supera 30.099,59 euro (l'importo si riferisce a nuclei familiari composti da tre persone e deve essere riconsiderato in caso di diversa composizione).

