

TuttoInps

Le prestazioni a sostegno del reddito

L'indennità di maternità

Sommario

REQUISITI.....	2
INDENNITA' PER ASTENSIONE OBBLIGATORIA.....	2
INDENNITA' PER ASTENSIONE FACOLTATIVA (CONGEDO PARENTALE).....	3
CASI PARTICOLARI.....	4
RIPOSÌ ORARI.....	5
MALATTIA DEL BAMBINO.....	5
LE DOMANDE.....	5
L'IMPORTO.....	5
FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE.....	6
IL RICORSO.....	7

Le prestazioni a sostegno del reddito

E' un'indennità sostitutiva della retribuzione che viene pagata alle lavoratrici assenti dal servizio per gravidanza e puerperio.

REQUISITI

Per ottenere l'indennità di maternità le lavoratrici dipendenti devono avere un rapporto di lavoro in essere con diritto a retribuzione.

Per le altre categorie:

- le lavoratrici domestiche devono aver versato almeno un anno di contributi nei due anni precedenti il periodo di assenza obbligatoria o almeno sei mesi di contributi nell'anno precedente;
- le lavoratrici agricole devono aver effettuato minimo 51 giornate di lavoro nell'anno precedente il periodo di assenza obbligatoria;
- le lavoratrici autonome devono risultare iscritte negli elenchi degli artigiani o dei commercianti, o dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, prima del periodo indennizzabile per maternità e aver pagato i contributi relativi;
- le lavoratrici parasubordinate devono avere un minimo di tre contributi mensili nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori al parto.

In particolare

L'indennità di maternità per astensione obbligatoria spetta per un periodo massimo di cinque mesi; per astensione facoltativa, per un periodo non superiore a 11 mesi complessivi tra i due genitori, da fruire nei primi otto anni di vita del bambino. Torna su

INDENNITA' PER ASTENSIONE OBBLIGATORIA

L'indennità per astensione obbligatoria spetta:

- Alle lavoratrici dipendenti che debbono astenersi obbligatoriamente dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi alla data effettiva del parto. L'indennità spetta anche, in caso di parto anticipato, per il periodo compreso tra la data prevista e quella effettiva del parto. La legge 53/2000 ha introdotto la flessibilità dell'astensione obbligatoria, cioè la possibilità per la lavoratrice di posticipare la sospensione del lavoro al mese precedente la data presunta del parto; il periodo non goduto sarà così fruito dopo la nascita del bambino. Ciò a condizione che lo specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel caso in cui la lavoratrice dipenda da un'azienda soggetta a controlli sanitari (ad esempio: azienda industriale), attestino che tale situazione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro. Se manca l'obbligo per l'azienda del medico competente, tale funzione spetta al ginecologo. Le lavoratrici che svolgono lavori faticosi o pericolosi (e non possono essere adibite ad altre mansioni) e quelle che soffrono per particolari patologie, preesistenti alla gestazione o verificatesi in seguito, possono anticipare "per rischio" il periodo di

INDENNITA' PER ASTENSIONE FACOLTATIVA (CONGEDO PARENTALE)

astensione obbligatoria precedente al parto, su autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

Per motivi analoghi e su segnalazione del datore di lavoro, l'Ispettorato ha anche la facoltà di posticipare il ritorno della madre al lavoro, fino al 7° mese successivo al parto. In caso di morte o di grave malattia della madre, in caso di abbandono o di non riconoscimento del bambino da parte della madre, anche non lavoratrice, l'indennità per astensione obbligatoria relativa ai mesi successivi al parto spetta al padre lavoratore dipendente.

La lavoratrice ha diritto all'indennità per astensione obbligatoria per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto anche nei casi in cui:

- il bambino sia nato morto;
 - il bambino sia deceduto successivamente al parto;
 - ci sia stata un'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione (che è considerata parto)
- Alle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane e commercianti), a partire dal 27 aprile 2001 (entrata in vigore Testo unico sulla maternità), spetta l'indennità per i due mesi prima e i tre mesi dopo il parto, ma per queste categorie non c'è l'obbligo di astensione dal lavoro, come avviene invece per le lavoratrici dipendenti. Spetta sempre per 5 mesi anche in caso di parto prematuro e in caso di parto successivo alla data presunta.
 - Alle lavoratrici parasubordinate iscritte alla gestione separata dei lavoratori autonomi, che versano il contributo del 18,20% o del 19,20% secondo il reddito (collaboratrici coordinate e continuative, venditrici porta a porta, libere professioniste)
Vedi - L'indennità di maternità dei lavoratori parasubordinati

In caso di adozione l'indennità spetta

Alle lavoratrici dipendenti, che abbiano adottato bambini o che li abbiano presi in affidamento (preadottivo o provvisorio), per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, sempre che il bambino adottato non abbia ancora compiuto i sei anni (i 18 anni di età in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionale). Spetta anche al padre lavoratore dipendente, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente.

Spetta anche alle lavoratrici autonome adottive o affidatarie (affidamento preadottivo) ma non al lavoratore autonomo. Torna su

INDENNITA' PER ASTENSIONE FACOLTATIVA (CONGEDO PARENTALE)

Ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro entro gli otto anni di età del proprio figlio; le astensioni non possono superare un periodo complessivo tra i genitori di dieci mesi, elevabili a undici.

Anche i genitori adottivi o affidatari hanno diritto ad astenersi dal lavoro e i limiti di età del bambino sono più alti rispetto a quelli previsti per i figli biologici: fino al dodicesimo anno di età del minore, nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia e per un periodo massimo di 6 mesi (7 per il padre) se l'astensione è chiesta da un solo genitore, o di 10 mesi (elevabili a 11), se cumulata tra i due. Se il bambino fa il suo ingresso in famiglia a 12 anni l'astensione

CASI PARTICOLARI

può essere esercitata, sempre entro i tre anni successivi all'inserimento nel nucleo, con le stesse modalità, fino al 15° compleanno;

Possono chiedere l'astensione facoltativa:

- le madri lavoratrici dipendenti (escluse quelle disoccupate o sospese, quelle addette ai servizi domestici e familiari e quelle addette ai lavori a domicilio), le quali possono astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, fino al compimento di otto anni di età del bambino;
- i padri lavoratori dipendenti, i quali possono astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi (elevabili a sette, nel caso in cui il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi);
- il genitore solo, il quale può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre, colone, imprenditrici agricole a titolo principale, artigiane e commercianti), le quali hanno diritto ad astenersi per tre mesi entro il primo anno di età del bambino.

L'indennità per astensione facoltativa spetta, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi entro il terzo anno di età del bambino.

In caso di superamento dei sei mesi complessivi tra i genitori (e fino a otto anni di età del bambino) l'indennità è subordinata a determinate condizioni economiche: il reddito individuale del genitore richiedente non deve essere superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione previsto per l'anno nel quale viene presentata la domanda (per il 2006 questo tetto è pari a 13.896,35 euro). Torna su

CASI PARTICOLARI

Indennità per interruzione della gravidanza

L'interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti parto.

L'interruzione avvenuta, invece, prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata aborto e equiparata alla malattia; la lavoratrice, quindi, non ha diritto alla indennità di maternità, ma a quella di malattia.

Alle lavoratrici autonome viene pagata una indennità per 30 giorni in caso di interruzione della gravidanza tra il terzo mese e il 180° giorno di gestazione.

Parto prematuro

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. Se il parto prematuro è avvenuto prima dei due mesi di astensione pre-parto, ovvero durante il periodo di interdizione anticipata disposta dall'Ispettorato del lavoro, è riconosciuto un periodo massimo di astensione obbligatoria dopo il parto pari a cinque mesi.

Per poter fruire dell'indennità occorre che:

- non vi sia stata attività lavorativa nel periodo per il quale si chiede il riconoscimento;
- l'interessata presenti una domanda all'Inps entro 30 giorni dal parto allegando il certificato di nascita del bambino.

I giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto non possono essere aggiunti al termine dei mesi di proroga dell'astensione dopo il parto disposta dall'Ispettorato del lavoro. [Torna su](#)

RIPOSI ORARI

Durante il primo anno di vita del bambino la madre ha diritto a dei riposi giornalieri di due ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore giornaliere. Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere è previsto un permesso di 1 ora al giorno. Il padre non può utilizzare i riposi giornalieri durante il periodo di congedo per maternità della madre, anche nel caso in cui la madre non se ne avvalga in quanto assente dal lavoro per cause di aspettativa, permessi non retribuiti ecc. I riposi spettano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria. Spettano al padre nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (ad esempio nel caso si tratti di: lavoratrice autonoma, libera professionista).

In caso di parto plurimo le ore sono raddoppiate e possono essere utilizzate anche dal padre. Il raddoppio dei riposi è previsto anche in caso di adozione o affidamento di due o più minori, anche se non fratelli, che entrano in famiglia nella stessa data.

Non hanno diritto ai permessi orari le lavoratrici domestiche, a domicilio e le lavoratrici autonome. [Torna su](#)

MALATTIA DEL BAMBINO

I genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro durante la malattia del figlio: fra i tre e gli otto anni di età del bambino nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore, senza limite di giorni, invece, se il bambino è al di sotto dei tre anni. Per tali assenze non è corrisposta la retribuzione, l'interessato ha diritto alla contribuzione figurativa fino al terzo anno di vita del bambino. Dai tre agli otto anni ha invece diritto ad una contribuzione ridotta.

Il lavoratore assente per malattia del figlio è tenuto a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe il periodo di ferie del genitore. [Torna su](#)

LE DOMANDE

Le domande di astensione obbligatoria e facoltativa vanno presentate all'Inps e al datore di lavoro.

La domanda di riposi orari della madre, per allattamento, va presentata al datore di lavoro, quella del padre va presentata all'Inps e al datore di lavoro; la domanda per ottenere i giorni di congedo per malattia del bambino deve essere presentata al datore di lavoro con allegato un certificato di un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale che attesti la malattia e, inoltre, una dichiarazione che attesti che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro per gli stessi giorni. [Torna su](#)

FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

L'IMPORTO

Per le lavoratrici dipendenti l'indennità per astensione obbligatoria è pari all'80% della retribuzione media giornaliera per i giorni di astensione obbligatoria.

Per le colf, le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane e commercianti) e le lavoratrici agricole a tempo determinato la misura dell'indennità è pari all'80% delle retribuzioni "convenzionali" stabilite anno per anno dalla legge; per le parasubordinate l'indennità di maternità è di importo variabile a seconda dei contributi accreditati.

L'indennità per astensione facoltativa è pari al 30% della retribuzione media giornaliera.

L'indennità di maternità è pagata in genere dal datore di lavoro, il quale viene poi rimborsato dall'Inps tramite il conguaglio dei contributi.

Alle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane e commercianti), alle colf, alle lavoratrici agricole dipendenti, alle lavoratrici stagionali e alle disoccupate o sospese che non usufruiscono di trattamenti di integrazione salariale e alle parasubordinate, l'indennità è pagata direttamente dall'Inps. Torna su

FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

AGEVOLAZIONI

I genitori di figli portatori di handicap grave possono fruire di particolari agevolazioni:

- prolungamento dell'astensione facoltativa o, in alternativa, una o due ore (a seconda della durata dell'orario di lavoro) di permesso giornaliero retribuito, fino al terzo anno di età del bambino;
- tre giorni di permessi mensili retribuiti, fruibili anche in maniera continuativa, oltre il terzo anno di età del bambino.

I riposi, i permessi e i congedi spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne ha diritto. Questo significa che il genitore lavoratore può fruire delle agevolazioni anche se la madre non lavora.

I permessi e il congedo per grave handicap non possono essere fruiti contemporaneamente.

I riposi e i permessi possono essere cumulati con il congedo parentale (astensione facoltativa di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre; 10/11 mesi se viene fruito da entrambi) e con il congedo per malattia del figlio.

I genitori possono fruire contemporaneamente l'uno dell'astensione facoltativa e l'altro dei permessi per i figli disabili. Non è possibile, però, che lo stesso genitore fruisca contemporaneamente dei permessi per i figli disabili e dell'astensione facoltativa nella stessa giornata.

La norma riconosce il diritto ai riposi, ai permessi e ai congedi, anche ai genitori adottivi e agli affidatari.

CONGEDO

La legge ha introdotto dal 1° gennaio 2001 un congedo straordinario retribuito per l'assistenza di figli che sono portatori di grave handicap.

Il congedo ha la durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere

frazionato (a giorni, a settimane, a mesi ecc.)

A chi spetta:

- Ai genitori, naturali o adottivi, e dal 27 aprile 2001 (data di entrata in vigore del decreto legislativo che riordina i permessi e i congedi per i genitori di portatori di handicap grave) anche agli affidatari di disabili per i quali è stata accertata la situazione di gravità; i genitori non possono fruire del congedo contemporaneamente.
- Ai fratelli o alle sorelle conviventi del portatore di handicap grave, in caso di decesso di entrambi i genitori o quando questi ultimi siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili.

Non è possibile fruire del congedo parentale (astensione facoltativa) e del congedo per grave handicap contemporaneamente.

Per ottenere il congedo sono richieste le stesse condizioni che permettono di fruire degli speciali congedi previsti dalla legge sull'handicap (giorni di permesso mensili retribuiti, prolungamento dell'astensione facoltativa, permessi orari retribuiti ecc.).

L'importo

Il congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione percepita, è coperto dai contributi figurativi e viene corrisposto per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto. Per i periodi per i quali non è prevista attività lavorativa (es. part-time verticale), il congedo non è riconosciuto.

L'indennità non può essere riconosciuta ai lavoratori domestici e ai lavoratori a domicilio.

La domanda

La domanda di congedo (Mod-Hand4 per i genitori e Mod-Hand5 per fratelli e sorelle) deve essere presentata all'Inps in duplice copia. Una di esse viene restituita dall'Inps per ricevuta all'interessato che la deve presentare al datore di lavoro.

Alla domanda deve essere allegata, tra l'altro, la documentazione della ASL dalla quale risulti la gravità dell'handicap.

La legge finanziaria 2004 ha abolito la norma secondo la quale al momento della domanda di congedo la gravità dell'handicap doveva essere stata accertata da almeno cinque anni.

Le domande presentate prima del 1° gennaio 2004, respinte per mancanza del vecchio requisito dei cinque anni, devono essere ripresentate. Torna su

IL RICORSO

Nel caso in cui la domanda di indennità di maternità, per astensione obbligatoria o facoltativa, sia respinta l'interessato può presentare ricorso, in carta libera, al Comitato provinciale dell'Inps, entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

Il ricorso, indirizzato al Comitato Provinciale, può essere:

- presentato agli sportelli della Sede dell'Inps che ha respinto la domanda;
- inviato alla Sede dell'Inps per posta tramite raccomandata con ricevuta di ritorno;
- presentato tramite uno degli Enti di Patronato riconosciuti dalla legge.

Al ricorso vanno allegati tutti i documenti ritenuti utili. Torna su