

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ, E DELLA PATERNITÀ

EDIZIONE 2013



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO DONNE

INDICE

PARTE GENERALE

Definizioni	3
Divieto di discriminazione	4
Divieto di licenziamento	4
Dimissioni	5
Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo	5
Tutela della salute della lavoratrice	5
Lavori vietati	5
Lavoro notturno	6
Diritto al rientro	6
Controlli prenatali	6
Congedo di maternità	6
Parto prematuro	8
Parto posticipato	8
Aborto	8
Adempimenti	8
Congedo di maternità anticipato	9
Congedo di paternità	9
Astensione del padre lavoratore	10
Congedo parentale	11
Durata massima del congedo parentale	11
Adempimenti	12
Malattia durante il congedo parentale	12
Voucher e bonus mensile	13
Riposi e permessi	13
Malattia del bambino	14

PARTICOLARITÀ PER ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Congedo di maternità	15
Congedo di paternità	15
Congedo parentale	16
Riposi giornalieri	16
Malattia del bambino	16

CONGEDI E PERMESSI

PER LA CURA DI MINORI PORTATORI DI HANDICAP	17
--	-----------

TRATTAMENTO ECONOMICO

Congedo di maternità/paternità	18
Congedo parentale	18
Riposi e permessi	19
Malattia del bambino	19
Anticipazione del trattamento di fine rapporto	20
Trattamento previdenziale	20
Riscatto dell'astensione facoltativa	20

TABELLE RIASSUNTIVE	21
----------------------------------	-----------

PARTE GENERALE

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'art.37 della Costituzione della Repubblica Italiana che recita testualmente: *“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, se è pur vero che il principio è stato stabilito sin dal 1948, ripercorrendo le varie tappe, risulta evidente come la legislazione sulla materia sino all'inizio del terzo millennio sia stata condensata in pochissimi passaggi a notevole distanza temporale gli uni dagli altri e solo nell'ultimo decennio si sia 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 che citeremo, di volta in volta, entrando nel dettaglio.

DEFINIZIONI

- **Congedo di maternità** > astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice madre.
- **Congedo di paternità** > astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore padre nei casi previsti.
- **Congedo parentale** > astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore.
- **Congedo per malattia del figlio** > astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del bambino.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il T.U. 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 il divieto di discriminazione in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità.

É 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 verifichi 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

Per gli stessi periodi in cui vige il divieto di licenziamento, è stata espressamente sancita la nullità di eventuali dimissioni volontarie presentate da uno dei genitori naturali, adottivi o affidatari, salvo la convalida da parte del Servizio di Ispezione 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 all'indennità di mancato preavviso.

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI E LAVORATORI IN CONGEDO

È possibile assumere con contratto a termine per sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo per maternità/paternità, ecc. L'assunzione a termine può avvenire dal mese prima l'inizio del congedo.

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 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:

- a) per la lavoratrice madre con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa
- b) per la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- c) per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.

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. 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.

CONTROLLI PRENATALI

Durante il periodo di gravidanza la lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti per effettuare gli 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.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della madre lavoratrice.

Il congedo di maternità è rivolto alle sole lavoratrici, in connessione alla nascita di un figlio, alle adozioni e agli affidamenti nazionali e internazionali.

Dal 07/11/2007 (Circolare INPS 137 del 21/12/2007), il diritto al congedo di maternità e all'astensione anticipata dal lavoro, è stato esteso alle lavoratrici con contratto a progetto, associate in partecipazione, con determinati requisiti contributivi, non iscritte ad altra forma di previdenza e non titolari di pensioni.

La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di cinque mesi, di norma due mesi prima la data presunta del parto e tre mesi successivi al parto stesso.

Il T.U. ha introdotto la facoltà di fruire del congedo in maniera flessibile, astenendosi dal lavoro il mese precedente la data presunta e i quattro mesi successivi al parto, ancorché subordinata all'attestazione di buona salute del medico specialista del SSN. 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.

I periodi di congedo di maternità vengono computati per l'anzianità di servizio a tutti gli effetti comprese le ferie e le mensilità aggiuntive e progressione di carriera come se la lavoratrice svolgesse la sua normale attività lavorativa.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.



PARTO PREMATURO

Si definisce parto prematuro quello che avviene oltre il 180° giorno dall'inizio della gestazione. In questo caso la lavoratrice non perde il periodo di astensione obbligatoria non goduto per intero e tale periodo si aggiunge ai tre mesi spettanti dopo la nascita del bambino/a, comunque per un massimo di cinque mesi.

A seguito della sentenza n. 116 del 4/4/11 della Corte Costituzionale l'Inps ha emanato il messaggio n. 14448 in data 11/7/2011 a chiarimento del caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata.

In questa situazione su richiesta della madre la data di attivazione del congedo di maternità può avere inizio dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare. Per il periodo intermedio ed in situazione di salute buona della madre, va valutato con il datore di lavoro il sistema di rientro temporaneo.

PARTO POSTICIPATO

Si definisce parto posticipato il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto. Tale periodo si aggiunge al congedo di maternità che di conseguenza si protrae oltre i cinque mesi.

Il criterio di computo del periodo di congedo di maternità ante partum esclude la data presunta del parto (messaggio INPS n. 18311 del 12/07/2007). Conseguentemente, nell'ipotesi in cui data presunta e data effettiva coincidano, il periodo complessivo "ordinario" di congedo di maternità sarà pari a 5 mesi ed un giorno.

ESEMPIO: *In caso di data presunta fissata per il 15 agosto, il periodo di congedo ante partum andrà dal 15 giugno al 14 agosto. Mentre il periodo post partum andrà dal 16 agosto al 15 novembre.*

ABORTO

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

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.

L'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione (anche se si verifica prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria) o i casi di bambino nato morto o deceduto successivamente al parto vengono considerati come parto.

In questi casi la lavoratrice ha diritto a cinque mesi di astensione obbligatoria con relativa indennità di maternità (dietro presentazione entro 15 gg della relativa documentazione).

ADEMPIMENTI

La lavoratrice, prima dell'inizio del congedo di maternità e in ogni caso entro il 7° mese di gestazione, deve presentare al datore di lavoro e all'Inps, apposita domanda

corredata dal certificato medico attestante il mese di gestazione e la data presunta del parto.

Successivamente entro trenta giorni dal parto, per usufruire dei diritti previsti dalla legge, la lavoratrice deve far pervenire al datore di lavoro e all'INPS il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Per usufruire delle deduzioni fiscali per i figli a carico e richiedere l'erogazione degli assegni familiari, se spettano, con lettera a parte occorre presentare apposita richiesta all'Ufficio del Personale.

Con circolare n. 106 del 5/8/2011 è stata attivata la modalità di presentazione telematica delle domande di congedo di maternità/paternità per lavoratrici/lavoratori dipendenti attraverso uno dei seguenti canali:

- **Web (con assegnazione del pin).**
- **Patronati.**
- **Contact Center Multicanale.**

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

La lavoratrice, al verificarsi di alcune condizioni, può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento medico:

- nel caso di gravi complicanze nella gravidanza oppure 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 e la lavoratrice non possa essere adibita ad altra mansione.

La lavoratrice deve rivolgersi al proprio medico curante e farsi rilasciare una proposta di astensione anticipata dal lavoro. Qualora il ginecologo non appartenga a una struttura sanitaria pubblica dovrà presentare il certificato alla propria ASL per ottenere l'autorizzazione e successivamente consegnarlo ai servizi ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice fosse in malattia occorrerà distinguere tra due casi:

- **Congedo anticipato per un periodo limitato di tempo**, cioè è indicata una prognosi: qualora il provvedimento non sia ancora deliberato alla scadenza della malattia, la lavoratrice deve riprendere il lavoro o prolungare la malattia con ulteriore certificato;
- **Congedo anticipato fino all'inizio del normale congedo di maternità**, nella ricevuta rilasciata dal Servizio Ispettorato Lavoro alla lavoratrice all'atto della ricezione della documentazione è già riportata la dicitura che "la lavoratrice è da considerarsi fin da subito in congedo di maternità anticipato"; pertanto non è necessario presentare ulteriore certificato di malattia.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il padre può richiedere il congedo di paternità alle stesse condizioni previste per la madre 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 fruito 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.

ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE

Con la Legge 92/2012 e successivi decreti è stato introdotto, in via sperimentale per gli anni 2013/2015, l'obbligo per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per una giornata entro i 5 mesi dalla nascita del figlio e la possibilità, nello stesso periodo, di astenersi dal lavoro per ulteriori uno o due giorni, anche consecutivi, a condizione che la madre non fruisca di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità. **Si possono utilizzare le giornate anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre dopo il parto.** Il padre deve dare preavviso tramite comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dell'astensione.



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 degli 8 anni di età del bambino. Può essere utilizzato dal padre mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri, se è casalinga o lavoratrice autonoma.

Con il dl.216/2012 è stata introdotta la possibilità di usufruire del congedo parentale ad ore demandando alla contrattazione nazionale l'individuazione delle modalità di utilizzo. A questo proposito segnaliamo che per la nostra categoria la Commissione incaricata è al lavoro per il raggiungimento di un accordo e la stesura della normativa.

DURATA MASSIMA DEL CONGEDO PARENTALE

Il limite dei congedi parentali è di 10 mesi di calendario (complessivo e fruibile anche contemporaneamente tra i due genitori). Nel calcolo del periodo vanno computati tutti i giorni anche quelli **festivi e non lavorativi**.

La frazionabilità del congedo parentale avviene, con preavviso di norma di 15 giorni, per libera scelta del genitore, ma 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 bambino. Alla madre** compete, trascorso il periodo di congedo di maternità, un periodo continuativo o frazionato **non superiore a 6 mesi. Al padre** compete un periodo continuativo o frazionato **non superiore ai 6 mesi, elevabile a 7** se ne usufruisce per almeno 3 mesi, conseguentemente il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a 11 mesi. Il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale anche durante l'astensione obbligatoria della madre e/o durante i periodi di riposo per allattamento della madre. Non è possibile trasferire all'altro genitore i mesi di congedo parentale residui non utilizzati. Qualora vi sia un solo genitore, spetta un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

I casi di "genitore solo" sono:

- morte di un genitore;
- affidamento esclusivo;
- grave infermità;
- abbandono da parte di un genitore.
- non riconoscimento da parte di un genitore.

La situazione di ragazza madre, di genitore single o separato non rientra nell'ipotesi di genitore solo, deve, infatti, risultare il non riconoscimento o la sentenza di affidamento esclusivo dell'altro genitore.

ADEMPIMENTI

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, i genitori devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro secondo le modalità previste dai rispettivi contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso non inferiore ai quindici giorni.

Il genitore richiedente deve allegare alla domanda:

- certificato di nascita, o dichiarazione sostitutiva,
- i genitori adottivi o affidatari sono tenuti a presentare lo stato di famiglia che includa il nome del bambino ed il provvedimento di affidamento o adozione,
- dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore, da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso figlio, con indicato il nominativo del datore di lavoro o la condizione di non avere diritto al congedo,
- analoga dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente, relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio,
- impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

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 certifica-

zione elettronica di malattia e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia, slittarne la scadenza o eventualmente spostarne l'utilizzo.

VOUCHER E BONUS MENSILE

Sempre con la legge 92/2012 ed i successivi decreti attuativi è stata prevista per il periodo 2013-2015 la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere un voucher (regolato dalla circolare INPS n°48 del 28.3.2013) finalizzato all'acquisto di servizi di baby-sitting o un contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da utilizzare negli undici mesi successivi al termine del periodo di congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale. Il voucher viene erogato in base ai parametri ISEE del nucleo familiare a livello nazionale per l'importo di euro 300 netti al mese per un semestre. I mesi di utilizzo del voucher comportano corrispondente riduzione del congedo parentale. Le lavoratrici part-time potranno fruire del contributo in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

La possibilità da parte della madre lavoratrice di richiedere il voucher è estesa anche alle madri adottive o affidatarie.

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 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.

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 dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

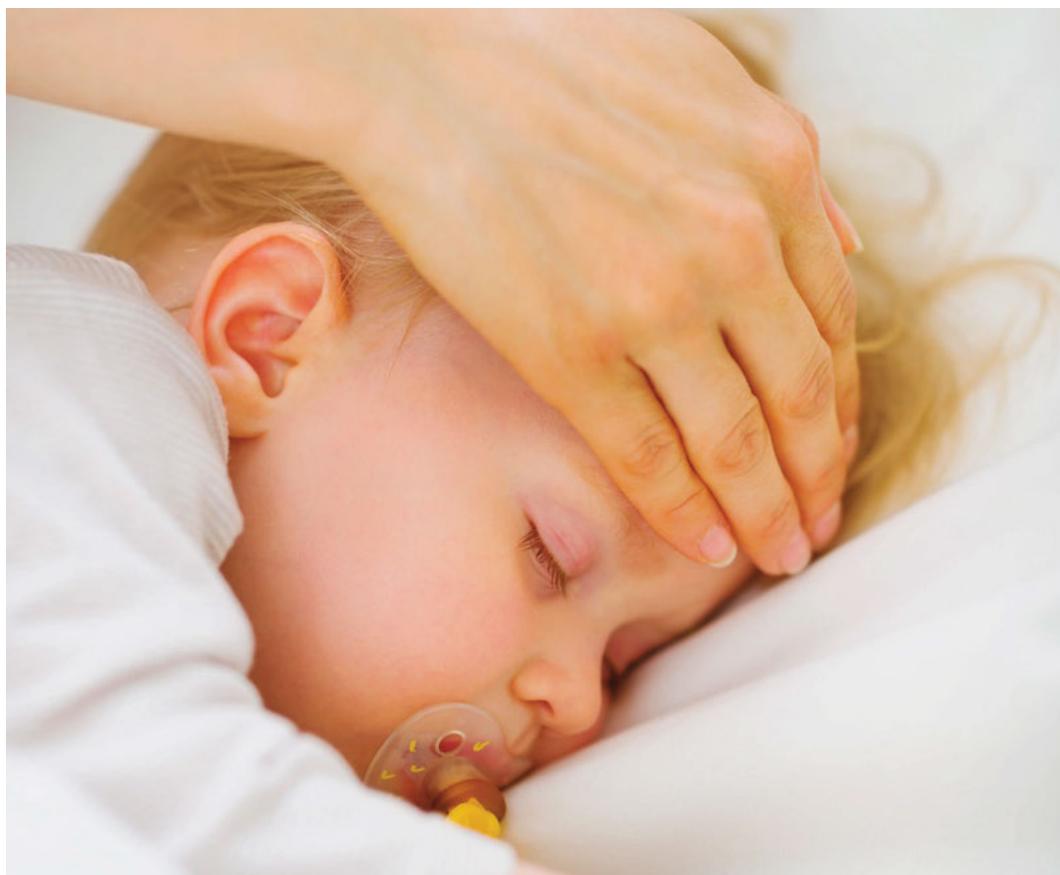
Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia.

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 ricomprendendovi 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.



PARTICOLARITÀ PER ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Dal 1° gennaio 2008 il trattamento dei genitori adottivi o affidatari è stato equiparato a quello dei genitori naturali in materia di congedi di maternità, paternità e parentali a prescindere dall'età del bambino adottato o affidato.

La Finanziaria 2008, riformando gli articoli 26, 31, 36 e abrogando gli articoli 27 e 37 del T.U. sulla maternità/paternità di cui al D. L.vo n. 151/2001, ha dettato nuove regole sui periodi di congedo per maternità/paternità e sui periodi di congedo parentale in caso di adozioni e affidi.

CONGEDO DI MATERNITÀ

ADOZIONI NAZIONALI | 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.

ADOZIONI INTERNAZIONALI | In caso di adozione 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. Fermo restando la durata massima di cinque mesi e un giorno, il congedo può essere fruito anche parzialmente e frazionato, prima dell'ingresso in Italia del minore. Durante il periodo di permanenza all'estero, la lavoratrice o il lavoratore in alternativa e/o ad integrazione al congedo di maternità (non fruito o fruito solo in parte), può chiedere un congedo non retribuito, senza diritto a indennità. L'Ente autorizzato che cura la procedura di adozione deve certificare la durata di permanenza all'estero della lavoratrice o del lavoratore.

AFFIDAMENTI | Il congedo di maternità può essere fruito entro i 5 mesi dall'affido, per un periodo massimo di 3 mesi decorrenti dalla data di entrata in famiglia a prescindere dall'età del minore.

Alla pari delle adozioni, anche negli affidi il congedo spetta fino al raggiungimento della maggiore età e può essere fruito in modo continuativo o frazionato.

Il congedo di maternità può essere riconosciuto anche nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia (è da escludere nel caso in cui il collocamento temporaneo avvenga in una comunità di tipo familiare) con le stesse modalità dell'adozione o affidamento. 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.

CONGEDO DI PATERNITÀ

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 dall'art. 28 del T.U. anche in alternativa alla madre che vi rinunci anche solo parzialmente.

CONGEDO PARENTALE

Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

RIPOSI GIORNALIERI

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.

MALATTIA DEL BAMBINO

Entrambi i genitori affidatari o adottivi hanno diritto, alternativamente, ad astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali:

- **Fino a 6 anni** si ha diritto ad assentarsi per tutta la durata della malattia del bambino.
- **Da 6 a 8 anni** spettano 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore.
- **Da 6 a 12 anni** il congedo non retribuito per malattia spetta nei primi tre anni dall'ingresso del bambino stesso in famiglia, nel limite annuo dei cinque giorni lavorativi.

CONGEDI E PERMESSI PER LA CURA DI MINORI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori di figli portatori di handicap in situazioni di gravità accertata (Legge 104/1992 art. 4, comma 1), oltre a quanto già previsto per i genitori naturali, adottivi e affidatari in tema di congedi e permessi, possono fruire in alternativa di particolari agevolazioni:

- prolungamento del congedo parentale ordinario (astensione facoltativa di sei mesi), in via alternativa dalla madre o dal padre fino ad un massimo complessivo di tre anni entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore;
- possibilità di fruire di 2 ore di permesso giornaliero retribuito, ridotto a 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore fino al compimento del tre anni;
- 3 giorni di permesso retribuito mensile, fruibili anche in maniera continuativa, purché sussista la condizione di assistenza 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 (es. casalinga, disoccupato, lavoratore a domicilio ecc.). Il prolungamento sino a tre anni decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Tuttavia negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'art. 33 l. 104.

Spetta, inoltre, uno specifico periodo di congedo di 2 anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, in alternativa alla madre o al padre o, dopo la loro scomparsa, a uno dei fratelli o sorelle purché conviventi.

Durante tale periodo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

Tale permesso deve essere concesso entro 60 giorni dalla richiesta. Fermo restando il diritto all'assegnazione, ove possibile, alla sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

TRATTAMENTO ECONOMICO

CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

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 pregressa **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 e normativo nonché il trattamento previdenziale per l'eventuale **congedo di paternità** è uguale a quello previsto per le lavoratrici. 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 PARENTALE

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 terzo anno di età del bambino (**dodici mesi** in caso di parto gemellare).

Per i periodi rimanenti, l'indennità spetta a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo pensionistico in vigore in quella data.

In caso di adozione o affido l'indennità è corrisposta per un massimo di 6 mesi nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

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

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

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.

Analogamente al trattamento di fine rapporto, i regolamenti dei Fondi Pensione si sono adeguati per l'erogazione delle anticipazioni per le medesime motivazioni. Sono fatte salve le eventuali clausole di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Ai fini pensionistici dell'accredito 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'accredito 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.

TABELLE RIASSUNTIVE

TIPO DI ASSENZA	PERIODO E DURATA	SOGGETTI INTERESSATI
Congedo di maternità	1 o 2 mesi dalla data presunta del parto	solo alla madre
	dalla nascita fino a 3 o 4 mesi	alla madre o al padre solo in caso di decesso o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo
Congedo parentale	massimo 6 mesi individualmente, entro l'8° anno di vita del bambino, per un massimo di 10/11 mesi	sia alla madre che al padre
Congedo per malattia	senza limite fino ai 3 anni 5 giorni per genitore fino a 8 anni	alla madre o al padre
Riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad un anno di vita del bambino	alla madre o al padre solo nei casi specifici

	Trattamento economico	Anzianità di servizio	Ferie	Gratifica natalizia	Contributi figurativi
Congedo di maternità	100%	Si	Si	Si	Si
Congedo parentale	30% - max per sei mesi entro i tre anni di età	Si	No	No	Si
Congedo per malattia	No	Si	No	No	Si
Riposi giornalieri	100%	Si	Si	Si	Si



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

COORDINAMENTO DONNE