

Le pillole di **FIPE**

Notizie, commenti, istruzioni ed altro

Direttore responsabile: Edi Sommariva

Numero 16 -2010

MATERNITÀ E PATERNITÀ



Area Lavoro



a cura di :

Area Lavoro
Silvio Moretti

con la collaborazione di Andrea Stoccoro

La legge n. 53 dell' 8 Marzo 2000 introduce l'istituto dei congedi parentali ampliando da un lato la tutela prevista per le lavoratrici madri e dall'altro ha esteso alcuni diritti propri delle lavoratrici al lavoratore padre.

Successivamente il D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 ha provveduto ad armonizzare e coordinare l'intera disciplina con un Testo Unico (**T.U.**) sulle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità accorpando la disciplina originaria della L. n. 1204/1971 con la disciplina di cui alla L. n. 53/2000.

IL CONGEDO DI MATERNITÀ ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per un periodo che va dai **2 mesi antecedenti** la data presunta del parto ai **3 mesi dopo il parto** (art. 16 T.U.). In questo periodo vige per il datore di lavoro il divieto assoluto di adibire le donne a qualsiasi prestazione (art. 18 T.U.).

I periodi di congedo di maternità devono essere **computati nell'anzianità di servizio** a tutti gli ef-

fetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Adozione o affidamento

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. L'art 26 del testo unico disciplina anche i casi di adozione internazionale.



Casi particolari:

ANTICIPAZIONE	<p>Il periodo di congedo può essere anticipato dall'Ispettorato del lavoro su richiesta della lavoratrice e/o a seguito di accertamenti ispettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ è anticipato a 3 mesi dalla data presunta del parto quando la lavoratrice è occupata in lavori che siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli ✓ L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'anticipazione della astensione obbligatoria, determinandone la durata, per i seguenti motivi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ nel caso di gravi complicanze della gravidanza; ▪ quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; ▪ quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.
PROLUNGAMENTO	<p>È vietato adibire la lavoratrice durante tutto il periodo della gestazione e fino a sette mesi a lavori pericolosi, faticosi e insalubri. Pertanto qualora</p>

	la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni il periodo di congedo viene prolungato fino a detto periodo.
FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ	Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la lavoratrice ha la facoltà di lavorare fino al mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (art. 20 T.U.).
PARTO PREMATURO	Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto andranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto (art. 16 T.U.) con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo post partum complessivamente di maggiore durata (devono ritenersi superate le istruzioni fornite alla lett. d) della circolare n. 45/2000). INPS, messaggio 29 aprile 2010, n. 62
MOBILITÀ E LICENZIAMENTO	Se la lavoratrice è in mobilità il congedo non si calcola nel periodo di permanenza nelle liste, mentre l'indennità di mobilità continuerà ad essere pagata sempre per il periodo massimo previsto (art. 22 T.U.). A seguito di un licenziamento per cessazione di attività dell'impresa o di mancato rinnovo di un contratto a termine la lavoratrice riceverà ugualmente l'indennità di maternità.
INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA	L'interruzione della gravidanza prima dei 180 giorni , spontanea o volontaria, è considerata a tutti gli effetti come malattia. Se avviene dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata parto e comporta il diritto al periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del T.U., e alla relativa indennità per i tre mesi successivi (Ministero del Lavoro interpello n. 51/2009).

Tipologie di lavoratrici

LAVORATRICE DELLO SPETTACOLO	La lavoratrice dello spettacolo ha diritto all'indennità di maternità pure in mancanza del requisito contributivo (almeno 100 contributi giornalieri versati o dovuti dal 1° gennaio dell'anno precedente la data di inizio dell'astensione dal lavoro - ENPALS circ. n. 134363/1980) e per il calcolo di tale indennità si applicano i criteri generali esplicitati all'art. 23 (T.U.). Tale disposizione sono valide anche per il lavoratore padre che intenda avvalersi del congedo parentale (INPS circ. n. 60/2002).
LAVORATRICE A PROGETTO	Per effetto del D.M. 12 luglio 2007, dal 7 novembre 2007 è stata estesa la disciplina sui congedi di maternità, interdizione anticipata e prorogata e trattamento economico e normativo in favore delle lavoratrici a progetto iscritte alla Gestione separata che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate. Ai fini della concessione dell'assegno di maternità dello Stato (INPS, messaggio 29 aprile 2010, n. 62) occorre accertare che la lavoratrice iscritta alla Gestione Separata sia in possesso dei seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> ✓ abbia diritto all'indennità di maternità a carico della Gestione Separata in quanto risultano accreditate in favore della stessa i 3 mesi di contribuzione effettiva nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo obbligatorio (ordinario e/o anticipato); ✓ abbia, inoltre, 3 mesi di contribuzione per la maternità, maturati anche in gestioni diverse, nel periodo compreso tra i 18 ed i 9 mesi antecedenti la data dell'evento (parto o ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia anagrafica della richiedente). Le lavoratrici a progetto hanno diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Adempimenti

La lavoratrice che si avvale del congedo di maternità è tenuta a due adempimenti, da assolvere, rispettivamente, prima e dopo il parto ai sensi dell'art 21 del T.U.:

- ✓ **due mesi prima** della data presunta del parto

la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto di previdenza il certificato medico indicante la data presunta del parto;

- ✓ successivamente al parto, **entro trenta giorni**, la lavoratrice

deve consegnare il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva.

IL CONGEDO DI PATERNITÀ

La legge prevede che il padre lavoratore abbia diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (art. 28 T.U.), nell'ipotesi di:

- ✓ morte o di grave infermità della madre
- ✓ abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il congedo per adozioni e affidamenti, di cui all'arti-

colo 26 del Testo Unico, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore padre.

Per quanto riguarda il **trattamento normativo**



si applicano al padre lavo-

ratore le stesse disposizioni previste per il congedo di maternità.

Adempimenti

Il lavoratore per fruire del congedo deve presentare al datore di lavoro la certificazione che attesti la morte, l'abbandono, la grave infermità della mamma o l'affidamento esclusivo.

TRATTAMENTO ECONOMICO

La lavoratrice (o lavoratore padre) ha diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro.

Durante detto periodo, la lavoratrice ha diritto, **per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità** a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del **cento per cento** della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità eventuale spettante per malattia (Art. 170 CCNL Turismo 19 Luglio 2003).

L'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia e decorre dal primo giorno di assenza obbligatoria dal lavoro.

A tale importo deve essere aggiunto il rateo giornaliera-

ro relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori erogati eventualmente alla lavoratrice. Nel periodo di congedo la lavoratrice (il lavoratore) **matura l'anzianità di servizio** e i ratei relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (art. 22 T.U.).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La lavoratrice non può essere licenziata **dall'inizio del periodo** di gravidanza fino al **termine del congedo** di maternità, nonché fino al compimento di **un anno di età del bambino** (art. 54 T.U.). Tale tutela è estesa anche al:

- lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- madre/padre adottivi e/o affidatari fino al compimento di 1 anno di età del bambino se figlio naturale (differenti previsioni nel caso di adozioni internazionali).

Il divieto opera solo se lo stato di gravidanza viene notificato al datore di lavoro con l'apposito certificato medico; non sono ammesse prove diverse.

Tuttavia sono legittimi i licenziamenti intimati per:

- a) per **colpa grave** della lavoratrice che *integri giusta causa* di licenziamento;
- b) per **cessazione dell'attività** dell'azienda cui essa è addetta;
- c) per **ultimazione della prestazione** per la quale la lavoratrice è stata assunta o per risoluzione del rapporto di lavoro per **scadenza del termine**;
- d) **mancato superamento della prova.**

RIENTRO IN AZIENDA

Al termine dei periodi di congedo la lavoratrice (o il lavoratore padre) ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino a un anno di età del bambino nonché di essere adibita alle mansioni da

ultimo svolte o a mansioni equivalenti (art. 56 T.U.).

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO

La lavoratrice madre, **entro il primo anno di vita del bambino, ha diritto** (art. 39 T.U.):

- **2 ore di riposo** – anche cumulabili – se ha un orario giornaliero superiore a 6 ore
- **1 ora di riposo** se ha un orario giornaliero inferiore a 6 ore

In caso di parto plurimo (art. 41 T.U.), i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono



essere utilizzate anche dal padre. **Al padre sono riconosciuti i periodi di riposo** (art. 40 T.U.):

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il padre può avvalersi dei riposi giornalieri anche nel caso in cui la **madre sia casalinga**. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

IL CONGEDO PARENTALE ASTENSIONE FACOLTATIVA

Con il termine "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore. Offre a ciascun genitore la possibilità, durante i primi **8 anni di vita del bambino**, di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, per dedicarsi alla crescita dei figli. Tale diritto è esercitabile (art. 32 T.U.):

- con un limite complessivo massimo di **10 mesi** (se utilizzati da entrambi i genitori), che possono diventare 11;
- dalla madre per un periodo non superiore a **6 mesi**, trascorso il periodo di astensione obbligatoria;
- dal padre per un periodo non superiore a **6**

mesi, che possono diventare 7 se lo stesso usufruisce del diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi. In questo caso il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi;

- qualora vi sia un solo genitore (cd *genitore*

single), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **10 mesi** (le ipotesi per il ricorso al congedo parentale da un solo genitore sono identiche a quelle indicate in precedenza per i riposi concessi al padre).

Inoltre, il padre può utilizzare il congedo parentale durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari.

In generale il genitore è tenuto ad **informare il datore di lavoro** della volontà di esercitare tale diritto con un periodo di **preavviso non inferiore a quindici giorni**. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



Indennità

Il trattamento economico cambia a seconda della **durata** e dell'ammontare del reddito individuale del lavoratore richiedente:

- fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 % della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.
- Per ulteriori periodi è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria (per i limiti di reddito v. INPS circ. n. 37/2010).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio,

esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Durante i periodi di congedo per maternità il **trattamento di fine rapporto** può essere anticipato ai fini del sostegno economico.

Il lavoratore dipendente che, durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale, **intraprenda un'altra attività lavorativa** (dipendente, parasubordinata o autonoma) **non ha diritto all'indennità** a titolo di congedo parentale ed, eventualmente, è tenuto a rimborsare all'INPS l'indennità indebitamente percepita (art. 22 del d.p.r. 1026/1976) (**INPS, messaggio 29 aprile 2010, n. 62**).

LA MALATTIA DEL FIGLIO



Entrambi i genitori, alternativamente fra loro,

hanno **diritto ad assentarsi dal lavoro in dipendenza della malattia** (art. 47 T.U.) **di ciascun figlio** dietro presentazione

del certificato medico rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero **interrompe**, a richiesta del genitore, **il decorso delle ferie** in godimento. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora

l'altro genitore non ne abbia diritto. Inoltre al congedo per malattia del figlio non si applicano le disposi-

La normativa prevede che:

- **per figli di età non superiore a tre anni**, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro, senza vincoli di tempo e fino alla completa guarigione, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio.
- **per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni**, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno

zioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Se la malattia del bambino insorge durante la fruizione del congedo parentale il genitore può chiedere di **modificare il titolo dell'assenza** dal lavoro a congedo per malattia del bambino, con conseguente sospensione del periodo di congedo parentale (ML nota n. 3004/2006).

Il periodo di congedo dovuto alla malattia del figlio non prevede alcuna retribuzione, ma è computato nell'anzianità di servizio,

sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Ai fini previdenziali, fino al compimento dei 3 anni di età del bambino, i periodi di assenza dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa. Successivamente dal terzo anno all'ottavo anno di età del bambino la contribuzione figurativa è riconosciuta in misura ridotta (ML interpello n. 33/2008).

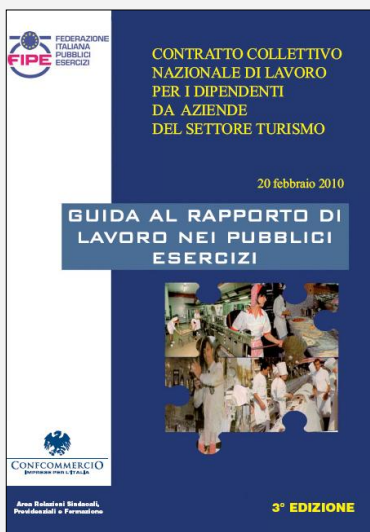
FIGLI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori, sia padre che madre, anche adottivi o affidatari, di bambini portatori di handicap (art. 42 T.U.) in situazione di gravità riconosciuta, oltre all'astensione obbligatoria, hanno diritto:

- ✓ fino al compimento del terzo anno di vita del bambino ad un permesso di **2 ore** di riposo giornaliero e in alternativa all'estensione del congedo parentale ad un massimo di 3 anni a condizione che il
- ✓ bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato.
- ✓ dal terzo anno di vita sino al raggiungimento della maggiore età del figlio, hanno diritto a **3 giorni di permesso mensile**, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese
- ✓ Successivamente al compimento del diciottesimo anno del figlio a lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto
- ✓ **a 3 giorni di permesso mensile**, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

GUIDA AL RAPPORTO DI LAVORO NEI PUBBLICI ESERCIZI – 3° EDIZIONE

La guida rappresenta un sussidio pratico per tutte le fasi dello svolgimento del rapporto di lavoro, riepilogando i principali adempimenti cui si trova di fronte l'impresa nella gestione del personale.



Questo strumento consente anche alle imprese di più piccole dimensioni di attuare una corretta ed oculata gestione, utilizzando tutte le opportunità che il rinnovato Contratto di Lavoro può offrire.

La guida fornisce utili indicazioni in merito:

- alle più diffuse tipologie contrattuali utilizzabili nel settore del Turismo;
- orario di lavoro;
- assistenza sanitaria integrativa;
- retribuzione e aliquote contributive ;
- secondo livello di contrattazione che si svilupperà a partire dal 1 gennaio 2011.

La guida verrà diffusa al prezzo di **10 €** a copia IVA inclusa (spese di spedizione a carico destinatario).

Per ulteriori informazioni e prenotazioni contattare info@fipe.it