



## GUIDA PRATICA PER LA TUTELA DELLA MATERNITA'

(Avvocati Nicola Perrotti e Sara Drammis)

Analisi degli aspetti connessi alla tutela della maternità e del lavoro, dalla gravidanza al parto, ai primi periodi post- natali.

Normativa di riferimento: D.lgs. 26 marzo 2001, n.151, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

(N.B. La normativa contenuta nel Testo Unico è stata successivamente modificata e integrata da leggi finanziarie, decreti ministeriali e circolari Inps)

### **A) INIZIO GRAVIDANZA:**

Status al cui solo instaurarsi, si ricollegano una serie di tutele per ogni lavoratrice (4 maxi- categorie, elencate a lato).

Immediatamente, sorgono:

- divieto di licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza;
- diritto di riprendere l'attività lavorativa (dopo il parto, seguite le astensioni del caso) con le medesime mansioni svolte prima della gravidanza (c.d. divieto di demansionamento);
- qualora non fosse possibile ricollocare la lavoratrice nelle medesime mansioni

**1) Lavoratrici Dipendenti:** (a tempo indeterminato/ a tempo determinato/ part time) è considerato il “modello- base” di lavoratrice sul quale si snoda la disciplina generale, seguito dalle successive categorie con le varianti loro proprie;

**2) Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS:** (parasubordinate/ a progetto/ co.co.co./ associate in partecipazione/ professioniste iscritte alla gestione separata);

**3) Lavoratrici Autonome:** (artigiane/ commercianti/ coltivatrici dirette/ colone/ mezzadre/ imprenditrici agricole professionali);

<p>(ad es. perchè inidonee al nuovo status di madre), <u>possibilità di riadibirla a mansioni diverse, anche inferiori, conservando però il precedente trattamento economico.</u></p>	<p>4) <b>Libere Professioniste</b> : (es. avvocati, commercialisti, medici).</p>
---	--

<p><b>B) DA DUE MESI PRIMA DEL PARTO:</b>          inizia il periodo c.d. di “<u>astensione obbligatoria</u>” dal lavoro per tutte le lavoratrici in gravidanza (vedi le tipologie indicate nella tabella precedente, fatta eccezione per le libere professioniste che non soggiacciono alla disciplina dei congedi)</p>	<p><b>ECCEZIONI:</b></p> <p>1) <b>Flessibilità:</b> la lavoratrice in buona salute, previa certificazione medica, può <b>ritardare di 1 mese detta astensione</b>, prolungando così a 4 mesi il periodo di astensione post-parto;</p> <p>2) <b>Congedo anticipato:</b> la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro prima della soglia obbligatoria, se:          - vi sono gravi complicanze nella gravidanza (c.d. astensione anticipata per <u>gravidanza a rischio</u>);          - le mansioni di lavoro sono considerate rischiose per la salute della donna e non è possibile adibirla a mansioni diverse (c.d. Interdizione dal lavoro per <u>lavoro a rischio</u>).</p>
--	---

<p><b>C) DA TRE MESI DOPO IL PARTO:</b>          termina il periodo di c.d. “astensione obbligatoria” dal lavoro</p>	<p><b>ECCEZIONI:</b></p> <p>1) <b>Posticipo di un mese:</b> per le lavoratrici che hanno prorogato l'astensione ad un mese prima del parto, il periodo di astensione post-parto sin prolunga a 4 mesi.</p>
--	--

<p><b>D) TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA:</b>          è pari al <u>80% della retribuzione</u> normalmente percepita dalla lavoratrice, in particolare:</p>	<p>1) <b>Lavoratrici Dipendenti:</b> <u>80% della retribuzione</u> media globale giornaliera percepita nell'ultimo mese di lavoro;</p> <p>2) <b>Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS:</b> <u>80% del reddito giornaliero (reddito annuale/365)</u> prodotto nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità;</p> <p>3) <b>Lavoratrici Autonome:</b> <u>80% della retribuzione convenzionale giornaliera</u> stabilita attualmente dalla legge, a seconda del tipo di lavoro autonomo svolto;</p>
---	---

	<p><b>4) Libere Professioniste:</b> <u>80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato</u> dalla professionista nel secondo anno precedente quello del parto.</p>
--	--

<p><b>E) DOMANDA DI INDENNITA':</b> per ottenere la corresponsione dell'indennità. Ogni lavoratrice deve presentare <u>apposita domanda</u>: il destinatario della domanda varia a seconda della categoria di lavoro svolto:</p>	<p><b>1) Lavoratrici Dipendenti:</b>(di regola prima dell'inizio del congedo):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agli uffici Inps di residenza (o domicilio abituale);</li> <li>- al datore di lavoro;</li> </ul> <p><b>2) Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS:</b> al committente, ove esistente, e alla sede Inps di residenza (o domicilio), possibilmente prima della data di inizio del congedo obbligatorio e in ogni caso non oltre il termine di un anno dalla fine del congedo di maternità, altrimenti il diritto all'indennità si perde;</p> <p><b>3) Lavoratrici Autonome:</b> alla sede Inps di residenza (o domicilio) <u>successivamente alla data del parto</u> e, comunque, entro 1 anno dalla fine del periodo di maternità; diversamente il diritto all'indennità si perde;</p> <p><b>4) Libere Professioniste:</b> dalla <u>cassa di appartenenza</u> dietro presentazione di domanda che può essere inoltrata già dal 6° mese di gravidanza e non oltre il termine perentorio di 180 giorni dalla nascita del bambino.</p>
--	---

<p><b>F) DA TRE MESI DOPO IL PARTO IN AVANTI (oppure 4, nel caso di prolungamento):</b> <u>nei primi otto anni di vita del bambino</u>, ciascun genitore può usufruire di un'<u>astensione facoltativa dal lavoro</u>, variabile a seconda delle categorie di lavoratori:</p>	<p><b>1) Lavoratori Dipendenti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la <b>madre lavoratrice</b>, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, ha diritto di astenersi dal lavoro per un <u>periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi</u>;</li> <li>- il <b>padre lavoratore</b>, dalla nascita del figlio, ha diritto di astenersi dal lavoro per <u>un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi</u>.</li> </ul> <p>I genitori possono fruire di questo congedo <u>anche contemporaneamente</u>: in questo caso i relativi congedi parentali non possono complessivamente eccedere il <u>limite di 10 mesi</u>. Nell'ipotesi in cui il padre dovesse usufruire di detto congedo per un periodo di almeno 3 mesi, il limite massimo complessivo cumulabile tra i genitori, sarà elevato a 11 mesi;</p> <p><b>2) Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata</b></p>
---	--

	<p><b>INPS:</b> hanno diritto a questa facoltà di astensione anche alcune categorie di lavoratrici e lavoratori iscritti alla gestione separata (collaboratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A. e titolari di assegni di ricerca), purché non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. E' richiesto altresì l'accreditamento di almeno tre mensilità di contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti.</p> <p>Questi lavoratori possono usufruire di un <u>congedo parentale di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino</u> oppure entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato;</p> <p><b>3) Lavoratrici Autonome:</b> <u>congedo parentale di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino</u> e, in caso di adozione o affidamento sia nazionali che internazionali, entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i 12 anni di età.</p> <p>L'indennità <u>non spetta ai padri lavoratori autonomi</u>;</p> <p><b>4) Libere Professioniste:</b> la categoria delle libere professioniste non è stata coinvolta dalle novità introdotte dalla legge in materia di congedi, poiché si tratta di norme destinate ai rapporti di lavoro dipendente e, in via eccezionale, seppure limitatamente ad un breve periodo di congedo parentale, alle lavoratrici autonome e parasubordinate.</p>
--	--

<p><b>G) TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE L'ASTENSIONE FACOLTATIVA:</b>  è pari al <u>30% della retribuzione</u> normalmente percepita dalla lavoratrice, in particolare:</p>	<p><b>1) Lavoratori Dipendenti:</b> <u>30% della retribuzione</u> media giornaliera o della "retribuzione convenzionale", spetta per un periodo massimo di sei mesi, entro il terzo anno di età del bambino (in caso di adozione o affidamento, entro tre anni dall'ingresso in famiglia).</p> <p>In caso di superamento dei sei mesi e <u>dal compimento del terzo anno fino agli otto anni di età del bambino</u>, l'indennità spetta <u>a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo pensionistico</u></p>
--	---

	<p>in vigore a quella data (per il 2009 questo tetto è pari a 14.891,50 euro);</p> <p><b>2) Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS:</b> <u>30% del reddito giornaliero</u> (reddito annuale/365) prodotto nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo parentale;</p> <p><b>3) Lavoratrici Autonome:</b> <u>30 % della retribuzione convenzionale giornaliera</u> stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto;</p> <p><b>4) Libere Professioniste:</b> non coinvolte nella disciplina.</p>
--	--

<p><b>H) DURANTE LA GRAVIDANZA E DURANTE IL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO:</b></p> <p>vige una disciplina riguardo a <u>riposi e permessi</u> di cui possono usufruire i genitori, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- permessi durante la gravidanza;</li> <li>- riposi giornalieri per allattamento;</li> <li>- congedi per malattia del figlio;</li> </ul>	<p><b>1) Lavoratori Dipendenti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>durante la gravidanza:</b> la lavoratrice in gravidanza ha diritto a <u>permessi retribuiti</u> per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Tali permessi possono essere fruiti previa presentazione, al datore di lavoro, di apposita istanza; successivamente, deve essere esibita la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'esame (es. il referto medico);</li> <li>- <b>post partum per la madre:</b> durante il primo anno di vita del bambino, la madre lavoratrice dipendente ha diritto, durante la giornata, a <u>due periodi di riposo di un'ora ciascuno</u>. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore, il periodo di riposo cui si ha diritto è uno solo. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative. Tali assenze, che hanno copertura previdenziale, possono essere retribuite a seconda di quanto previsto del Contratto collettivo di categoria. Le ore di permesso raddoppiano in caso di parto gemellare e spettano anche ai genitori adottivi;</li> <li>- <b>post partum per il padre:</b> nei casi seguenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>. affidamento esclusivo al padre;</li> <li>. morte o grave infermità della madre;</li> <li>. madre che non è lavoratrice dipendente;</li> </ul> </li> </ul>
---	--

	<p>. madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;</p> <p>- <b>post partum per entrambi i genitori:</b> <u>alternativamente</u>, hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio, secondo queste modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per tutta la <u>durata della malattia</u> se il figlio ha meno di tre anni;</li> <li>- nel limite di <u>5 giorni lavorativi all'anno</u> se il figlio ha un'età compresa tra i tre e gli otto anni.</li> </ul> <p>Per fruire del congedo il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista.</p> <p>I periodi di congedo per malattia del figlio sono <u>computati nell'anzianità di servizio</u> esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.</p> <p>La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe il periodo di ferie del genitore;</p>
--	---

<p><b>I) MADRI DISOCCUPATE</b>  <b>(ad es., per scadenza del termine del contratto di lavoro, o per risoluzione anticipata dello stesso):</b>          anche lo stato di disoccupazione è ricollegato ad alcune tutele per la maternità, in particolare:</p>	<p><b>1) Lavoratrici sospese o disoccupate da meno di 60 giorni:</b> Alle lavoratrici gestanti, che <u>all'inizio del congedo per maternità risultano sospese o assenti</u> dal lavoro senza retribuzione ovvero <u>disoccupate</u>, spetta il normale trattamento economico di maternità, purché non siano trascorsi più di 60 giorni tra la data di inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e la data di inizio del congedo di maternità.</p> <p>L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dal contratto a termine o di cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta, che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità sia “normale” che “anticipato”;</p> <p>Il diritto all'indennità di maternità è inoltre <u>riconosciuto anche nei casi di licenziamento per giusta causa</u>, a seguito di colpa grave della lavoratrice, che si verifichino durante i periodi di congedo per maternità sia “normale” che “anticipato”.</p> <p><b>2) Lavoratrici disoccupate da oltre 60 giorni:</b> il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto a <u>condizione che la lavoratrice risulti, alla data</u></p>
--	--

	<p><u>di inizio del congedo di maternità, in godimento del trattamento di disoccupazione.</u> Ovviamente il trattamento di disoccupazione viene sostituito dall'indennità di maternità.</p> <p>Le stesse regole valgono anche nel caso di <u>fruizione dell'indennità di mobilità</u>; anche in questo caso la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità in luogo di tale trattamento.</p> <p><b>N.B.:</b> La lavoratrice che si trova disoccupata da <u>oltre 60 giorni alla data di inizio del congedo di maternità, ma non è in godimento dell'indennità di disoccupazione</u> perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di <u>180 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro</u> e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino versati o dovuti a suo favore almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità.</p>
--	--

<p><b>L) MADRI CHE NON HANNO DIRITTO ALL'INDENNITA' DI CUI SOPRA:</b></p> <p>la legge prevede forme di tutela anche per le madri, cittadine italiane, comunitarie o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno, che non hanno diritto all'indennità di maternità, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assegno dello stato;</li> <li>- assegno del comune di residenza.</li> </ul> <p><b>N.B. Entrambe le prestazioni, <u>non cumulabili fra loro, vanno richieste entro 6 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento e vengono pagate dall'Inps secondo la modalità indicata</u></b></p>	<p><b>1) Assegno dello Stato:</b> è previsto per la madre che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- abbia un rapporto di lavoro in essere, una tutela economica per la maternità e almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 9 e i 18 mesi precedenti la nascita del bambino (o il suo inserimento in famiglia, nel caso di adozione o affidamento), ma non abbia raggiunto i requisiti per l'indennità di maternità o questa risulti di importo inferiore all'assegno (in questo caso spetta la differenza);</li> <li>- si sia dimessa volontariamente dal lavoro durante la gravidanza ed abbia almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 9 e i 18 mesi precedenti la nascita del bambino (o il suo inserimento in famiglia, nel caso di adozione o affidamento);</li> <li>- precedentemente abbia avuto diritto ad una prestazione dell'Inps (ad esempio per malattia o disoccupazione) per aver lavorato almeno tre</li> </ul>
--	--

<p><b>dal richiedente (conto corrente bancario o postale o assegno bancario o postale).</b></p>	<p>mesi, purché tra l'ultimo giorno di godimento della prestazione e la data del parto (o dell'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato) non sia trascorso un determinato periodo di tempo superiore alla durata della prestazione percepita e, comunque, un periodo superiore a nove mesi.</p> <p>La domanda va presentata all'ufficio <u>Inps</u> di residenza della madre. Il modulo è disponibile presso gli uffici Inps o sul sito dell'Istituto <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a>, nella sezione "moduli".</p> <p><b>2) Assegno dei Comuni di residenza:</b> spetta alla madre il cui reddito familiare non superi il tetto previsto dall'ISE (per il 2009 è di 32.222,6 euro, relativo ad un nucleo di tre persone). La domanda va presentata al proprio <u>Comune</u> di residenza e non è richiesto alcun requisito contributivo e/o lavorativo. Nel caso in cui la madre abbia diritto ad un trattamento economico di maternità inferiore rispetto all'assegno, viene corrisposta la differenza.</p>
---	--



