



MATERNITA' E PATERNITA'

luglio 2017

Maternità e paternità

Il congedo di maternità

L'astensione obbligatoria dal lavoro comprende i **due mesi** precedenti la data presunta del parto e i **tre mesi** dopo la data del parto. L'opzione di **flessibilità** consente la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità, usufruendo di un mese di congedo prima del parto e di 4 mesi dopo il parto, a condizione che vi siano le prescritte certificazioni mediche.

In caso di **parto prematuro**, i giorni non goduti prima del parto vengono aggiunti all'astensione obbligatoria dopo il parto, fino al completamento dei 5 mesi. Nel caso di parti "fortemente prematuri", in cui il bambino nasce più di due mesi prima dell'inizio del congedo obbligatorio, si può superare il limite complessivo di 5 mesi.

Qualora **il bambino nato prematuro abbia necessità di un periodo di ricovero ospedaliero** anche lungo, la madre può riprendere il lavoro, richiedendo la fruizione del congedo obbligatorio o di parte di esso, a decorrere dell'effettivo ingresso del bambino in famiglia, previa presentazione delle previste certificazioni mediche.

Questa disposizione non riguarda solo il caso di parto prematuro con ricovero del neonato (Sent. C.C. n. 116/2011), ma anche altre ipotesi in cui si renda necessario il ricovero, indipendentemente da quando sia avvenuta la nascita (quindi anche se nei termini previsti). Si applica anche nei casi di **adozione o affidamento** quando il ricovero avvenga durante il congedo di maternità.

Quando via sia **interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno** dall'inizio della gestazione, nonché il decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha *la facoltà* di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, a condizione che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.

La salute della lavoratrice in gravidanza

- La legge prevede il divieto di adibire le lavoratrici in gravidanza, e in alcuni casi fino a 7 mesi dopo il parto, a **lavori pericolosi, faticosi e insalubri (lavori vietati)**.
- Il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare la "**valutazione dei rischi**" per le lavoratrici gestanti, secondo le vigenti disposizioni.
- Vi è il divieto assoluto di adibire le lavoratrici gestanti e madri al **lavoro notturno**, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/92 (tutela dell'handicap). Il divieto è esteso anche ai genitori adottivi o affidatari.

L'astensione anticipata e/o prorogata dal lavoro

- Quando vi siano **condizioni di lavoro a rischio** per la salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni (*nel caso di lavori vietati o a rischio in base alla valutazione effettuata*), la Direzione territoriale del Lavoro (DTL) può disporre il provvedimento di astensione anticipata/prorogata dal lavoro, anche fino a 7 mesi dopo il parto.

- In presenza di **gravidanza a rischio** o di forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza l'astensione anticipata dal lavoro **è disposta dalla ASL**, per uno o più periodi o per tutta la gestazione.

Il congedo di paternità

Anche il **padre lavoratore dei vari settori lavorativi** (non solo lavoratore dipendente) può fruire del congedo di paternità, per determinati periodi, quando la madre sia deceduta o affetta da grave infermità ovvero in caso di abbandono, o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Congedo obbligatorio e facoltativo. Inoltre, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, il lavoratore dipendente ha **l'obbligo di astenersi dal lavoro per due giorni, anche non continuativi**, anche durante il congedo di maternità della madre e in aggiunta ad esso.

Questo congedo è stato prorogato sempre di due giorni nel 2017 e aumentato a quattro giorni nel 2018. Nel 2018 però il padre potrà astenersi solo per un ulteriore giorno (c.d. congedo facoltativo) previo accordo con la madre e in sua sostituzione, qualora questa scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo obbligatorio. Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione o affidamento. In questi casi il padre ha diritto a una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Il trattamento economico

Durante il periodo di congedo di maternità (compreso quello anticipato e/o prorogato) o di paternità, le lavoratrici e i lavoratori dipendenti assicurati all'INPS hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media giornaliera, facendo salve le condizioni di miglior favore eventualmente previste da norme integrative contrattuali.

Le indennità di maternità vengono corrisposte dai datori di lavoro privati per conto dell'INPS.

I riposi giornalieri (ex allattamento)

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto a 2 ore di riposo giornaliero retribuito, secondo l'orario giornaliero di lavoro.

Il padre lavoratore può fruire dei permessi orari giornalieri in alcune situazioni previste dalla legge, comunque anche quando *la madre svolga lavoro casalingo*. Nel caso di parti plurimi l'orario dei permessi giornalieri retribuiti raddoppia, a prescindere dal numero dei gemelli, e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

I congedi per malattia del bambino

Se il bambino si ammala i genitori possono assentarsi alternativamente dal lavoro secondo l'età del figlio: fino ai tre anni di età, senza limiti di tempo, dai tre agli otto anni, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. Questi permessi nel settore privato non sono indennizzati.

Il congedo parentale

Ultimato il periodo di congedo di maternità o di paternità nei casi previsti, i genitori possono fruire del congedo parentale (ex astensione facoltativa) che generalmente è di sei mesi entro i sei anni di vita del bambino e che può essere prolungato fino al compimento dei dodici anni di età, per un periodo complessivo non superiore a 10/11 mesi tra i due genitori, in modo continuativo o frazionato.

L'elevazione del periodo complessivo a 11 mesi è concessa se il padre si astiene per un periodo **non inferiore a 3 mesi**, periodo che può essere anche frazionato.

Il congedo spetta:

- alla madre, dopo l'astensione obbligatoria, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a **6 mesi**;
- al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a **6 mesi, elevabile a 7** quando si sia astenuto per un periodo anche frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al genitore solo, nei casi previsti, per un periodo continuativo o frazionato fino a **10 mesi**;
- al padre anche quando la madre non ne abbia diritto.

Il **congedo parentale** spetta **per ogni figlio**, e quindi tale disposizione trova applicazione in caso di **parto plurimo**. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo di **6 mesi** entro i sei anni di vita del bambino. Per gli anni successivi al sesto fino all'ottavo anno e per i periodi ancora non fruiti l'indennità spetta a condizione che il reddito annuo del richiedente sia inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore per quell'anno: per il 2017 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a euro **16.311,43** (euro 6.524,57 per 2,5). Dagli 8 ai 12 anni non vi è indennità.

Nei casi di adozione e affidamento il congedo può essere fruito entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Nota bene. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

CONGEDO PARENTALE A ORE

In assenza di contrattazione collettiva, anche a livello aziendale, che disciplini questo tipo di congedo, i genitori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, possono fruire del congedo in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Questa modalità di fruizione si aggiunge a quella mensile, giornaliera o settimanale.

La norma prevede l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. n. 151/2001. La contrattazione collettiva, anche di livello aziendale può prevedere comunque diversi criteri di compatibilità.

CONGEDO PARENTALE E PART TIME

Il genitore lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Figli disabili gravi

Quando il figlio è disabile grave i genitori lavoratori dipendenti, naturali, adottivi o affidatari, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro, alternativamente tra di loro, per determinati periodi a seconda dell'età del figlio.

Pertanto:

- **fino ai tre anni** di vita del bambino, possono fruire del prolungamento del congedo parentale o di un permesso giornaliero retribuito di 2 ore o di un'ora da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro, oppure dei tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili;
- **dopo il terzo anno** di vita del bambino, possono fruire del prolungamento del congedo parentale fino ai 12 anni o dei tre giorni di permesso mensile retribuiti, senza limiti di età, quindi anche dopo i 12 anni del figlio.

La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

In presenza di due figli disabili gravi, il genitore lavoratore può fruire del **congedo straordinario** nel limite di due anni per ciascun figlio e nell'arco della propria vita lavorativa.

Misure di sostegno alla natalità e alle famiglie

Al fine di incentivare la natalità e contribuire alle spese sono previste alcune agevolazioni.

Un contributo di 600 euro mensili, previsto per il pagamento di asili nido o baby sitting, viene concesso a tutte le lavoratrici madri che, per ottenerlo rinunciano totalmente o parzialmente ai mesi di congedo parentale loro spettanti.

Un buono asili nido, di 1.000 euro su base annua, corrisposto per undici mensilità, **è attribuito dal 2017 per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2016**, per il pagamento di rette di asili nido pubblici e privati, e anche per forme di supporto a casa per i bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche. Questo bonus non è subordinato a limiti di reddito. Inoltre è **cumulabile con quello per asili nido o baby sitting**, ma non può essere fruito, nel corso dell'anno, in mensilità coincidenti con quelle di fruizione degli stessi.

Un premio alla nascita o bonus mamme, di 800 euro una tantum, è riconosciuto dal 1° gennaio 2017 per ciascun figlio nato o adottato a tutte le madri indipendentemente dal possesso di un determinato limite di reddito. Il premio è corrisposto su domanda della futura madre già al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

Un bonus bebè di 960 euro annui (80 euro al mese) per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, corrisposto fino al compimento del terzo anno di età del bambino o del terzo anno di ingresso in famiglia a seguito dell'adozione. Il reddito del nucleo familiare del genitore richiedente non deve essere superiore a 25mila euro annui (Isee). L'importo dell'assegno raddoppia quando il valore dell'Isee non sia superiore a 7.000 euro annui.

Le garanzie nel luogo di lavoro

IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Opera dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, tranne in alcuni casi espressamente previsti dalla legge. Il divieto si applica anche per le adozioni e gli affidamenti fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e nel caso di adozione internazionale.

Questo divieto si applica anche al **padre lavoratore** che fruisca del congedo di paternità.

LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LE DIMISSIONI

Le dimissioni o la risoluzione consensuale presentate dalle lavoratrici madri durante la gravidanza e comunque da uno dei genitori nei primi tre anni di vita del bambino o di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dalle Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL). La convalida è altresì prevista in caso di adozione internazionale.

IL DIRITTO AL RIENTRO

Al termine dei periodi di divieto al lavoro, la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che le sarebbero spettati durante l'assenza.

IL PATRONATO ITAL UIL TI TUTELA

Gli operatori dell'**ITAL UIL** sono a disposizione per informazioni, consulenza e assistenza e per l'inoltro telematico all'INPS delle domande di congedi per le lavoratrici/lavoratori assicurati all'Istituto previdenziale.