

GUIDA PRATICA



Maternità e paternità

Settembre 2024

GESTANTI: PERMESSI E DIRITTI

Quando va comunicato lo stato di gravidanza?

La legge impone alla lavoratrice di comunicare il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro **due mesi prima** della data prevista per il parto.

In ogni caso, si consiglia di dar comunicazione all'Azienda prima, per poter beneficiare dei diritti e dei permessi relativi alla gravidanza.

Come si comunica lo stato di gravidanza?

È sufficiente consegnare il certificato medico del proprio specialista dal quale si evinca la data presunta del parto.

Quali sono i permessi per le visite prenatali e per i corsi pre-parto?

La legge, in particolare il D. Lgs. 151/01, prevede il diritto ad ottenere permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche connesse al parto, se debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Quali sono i diritti delle gestanti?

La lavoratrice in gravidanza **non può essere licenziata** per tutto il periodo che va dall'inizio della gestazione (data oggettiva dell'inizio della gravidanza attestata da certificato medico) fino al compimento del 1° anno di vita del bambino/a, tranne nelle ipotesi di:

- colpa grave;
- cessazione dell'attività in cui essa è addetta;
- scadenza del termine del contratto di lavoro.

Il licenziamento è inefficace anche se il datore di lavoro non era a conoscenza dello stato di gravidanza.

Le colleghe, inoltre, **non possono essere trasferite** senza il loro consenso dalla propria filiale, o dalla propria direzione centrale, a partire dalla comunicazione dello stato di gravidanza.

Si possono evitare mansioni "gravose" durante la gravidanza?

La lavoratrice in gravidanza può chiedere, consegnando apposita certificazione medica, di essere adibita durante la gravidanza ad altre mansioni, nel caso in cui il suo lavoro preveda:

- mansioni di particolare gravosità o che comportino il dover star ferma in piedi;
- l'utilizzo in via esclusiva di videoterminali;
- mansioni comportanti una protratta postura da seduta;

Come si comunica all'azienda l'avvenuto parto?

Entro 30 giorni dal parto, la dipendente o il dipendente deve produrre all'Azienda il certificato di assistenza al parto, di nascita del figlio/a, di stato di famiglia oppure dichiarazione sostitutiva di responsabilità dalla quale risulti la data dell'evento, oltre ai dati anagrafici del figlio/a e della madre e la domanda di maternità per il periodo post-partum inoltrata all'Inps telematicamente (copia del modulo di congedo e relativa ricevuta protocollata dal sistema).

CONGEDI E PERMESSI DI MATERNITA' / PATERNITA'

Cos'è il congedo di maternità?

Il congedo di maternità (conosciuto anche con il vecchio nome, **astensione obbligatoria**) è il diritto/obbligo per la madre di astenersi dal lavoro per un periodo di 5 mesi, così ripartito: 2 mesi prima del parto (periodo ante-partum) e 3 mesi dopo il parto (periodo post-partum).

La durata dell'astensione ante-partum va determinato senza includere la data presunta del parto.

In caso di parto prematuro i giorni precedenti il parto non goduti si sommano al periodo post-partum garantendo così, alla lavoratrice, un congedo di maternità di 5 mesi totali.

In caso di parto tardivo (oltre il termine), il periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva va aggiunto al periodo ante-partum, arrivando ad un congedo di maternità superiore di qualche giorno ai 5 mesi.

Se, infine, la data presunta e la data effettiva coincidono, il congedo sarà di 5 mesi e un giorno.

Il Contratto nazionale prevede che il congedo di maternità venga retribuito al 100%.

Durante il congedo di maternità maturano le ferie, il VAP, la tredicesima mensilità, il credito della banca delle ore, le ex festività di competenza, il TFR e l'anzianità.

La domanda di congedo di maternità va presentata tramite il patronato Inas-Cisl o sito Inps.

Attenzione: *la lavoratrice perde il diritto all'indennità di maternità se si trova sospesa o in aspettativa per un periodo superiore ai 60 giorni tra l'inizio dell'assenza e l'inizio del periodo di maternità. Se una collega fosse in questa situazione, si consiglia di interrompere il periodo di assenza rientrando qualche giorno a lavoro o, ad esempio, utilizzando le ferie.*

Nel computo dei 60 giorni non bisogna tener conto delle assenze per malattia o infortunio sul lavoro, periodi di congedo parentale o malattia di altro figli/a fino a 8 anni, periodi di assenza per la cura di minore affidato in pre-adozione.

Dopo la nascita del figlio/a, in luogo della madre, anche in caso di lavoratrice autonoma, il **padre** può astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, **in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre o affidamento esclusivo al padre** (cosiddetto congedo di paternità alternativo).

Al lavoratore assente compete il trattamento economico del 100%.

Per usufruire del congedo, il padre deve effettuare richiesta all'Inps tramite il sito internet o tramite il patronato Inas-Cisl, allegando idonea certificazione attestante una delle casistiche che permettono di beneficiare del congedo di paternità. Deve poi inviare all'Azienda la richiesta di Congedo di maternità e di paternità alternativo post partum, unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata dal sistema ed eventuali allegati).

Al rilascio dei certificati medici sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti e i medici convenzionati con le Asl.

Cos'è la flessibilità dell'astensione?

In alternativa ai 2 mesi ante-partum e i 3 post-partum, la lavoratrice può **continuare a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza** (fruendo, in tal caso, di 1 mese ante-partum e di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino/a; e **fino al giorno precedente il parto (nono mese di gravidanza)** fruendo, in tal caso, di 5 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino/a.

Tale flessibilità è possibile se il medico specialista del SSN o con esso convenzionato avallato dal medico competente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro attestino con un certificato redatto nel corso del settimo mese, che ciò non arrechi danno alla gestante e al nascituro.

Il periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere successivamente ridotto (ampliando il periodo ante-partum e riducendo contestualmente il periodo post-partum) su istanza della lavoratrice o per l'insorgere di un periodo di malattia, in quanto ogni malattia viene considerata un potenziale rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, in caso di ricovero del neonato, anche non immediatamente conseguente al parto, presso struttura pubblica o privata, la madre può chiedere **la sospensione del congedo di maternità** che potrà riprendere dalla data di dimissione del bambino/a.

La sospensione del congedo, che determina la ripresa dell'attività lavorativa della dipendente, può essere richiesta una sola volta per ciascun figlio/a e subordinatamente alla produzione di certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

Cos'è l'astensione anticipata (maternità a rischio)?

Nei casi di complicazione della gravidanza, condizioni ambientali pregiudizievoli alla salute della mamma e del bambino/a e impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, la gestante beneficia della cosiddetta astensione anticipata, che si aggiunge al congedo di maternità. L'astensione anticipata può quindi essere utilizzata nei primi 7 mesi di gravidanza.

Per il riconoscimento del diritto, la collega deve presentare domanda portando il certificato medico comprovante la gravidanza e un certificato medico comprovante le complicate della gravidanza o forme morbose precedenti la gravidanza:

- alla propria ASL, in caso di complicate mediche;
- alla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro) in caso di condizioni lavorative non adatte alla sua condizione.

Cosa succede in caso di interruzione della gravidanza?

Se l'interruzione di gravidanza avviene **dopo il 180° giorno di gestazione**, o in caso di decesso del bambino/a alla nascita, l'evento è considerato un parto a tutti gli effetti: per cui si ha diritto ad **astenersi dal lavoro per i 3 mesi successivi** all'interruzione.

La lavoratrice, tuttavia, ha la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con il parere positivo del medico del SSN e del medico competente, dando un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro.

Se l'interruzione di gravidanza avviene, invece, **prima del 180° giorno** l'evento viene considerato aborto: si ha quindi diritto al **trattamento di malattia**, che però non va a influire per il conteggio del comporta.

Cos'è il congedo parentale (o astensione facoltativa)?

È la facoltà di assentarsi dal lavoro **nei primi dodici anni di età** del bambino/a.

Possono godere del congedo parentale sia la mamma sia il papà, in via continuativa o frazionata, nelle modalità che seguono:

- fino a 3 mesi per la madre, non cedibili al padre;
- fino a 3 mesi per il padre, non cedibili alla madre;
- ulteriori 3 mesi, trasferibili tra i due genitori.

In caso di genitore solo, il congedo parentale spettante è pari a 11 mesi.

Il congedo parentale spetta **per ogni figlio/a**: in caso di parto plurimo ciascun genitore ha diritto di fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti per un solo figlio/a.

A copertura dei periodi di congedo fruiti spetta un'indennità pari al 30% dell'ultima retribuzione.

La manovra 2024 ha introdotto in merito **due importanti novità**:

- viene confermato l'indennizzo all'80% di una mensilità, tra quelle già previste;
- viene prevista una ulteriore mensilità indennizzata al 60%; tale mensilità, solo per il 2024, sarà comunque indennizzata all'80%.

Pertanto, **nel 2024**, i genitori potranno beneficiare dei mesi di congedo parentale così indennizzati:

- **2 mesi all'80%**, fruibili:
 - in alternativa tra i genitori;
 - fino al sesto anno di vita della bambina o del bambino, ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia della/del minore, nei casi di adozione o affidamento;
 - dai genitori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità **successivamente al 31 dicembre 2023**.
- **i rimanenti al 30%**.

Le mensilità di congedo parentale indennizzate all'80% seguono tutte le previsioni del congedo parentale:

- sono computate nell'anzianità di servizio;
- la loro fruizione non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio e, comunque, fatto salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Il periodo massimo indennizzabile tra i due genitori **rimane comunque di 9 mesi** da fruire fino al dodicesimo anno di vita della figlia o del figlio o **entro il dodicesimo anno** dall'ingresso in famiglia della minore o del minore in caso di adozione o affidamento.

Come usufruire del congedo parentale?

Per usufruire del congedo, si deve fare richiesta all'Inps tramite il sito internet dell'Istituto o tramite il patronato Inas-Cisl e successivamente inoltrare la richiesta scritta all'Azienda.

Attenzione: *il congedo parentale, ad ore o a giornata intera, fruito in una delle date che danno diritto alla maturazione dei permessi ex festività (19 marzo, ascensione, corpus domini, 29 giugno, 4 novembre), fa cadere il diritto alla maturazione del giorno di permesso. È quindi consigliabile non pianificare le ore di congedo parentale in corrispondenza di tali date.*

Quando si fruisce dei congedi, l'INPS conteggia anche il sabato e la domenica. Il giorno lavorativo precedente deve essere, ove possibile, sempre lavorativo.

Cosa sono i riposi giornalieri (permessi per allattamento)?

I riposi giornalieri spettano dopo il congedo di maternità e **fino al compimento del primo anno** di vita del figlio/a.

Consistono in due interruzioni giornaliere di un'ora ciascuna, anche cumulabili. Per coloro che effettuano un orario giornaliero inferiore alle 6 ore, l'interruzione è di un'ora soltanto. Ad esempio, quindi, nelle giornate semifestive l'orario di lavoro (normalmente di 5 ore) sarà di 4 ore.

Il riposo giornaliero non può essere cumulato, nella stessa giornata, con la mezza giornata di ferie o di ex festività.

Il permesso per allattamento è cumulabile con i permessi orari Legge 104/92 purché riferiti ad un soggetto diverso per cui viene chiesto il riposo giornaliero a meno che il dirigente medico legale INPS attesti che le cure al minore disabile non possono essere garantite durante le ore di riposo giornaliero.

Possono godere dei riposi giornalieri la madre o, in alternativa, il padre se ricorrono le seguenti condizioni:

- la madre lavoratrice non se ne avvalga;
- morte o grave infermità della madre;
- la madre sia una lavoratrice ma non dipendente;
- i figli siano affidati solo al padre;
- la madre non svolga alcuna attività lavorativa.

I permessi giornalieri **non sono riconosciuti** al padre se la madre sta fruendo, per lo stesso figlio/a, del congedo di maternità o parentale.

Il padre, in caso di parto singolo, può utilizzare i permessi per allattamento solo dopo tre mesi dal parto.

In caso di parto plurimo, qualunque sia il numero dei nati, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre, indipendentemente dal fatto che la madre stia usufruendo del congedo parentale o – anche – di maternità. Se, invece, la madre non stia usufruendo del congedo di maternità (ad esempio perché casalinga) il padre può fin da subito raddoppiare i riposi giornalieri e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche dopo tre mesi dal parto.

Ai fini della retribuzione **le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti**, compresa l'anzianità di servizio, e sono remunerate integralmente tramite apposita indennità Inps.

Cosa spetta al padre?

Dal 13 agosto 2022 è diventato strutturale, per legge, il **congedo di paternità obbligatorio** – retribuito al 100% - di **10 giorni** che possono essere utilizzati dai 2 mesi precedenti ai 5 mesi successivi al parto. I giorni diventano 20 in caso di parto plurimo.

Quali sono i diritti al rientro a lavoro della madre lavoratrice?

La madre (e il padre in caso di congedo di paternità) ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o di assenza ovvero in altra (comunque non più sfavorevole) ubicata nello stesso comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino.

La madre lavoratrice (o il padre lavoratore in caso di affidamento esclusivo) non può essere trasferita senza il suo consenso fino ai tre anni di vita dei figli.