

**CONFINDUSTRIA EMILIA
AREA CENTRO**

Le imprese di Bologna,
Ferrara e Modena

CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

T.U. sulla maternità e paternità - D. Lgs. 151/2001

Aggiornato a Dicembre 2019

Area Relazioni Industriali e Lavoro

Sede di Bologna
tel. 051 6317227

Sede di Ferrara
tel. 0532 205122

Sede di Modena
tel. 059 448325

sindacale.bo@confindustriaemilia.it sindacale.fe@confindustriaemilia.it sindacale.mo@confindustriaemilia.it

L'inizio dello stato di gravidanza

Documentazione

La lavoratrice, non appena accertato, deve consegnare al proprio datore di lavoro il certificato attestante lo stato di gravidanza e la data presunta del parto o comunque il numero di protocollo del certificato che le è stato rilasciato.

Il medico del SSN o convenzionato trasmette telematicamente il certificato all'INPS ed il datore di lavoro inserendo nel sito INPS il codice fiscale e il numero di protocollo fornitogli dalla lavoratrice lo può consultare.

D.Lgs. n. 151/2001 art. 21 c.1-bis

LE TUTELE DALL'INIZIO DELLO STATO DI GRAVIDANZA

La valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di tutela

Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, la lavoratrice che ha informato il datore di lavoro del proprio stato è soggetta a misure per la tutela della sicurezza e della salute specifiche.

D.Lgs. n. 151/2001 art. 6

Il datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi determinati da condizioni ambientali e/o dai processi lavorativi che possono nuocere alla sicurezza e salute delle lavoratrici. Deve, in merito, informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione da adottare [DVR].

D.Lgs. n. 81/2008 art. 28

In presenza di condizioni ambientali pericolose o di lavori vietati per lo stato di gravidanza il datore di lavoro deve adottare le misure di protezione e prevenzione previste dal DVR aziendale e comunque può modificare temporaneamente:

D.Lgs. n. 151/2001 art. 7

- l'orario di lavoro della lavoratrice;
- le condizioni di lavoro o le mansioni assegnate alla lavoratrice, anche spostandola a mansioni inferiori ma conservando la stessa retribuzione.

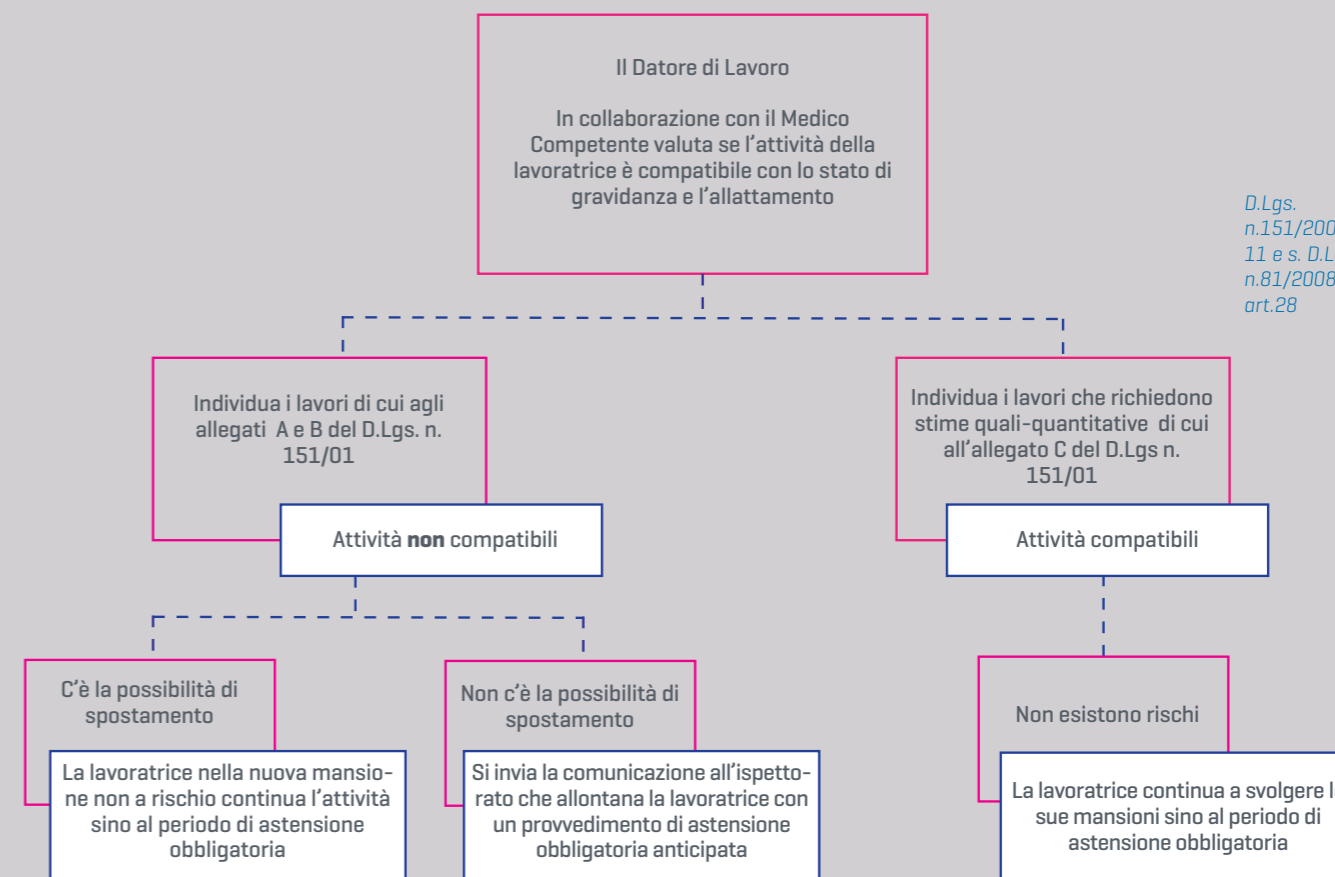
Nel caso in cui non sia possibile migliorare proficuamente l'ambiente lavorativo e/o la lavorazione, il datore di lavoro deve allontanare la lavoratrice facendo richiesta di interdizione anticipata/post partum dal lavoro all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di riferimento della sede lavorativa aziendale.

Sul sito www.ispettorato.gov.it è possibile scaricare la modulistica che il datore di lavoro potrà poi inoltrare all'Ispettorato territoriale di competenza ovvero presentarla cartacea o tramite la lavoratrice direttamente allo sportello.

Alla richiesta aziendale di allontanamento della lavoratrice deve essere allegato:

- copia del certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto presentato dalla lavoratrice;
- copia del documento di valutazione dei rischi [DVR].

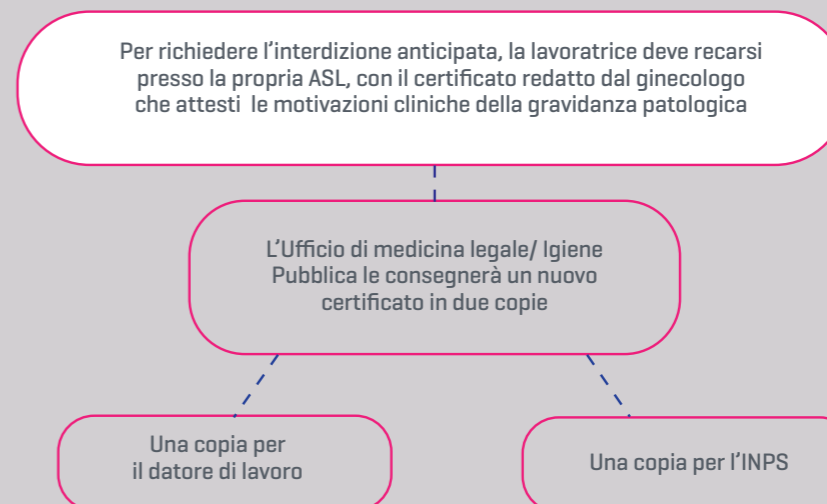
L'allontanamento dal lavoro può riguardare solo il periodo della gestazione (ante parto), oppure anche il periodo fino a sette mesi dopo il parto (es. lavori con uso di sostanze nocive).



D.Lgs. n.151/2001 art. 11 e s. D.Lgs. n.81/2008 art.28

La lavoratrice Per gravi complicazioni della gravidanza o preesistenti forme morbose che potrebbero essere aggravate dallo stato di gravidanza, la lavoratrice presenta istanza all'Ufficio di medicina legale/Igiene pubblica dell'Asl di richiesta di interdizione anticipata dalla prestazione lavorativa. Deve essere allegato il certificato medico redatto dal Ginecologo (di Struttura Sanitaria Pubblica) che attesti le motivazioni cliniche della gravidanza patologica per l'interdizione anticipata.

Interdizione anticipata La lavoratrice, in tal caso, deve poi rivolgersi al Servizio Sanitario di propria pertinenza. Il medico ASL, eseguito l'accertamento sanitario, rilascia un certificato medico di astensione dal lavoro per gravidanza.



Tutele: diritti e divieti

Le lavoratrici madri hanno diritto:

- al rientro in azienda nella stessa unità produttiva o in altra ubicata nel medesimo comune e a essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti;
- alla conservazione del posto;
- a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite specialistiche debitamente documentate.

Esami prenatali

D.Lgs.
n.151/2001
art.56

D.Lgs.
n.151/2001
art.14

Divieto di discriminazione

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

Divieti

D.Lgs.
n.151/2001 art.3

Divieti alla prestazione lavorativa

È vietato adibire la lavoratrice a:

- **Lavoro notturno** [dalle ore 24 alle ore 6]: per tutto il periodo intercorrente fra l'inizio dello stato di gravidanza e sino al compimento di un anno di età del bambino.

Lavoro notturno

D.Lgs.
n.151/2001
art.53

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 unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore, in alternativa, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età.

D.Lgs n.
66/2003
art. 11 c.2

Lavori insalubri

- **Lavori pericolosi, faticosi, insalubri:**

- al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'allegato A del D.Lgs n. 151/01;
- al lavoro che comporti il rischio di esposizione ad agenti e condizioni di cui all'allegato B del D.Lgs n. 151/01;
- in zone con esposizioni a radiazioni ionizzanti.

Divieto di licenziamento

È vietato al datore di lavoro licenziare la lavoratrice:

- dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino;
- dall'ingresso del minore in famiglia e fino ad un anno di accoglienza in famiglia del minore adottato o in affidamento;
- fino allo scadere di tre mesi [quattro o cinque in caso di flessibilità] dal giorno del parto in caso di bambino nato morto o deceduto entro il periodo di astensione obbligatoria post-parto;
- per dieci giorni dalla data del decesso nel caso di morte avvenuta tra i tre mesi ed un anno di età del bambino.

Divieto di licenziamento

D.Lgs.
n.151/2001
art.54

Il divieto di licenziamento si estende al padre lavoratore che

- fruisce del congedo di paternità per la durata del congedo e fino al compimento di

un anno di età del bambino.

Non si applica il divieto di licenziamento nei casi di:

- colpa grave della lavoratrice considerata giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa non fa perdere alla lavoratrice il diritto all'indennità di maternità;
- cessazione dell'attività aziendale;
- scadenza del termine del contratto a tempo determinato;
- esito negativo della prova.

Dimissioni

La risoluzione consensuale o le dimissioni rassegnate nel periodo compreso tra l'inizio della gestazione e il compimento del terzo anno di vita del bambino, come pure fino al terzo anno di accoglienza in famiglia del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro (DTL) competente per territorio altrimenti le dimissioni non producono effetti.

D.Lgs.
n.151/2001
art.55

Per le dimissioni rassegnate entro il compimento del primo anno di vita del bambino dalla lavoratrice madre, o dal lavoratore padre che fruisce o ha fruito del congedo di paternità, spettano le indennità previste per il licenziamento:

- indennità sostitutiva di preavviso;
- Naspl. Per esercitare tale diritto la domanda deve essere presentata all'Inps entro l'ottavo giorno, ovvero entro il 68mo giorno dalla data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate.

INPS Circ. n.
94/2015
punto 2.6 lett. e

Sanzioni

La pena dell'arresto sino a sei mesi è prevista per:

- adibire la donna al lavoro nel periodo di interdizione;
- assegnazione a lavori faticosi e insalubri e pericolosi.

La violazione delle norme sul lavoro notturno per le donne in gravidanza e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, è punita con l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da € 516,00 a € 2.582,00.

Il congedo obbligatorio di maternità

Congedo obbligatorio

Per una durata complessiva di 5 mesi e 1 giorno: 2 mesi precedenti la data presunta del parto (ante partum) e 3 mesi successivi la data effettiva del parto (post partum), la lavoratrice madre non può essere adibita al lavoro e percepisce una indennità economica.

D.Lgs.151/2001
art. 16

Durata

La data del parto è giorno a sé rispetto ai suddetti mesi conseguentemente tale giorno deve essere sempre aggiunto e la decorrenza dell'astensione post partum è sempre dal giorno successivo la data effettiva.

Messaggio
Inps n. 18311
del 12/7/2007

Flessibilità

Le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro:

- a decorrere dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto;
- per i cinque mesi successivi il parto (prestazione lavorativa effettuata per tutto il 9° mese di gravidanza);

D.Lgs.
n.151/2001
art.20
Msg. INPS
n.13279/2007

a condizione che il medico specialista ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente o, in sua assenza, il datore di lavoro, attestino **entro la fine del settimo mese di gravidanza** che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice madre e del bambino ai fini della tutela e della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Per usufruire di tale diritto la lavoratrice deve produrre all'Istituto la domanda con il modello INPS Mod. MAT. e la certificazione sanitaria acquisita entro il 7° mese di gravidanza.

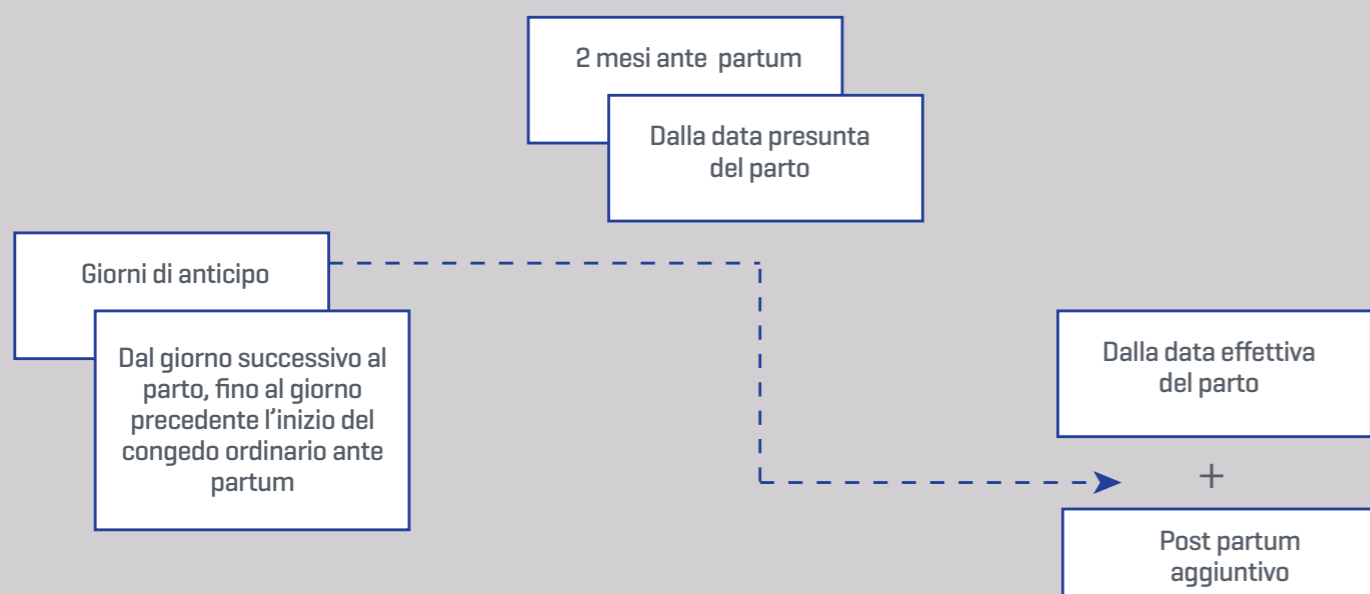
Certificato di nascita Entro trenta giorni dal parto, la lavoratrice deve far pervenire al proprio datore di lavoro ed all'INPS il certificato di nascita del figlio, o un certificato di famiglia o una dichiarazione sostitutiva di responsabilità.

D.Lgs.
n.151/2001
art.21 c.2

Parto prematuro Nel caso di parto avvenuto prima della data presunta del parto rinvenibile nel certificato medico di gravidanza prodotto, i giorni di congedo obbligatorio non goduti e la relativa prestazione economica di maternità sono recuperati nel periodo post partum.

D.Lgs. n.80/2015
art.2 comma 1
Circ.INPS n.
69/2016

Parto fortemente prematuro È considerato parto fortemente prematuro quello che si verifica prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto: ai 3 mesi post partum si aggiungono i 2 mesi di congedo ante partum più l'ulteriore periodo compreso tra la data effettiva del parto fortemente prematuro e la data presunta così superando il periodo complessivo di 5 mesi di astensione obbligatoria.



Parto plurimo

La durata del congedo di maternità non varia.

Ricovero del neonato

Durante il ricovero del neonato la lavoratrice madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per riprenderne la fruizione dalla data di dimissione del bambino. Tale facoltà può essere esercitata una sola volta per ogni figlio ed è subordinata alla produzione di documentazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della lavoratrice con la ripresa dell'attività lavorativa.

D.Lgs.
n.151/2001 art.
16-bis

Interruzione della gravidanza

Aborto

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione indicata dal medico specialista nel certificato di gravidanza è trattata come "malattia" e consente di astenersi dal lavoro solo per il periodo indicato nel certificato medico. In caso di aborto la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità ma a quella di malattia, se spettante, e in presenza della documentale certificazione medica.

D.Lgs.
n.151/2001
art. 19

Interruzione spontanea o terapeutica dopo 180° g.

In caso, invece, di interruzione della gravidanza oltre il 180° giorno dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha facoltà di riprendere l'attività lavorativa con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro a condizione che il medico specialista SSN o con esso convenzionato e il medico aziendale competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

Trattamento economico del congedo obbligatorio di maternità

Lavoratrici aventi diritto

- apprendiste, operaie, impiegate, dei settori dell'industria, del commercio e dell'artigianato;
- lavoratrici a domicilio;
- lavoratrici dello spettacolo;
- addette ai servizi domestici, impiegate dipendenti da proprietari di stabili e portiere;
- lavoratrici italiane operanti all'estero appartenenti ai settori e alle categorie che hanno diritto secondo la normativa in vigore sul territorio nazionale. Se operanti in paesi extra comunitari se sono in vigore accordi in materia di sicurezza sociale;
- lavoratrici autonome e lavoratrici iscritte alla Gestione Separata.

D.Lgs.
n.151/2001
art. 2

Requisito essenziale è lo stato di gravidanza documentato seguito dal parto.

Il congedo obbligatorio di maternità è irrinunciabile.

Lavoratrici dipendenti

Devono avere un rapporto di lavoro subordinato in corso con diritto alla retribuzione.

A domicilio

- Le lavoratrici a domicilio sono tenute a riconsegnare al committente, all'inizio

del periodo di congedo tutte le merci e il lavoro avuto in consegna anche se non ultimato. Nel caso in cui la consegna avvenga dopo l'inizio del periodo di congedo, l'indennità di maternità spetta dal giorno successivo alla riconsegna.

Servizi domestici

- Addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti) devono avere almeno 52 contributi settimanali nei 24 mesi precedenti l'inizio del congedo ovvero 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti il congedo stesso, anche se versati in settori diversi da quello del lavoro domestico.

Lavoratrici autonome

- Iscritte alla Gestione Separata Inps
Devono avere accreditate alla Gestione una mensilità della contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo da indennizzare;
- Iscritte alla gestione commercianti, artigiani ecc.
Devono essere in possesso di tale qualifica prima dell'inizio del periodo di maternità con versamento dei relativi contributi.

Lavoratrici che hanno cessato di lavorare

Tra la data di sospensione o assenza dal lavoro senza retribuzione o cessazione del rapporto di lavoro e l'inizio del periodo di congedo di maternità non devono essere trascorsi più di 60 giorni.

Trascorsi più di 60 giorni l'indennità spetta:

- se la lavoratrice ha diritto, all'inizio del periodo di congedo di maternità alla NASpl (indennità di disoccupazione) anche se concretamente non fruita;
- se era dipendente di datore di lavoro non soggetto alla contribuzione NASpl, non devono essere trascorsi più di 180 giorni al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro. Nel biennio precedente il momento dell'astensione obbligatoria devono essere stati versati a suo favore almeno 26 contributi settimanali ai fini dell'assicurazione di maternità.

Lavoratrici sospese in Cassa integrazione guadagni

In questi periodi spetta la sola prestazione di maternità.

Adempimenti a carico della lavoratrice

Domanda Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all'Istituto il certificato medico di gravidanza, per il tramite di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che provvederà all'invio telematico dello stesso.

La domanda di congedo di maternità/paternità deve essere presentata, dal lavoratore interessato, telematicamente all'INPS attraverso il servizio dedicato (www.inps.it/prestazioni_e_servizi/indennità_per_congedo_di_maternità_e_paternità) prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

La domanda prevede la possibilità di allegare copia digitalizzata della documentazione utile a una celere definizione del procedimento, come provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento preadottivo rilasciato dalla Commissione per le Adozioni Internazionali, attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato e così via.

In alternativa, si può fare la domanda tramite:

- Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;
- enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La prestazione economica a carico dell'INPS

L'Inps eroga una prestazione economica di maternità pari all'80%:

➤ per le lavoratrici dipendenti

- della retribuzione percepita nel periodo mensile immediatamente precedente l'inizio dell'astensione comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive. A questo fine si intende la retribuzione imponibile ai sensi del D.Lgs. 314/1997, e ciò che è corrisposto dal datore di lavoro in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta per il compenso dell'opera prestata, ivi compresa la quota degli emolumenti, a carattere ricorrente, non frazionati e non corrisposti nel normale periodo di paga.

L'indennità è calcolata e corrisposta alla lavoratrice madre dal datore di lavoro per conto dell'INPS per tutte le giornate indennizzabili comprese nel periodo di assenza obbligatoria:

1. lavoratrice con la qualifica operaia: sono escluse le domeniche e le giornate festive ricadenti nel periodo;
2. lavoratrice con la qualifica impiegatizia: è corrisposta per tutti i giorni del periodo incluse le domeniche e le giornate festive, fatta eccezione per le festività nazionali cadenti di domenica e per la ricorrenza del Santo Patrono.

Misura
Lavoratrici
dipendenti

D.Lgs.
n.151/2001 artt.
22 - 23

Qualifica
operaia

Qualifica
impiegatizia

Lavoratrici
domestiche

➤ per le lavoratrici domestiche

- calcolata sulla retribuzione convenzionale di riferimento per il pagamento dei contributi. È erogata direttamente dall'Inps;

Lavoratrici
autonome

➤ per le lavoratrici autonome iscritte alla Gestione Separata

- 1/365 del reddito, dei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, di attività libero professionale o di collaborazione coordinata e continuativa parasubordinata, per ciascuna giornata indennizzabile, nel limite del massimale annualmente previsto. È erogata direttamente dall'Inps.

Adozione e affidamento

Il congedo spetta:

- adozione e affidamento nazionale: 5 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato prima dell'adozione;
- adozione e affidamento preadottivo internazionale: 5 mesi da fruire entro i cinque mesi successivi l'ingresso del minore in Italia. La decorrenza può essere anche precedente l'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'es-

Nazionale

Internazionale

D.Lgs.
n.151/2001 artt.
26 e 31

tero, chiesto per l'incontro con il minore e per definire le pratiche di adozione. Il congedo spetta alla lavoratrice o al lavoratore sino al compimento della maggiore età del minore.

Entrambi i genitori possono optare di fruire di un congedo non retribuito della durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato estero per gli incontri e le pratiche di adozione. Se la pratica di adozione internazionale si interrompe e non va a buon fine, il periodo trascorso all'estero per gli adempimenti correlati all'adozione è indennizzato come congedo di maternità solo se debitamente certificato;

Affidamento non preadottivo

- affidamento non preadottivo: il congedo spetta per complessivi tre mesi, anche frazionabili nell'arco di cinque mesi, a decorrere dalla data di affidamento del minore.

Domanda

La domanda di congedo di maternità obbligatoria in caso di adozione o affidamento è presentata dalla lavoratrice all'Inps e al datore di lavoro accompagnata da:

- avvio del procedimento presso il Tribunale di validazione dell'adozione o affidamento;

Documentazione

- certificazione dell'ente autorizzato all'adozione che indica la data di ingresso del minore in famiglia.

Congedo di paternità

Congedo di paternità in sostituzione della madre

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio o mancato riconoscimento del neonato da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre.

In caso di abbandono avvenuto nei tre mesi di post-parto, la madre perde il diritto al congedo di maternità dalla data di abbandono, e il padre acquisisce il diritto a godere del periodo residuo.

Il congedo di paternità, sostitutivo del congedo di maternità, spetta al padre lavoratore a prescindere dal fatto che la madre sia lavoratrice dipendente o autonoma ovvero casalinga fino al 3° mese di vita del bambino.

*D.Lgs.
n.151/2001
art. 28*

Congedo obbligatorio di paternità

Congedo obbligatorio di paternità

Il padre lavoratore dipendente deve effettuare i giorni previsti dalla legge di congedo di paternità obbligatorio (per l'anno 2020 sono stati fissati 7 giorni) entro il 5° mese di vita del bambino o entro i primi 5 mesi dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

È indennizzato al 100% dall'Inps e anticipato dal datore di lavoro.

Il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni che intende fruire di congedo con almeno 15 giorni di anticipo ovvero sulla base della data presunta del parto se il congedo è richiesto in coincidenza della nascita.

Nessuna domanda deve essere presentata all'Inps.

*L.232/2016
Art.1 c. 354*

*L.145/2018
Art.1 c. 278*

*L.160/2019
Art. 1 c. 342*

Accredito della contribuzione

È periodo utile per la pensione e l'INPS effettua, su richiesta della lavoratrice, l'accredito della contribuzione figurativa.

*D.Lgs.
n.151/2001
art. 25*

Prescrizione del diritto all'indennità

Il diritto all'indennità **si prescrive nel termine di un anno** dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Gli atti interruttivi della prescrizione sono presentati dall'avente diritto direttamente all'Inps tramite pec o raccomandata A.R. prima dello scadere dei termini, con istanza scritta di richiesta del pagamento dell'indennità economica.

Prestazione economica a carico dell'azienda

Le disposizioni contrattuali del CCNL di riferimento aziendale individuano il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di gravidanza e puerperio.

Il periodo di congedo di maternità è utile al calcolo dell'anzianità di servizio pertanto si maturano ferie, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, progressioni di carriera e quanto previsto dal CCNL in uso in azienda.

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

Il datore di lavoro può assumere con contratto di lavoro a tempo determinato o temporaneo in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo di maternità o paternità anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per le assunzioni in sostituzione effettuate fino al compimento di un anno di età del bambino o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento, è concesso uno sgravio contributivo (INPS) e sul premio assicurativo (INAIL) del 50 per cento per i contributi a carico del datore di lavoro sulla retribuzione del personale a termine assunto in sostituzione.

Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

La medesima agevolazione contributiva si applica nelle medesime aziende per la sostituzione di lavoratrici autonome.

*D.Lgs.
n.151/2001
art. 4*

Indennità di maternità o paternità lavoratrici o lavoratori iscritti alla Gestione Separata

L'indennità è riconosciuta due mesi prima del parto e per i tre mesi successivi.

Interessa la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata (sia parasubordinati che liberi professionisti).

L'indennità non comporta comunque l'obbligo di astensione dell'attività lavorativa autonoma.

Si applica sia agli eventi "parto" sia alle adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali.

Sono necessari:

- l'iscrizione alla gestione dell'INPS in base all'attività svolta;
- la regolarità del versamento dei contributi anche per i mesi compresi nel periodo di maternità;
- il possesso, da parte del soggetto richiedente, del requisito contributivo di una mensilità, dovuta o versata, comprensiva dell'aliquota maggiorata, nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

L'avente diritto trasmette la domanda a nascita avvenuta all'INPS in modalità telematica attraverso il servizio dedicato.

*L. n.335/1995
art. 2 c. 26
D.Lgs.
n.151/2001
art. 64
L. n.81/2017
art.13*

Riposi giornalieri per allattamento

Aventi diritto I riposi giornalieri orari sono riconosciuti alle lavoratrici madri dipendenti in caso di parto, adozione e/o affidamento terminato il periodo di congedo obbligatorio e ripresa l'attività lavorativa, fino a compimento del primo anno di vita del bambino.

D.Lgs.
n.151/2001 artt.
39-40

I riposi sono riconosciuti al padre lavoratore dipendente in caso di:

1. morte o grave infermità della madre;
2. abbandono del figlio da parte della madre;
3. affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente;
4. madre lavoratrice non avente diritto ai riposi [ossia lavoratrice parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica];
5. madre casalinga;
6. rinuncia della madre, lavoratrice dipendente.

Condizioni Per entrambi i genitori il diritto è riconosciuto ricorrendo le seguenti condizioni:

- a. assicurazione all'INPS per la tutela della maternità/paternità;
- b. attualità del rapporto di lavoro dipendente;
- c. avvenuta fruizione del congedo di maternità.

Durata I riposi per allattamento hanno la durata:

- due ore giornaliere se l'orario contrattuale di lavoro è pari o superiore a sei ore giornaliere;
- una ora giornaliera nel caso di orario contrattuale di lavoro inferiore alle sei ore giornaliere.

Domanda La domanda di riposi giornalieri completa della modalità di fruizione/distribuzione delle ore di astensione nell'arco della giornata lavorativa, anche in forma cumulata, è presentata dalla lavoratrice madre direttamente al datore di lavoro.

La domanda del padre deve essere presentata oltre che al datore di lavoro anche all'INPS, in modalità esclusivamente telematica.

Adozione e affidamento

I riposi giornalieri possono essere utilizzati entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia anche in luogo del congedo di maternità o di paternità. Il padre non può godere dei riposi giornalieri né durante il congedo di maternità, né durante il congedo parentale della madre, né durante i periodi di sospensione del rapporto di lavoro della stessa.

INPS Circ.
n.91/2003

Parto plurimo

I periodi di riposo sono raddoppiati, indipendentemente dal numero dei gemelli nati, e le ore aggiuntive possono essere godute dall'altro genitore.

D.Lgs.
n.151/2001
art. 41