



COMUNE DI SAMASSI



Commissione
PER LE PARI OPPORTUNITA'



ESSERE MAMMA NEL MONDO DEL LAVORO

Dottorssa Eva Simola
Samassi 11 Maggio 2019





MATERNITÀ E LAVORO IN ITALIA

(fonte: *Le equilibriste*)

- L'Italia è in vetta alla classifica europea per anzianità delle donne al primo parto con una media di 31 anni;
- il 37% delle donne tra i 25 e i 49 anni con almeno un figlio risulta inattiva
- Al compimento del 30mo anno il 20% delle donne nate nella prima metà degli anni 80 non ha trovato lavoro (uomini 10%);
- Valore decrescente di servizi alla genitorialità in Sardegna dal 2014 al 2017 (2017 Istat);
- Offerta comunale di asili nidi nelle isole: 14 posti disponibili su 100 bambini (istat 2017);



LA TUTELA DEL POSTO DI LAVORO

DIVIETO ASSOLUTO LICENZIAMENTO DELLE LAVORATRICI (art. 54 TU);



CONTRASTO AL FENOMENO DELLE CD DIMISSIONI IN BIANCO (ART. 55 TU);



MOBBING COME STRATEGIA AZIENDALE PER ESTROMETTERE IL LAVORATORE



DIVIETO ASSOLUTO LICENZIAMENTO DELLE LAVORATRICI (art. 54 TU)



- **LAVORATRICI**: il divieto parte dall'inizio del periodo di gestazione prosegue fino al termine del periodo di congedo obbligatorio, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.



- **LAVORATORI** In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica al padre per tutta la durata del congedo stesso e si protrae fino al compimento di un anno di età del bambino



Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento



LAVORATRICE (LAVORATORE) NON PUÒ ESSERE:

SOSPESA DAL LAVORO (salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta);

COLLOCATA IN MOBILITÀ (salvo il caso di cessazione dell'attività dell'azienda).



IL LICENZIAMENTO È CONSENTITO, NONOSTANTE LA MATERNITÀ (paternità) IN IPOTESI DI :

- **COLPA GRAVE DELLA LAVORATRICE** (colpa connotata da gravità e di intensità maggiore rispetto a quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi di inadempimento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto - Cass. 2004/17) (Conservazione del diritto all'indennità di maternità Corte Costituzionale n. 405 /01)
- **CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ DELL'AZIENDA**, o di un ramo di essa nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni equivalenti;
- **ULTIMAZIONE DELLA PRESTAZIONE** per la quale la lavoratrice è stata assunta, risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- **ESITO NEGATIVO DELLA PROVA** (va tuttavia tenuto presente che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova di una lavoratrice di cui è noto lo stato di gravidanza, è *necessario fornire alla stessa spiegazioni dettagliate sulle ragioni che hanno prodotto il giudizio negativo* (Corte Cost. 31 maggio 1996, n. 172)



IN IPOTESI DI LICENZIAMENTO ILLECITO:



la lavoratrice/re ha diritto ad essere reinserita/o nel proprio posto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento stesso, di idonea certificazione dalla quale risulti lo stato di gravidanza all'epoca del licenziamento



CONTRASTO AL FENOMENO DELLE DIMISSIONI IN BIANCO (art. 55 TU)



Nel 2008-2009 circa 800 mila madri hanno dichiarato che nel corso della loro vita lavorativa sono state licenziate o sono state messe ***in condizione di doversi dimettere in occasione o a seguito di una gravidanza.*** Si tratta dell'**8,7 per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato** (Rapporto annuale Istat 2011 (pp. 153-154)).



SOLUZIONE CON SPECIFICO RIFERIMENTO ALLA MATERNITÀ PATERNITÀ: (ART 55 TU)

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, **devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.**

In caso di dimissioni la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso, e hanno comunque diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.



Soluzione per il lavoratori in generale :Jobs Act

MODALITA' ESCLUSIVAMENTE TELEMATICA.

Il lavoratore potrà scegliere tra:

- **Procedura diretta:** inoltro del nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro. In questo caso è necessario munirsi del Pin INPS Dispositivo, accedendo al [portale dell'Istituto](#) o recandosi in una delle sue sedi. In alternativa, è possibile accedere tramite [SPID](#). .
- **Procedura assistita:** rivolgendosi a un soggetto abilitato (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro, sedi territoriali competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro) che avrà il compito di compilare i dati e inviarli al Ministero del Lavoro.
- **NB Il lavoratore ha sempre la possibilità di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale entro 7 giorni successivi alla comunicazione.**
- **Il dipendente deve rispettare il termine di preavviso.**



SONO ESCLUSI DALLA DISCIPLINA DEL :



- **il lavoro domestico, marittimo, in prova, “sedi protette”;**
- **i casi di risoluzione a seguito di conciliazione stragiudiziale;**
- **le ipotesi di convalida presso l'ITL previste dall'art. 55 comma 4 del D.lgs. 151/2001 relative ai genitori lavoratori;**
- **i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ([Decreto Legislativo n. 185 del 24 settembre 2016](#))**



EFFETTI DELLA NORMATIVA. JOBS ACT

(Relazione annuale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 del 2017)

- **DIMISSIONI/RISOLUZIONI CONVALIDATE sono n. 4.317**
- **DIMISSIONI/RISOLUZIONI NON CONVALIDATE n. 0.**



MOBBING COME STRATEGIA AZIENDALE PER ESTROMETTERE IL LAVORATORE

- Secondo l'Osservatorio nazionale mobbing in Italia «negli ultimi due anni (2013-2015) sono state licenziate o costrette a dimettersi 800 mila donne, di cui 350 mila sono quelle discriminate per via della maternità o per richieste che tendevano ad armonizzare il lavoro con le esigenze familiari». Inoltre, «a causa del mobbing post-partum 4 donne su 10 sono state costrette a dare le dimissioni: 21% al Sud, 20% al Nord-Ovest, 18% al Nord-Est – il resto nelle isole e nelle periferie».
- Il *mobbing* può essere considerato una malattia professionale non tabellata, conseguente all'espletamento della prestazione lavorativa, come tale coperta dalla tutela assicurativa INAIL (art. 10 del TU sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) L'accertamento di un danno biologico da mobbing in misura dell'8% deve essere ricondotto all'assicurazione obbligatoria Inail, nella sussistenza dei presupposti per l'esonero dalla responsabilità civile del datore di lavoro (Cass. 6346/19)



OCCORRE DISTINGUERE

STOP



- 1. MOBBING DEL COLLEGA:** responsabilità extracontrattuale ex art 2043 cc (cass n. 18717/2018);
- 2. MOBBING DEL DATORE DI LAVORO:** è un inadempimento contrattuale ex 2087 cc (cass 10285/2018);

**Può comportare una responsabilità penale
(abuso di ufficio, molestie sessuali, lesioni personali)
-Proposta per art 610 bis cp**



TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN PERIODO DI ALLATTAMENTO SUL POSTO DI LAVORO (ARTT 5-15 TU)

RATIO: tutela, delle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

- 1) Le “lavoratrici”, devono dare comunicazione del proprio stato di gravidanza al fine di usufruire, anche temporaneamente, di tutte le cautele e le misure necessarie per la tutela e l’incolumità fisica della gestante e del nascituro.**
- 2) il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l’esposizione al rischio sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e/o l’orario di lavoro. Se la lavoratrice non può essere adibita ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, può disporre l’interdizione dal lavoro**



DIRITTO AL LAVORO DIURNO

- È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

INOLTRE NON C'È L'OBBLIGO AL LAVORO NOTTURNO:

- per la lavoratrice madre con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, per il lavoratore padre convivente con la stessa,
- per la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni,
- per la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età, o in alternativa ed alle medesime condizioni il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa,
- per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. 104/92.



INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA



- 1. ENTRO IL 180° GIORNO dall'inizio della gestazione si considera aborto. L'aborto è considerato "malattia" e la lavoratrice si astiene dal lavoro per il tempo necessario al recupero psicofisico prima della ripresa dell'attività lavorativa.**
- 2. DOPO il 180° giorno (compreso) dall'inizio della gestazione o nei casi di bambino nato morto o deceduto successivamente al parto, la lavoratrice ha diritto a cinque mesi di astensione obbligatoria con relativa indennità di maternità, salvo che non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa.**



PERMESSI PRENATALI



1. **LAVORATRICI GESTANTI: hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.**

1. **COME FRUIRNE : presentando al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentando la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.**

2. **ARAN SPECIFICA CHE: le relative ore di assenza dal lavoro **NON DEVONO ESSERE RECUPERATE;****

1. **Tali permessi non configurano assenza per malattia, né sono riconducibili alla normativa in materia di permessi per visite specialistiche di cui ai Messaggi n. 449 del 26.2.2002 e n. 666 del 21.3.2002 (Circolare INPS 139/2002)**

CONGEDO DI MATERNITÀ



- **DEFINIZIONE:** astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per le donne in gravidanza nei 2 mesi precedenti il parto e nei 3 mesi successivi (dipendenti, autonome e in part-time);
- **C.D. «FLESSIBILITÀ» DEL CONGEDO DI MATERNITÀ È la possibilità di lavorare anche durante il nono mese di gravidanza a condizione che il medico competente attesti che l'opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino (2019). Il periodo di flessibilità anche se già accordato, può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice. Il periodo normale di astensione può essere anticipato o prolungato a fronte di complicanze della gravidanza o di forme morbose preesistenti o al tipo di lavoro.**
- **In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.**
- **La data del parto è giorno a sé rispetto ai due mesi di *ante partum* e ai tre mesi *post partum* pertanto, tale giorno deve essere sempre aggiunto ai consueti cinque mesi di congedo di maternità**



RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'



In caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato, la madre può sospendere il congedo post partum differendo la fruizione del congedo residuo a partire dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla produzione di attestazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa



CONGEDO MATERNITÀ ANTICIPATO

La lavoratrice, durante i primi sette mesi della gravidanza può avvalersi del congedo di maternità anticipato previo accertamento da parte del Servizio Sanitario Nazionale :

- nel caso di gravi complicanze nella gravidanza, per problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza oppure per preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; Per usufruirne la futura madre deve presentare la domanda di interdizione alla Azienda Sanitaria Locale competente, assieme al certificato medico di gravidanza, al certificato medico che confermi i problemi di salute che mettono a rischio la gravidanza e ad altro materiale utile a fini della domanda. Decorsi 7 giorni dalla presentazione la domanda si intende accolta e la data di inizio dell'astensione al lavoro coincide con il primo giorno di assenza dal lavoro giustificato dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice;**
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;**
- quando le mansioni di lavoro sono pregiudizievoli per la gravidanza e non è possibile lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni;**



CONGEDO DI MATERNITÀ NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- **Se il contratto scade entro 2 mesi prima del parto si applica la disciplina prevista per il congedo di maternità che prevede l'astensione obbligatoria della lavoratrice per i due mesi precedenti al parto e i tre successivi. Decorsi tre mesi post partum non è però possibile prevedere periodi di estensione del congedo, tranne per il caso in cui il contratto sia rinnovato o abbia inizio un nuovo rapporto di lavoro, nel qual caso è possibile l'estensione del congedo fino al settimo mese di vita del bambino;**
- **Se il contratto scade entro 3 mesi prima del parto: anche in questo caso il diritto al congedo spetta comunque, nonostante il contratto sia scaduto da più di un mese, salvo rinnovo del contratto o nuovo rapporto di lavoro;**
- **Se il contratto scade oltre 3 mesi successivi al parto: non si possono applicare né il congedo obbligatorio né l'estensione del congedo per gravi complicanze della gravidanza. Può applicarsi semmai l'estensione del congedo quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino o quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni in ragione della pericolosità del lavoro.**



SE IL CONTRATTO SCADA *PRIMA* IL PERIODO DI CONGEDO



- Se il contratto scade entro 60 giorni precedenti i due mesi prima del parto: si procede solo con l'interdizione obbligatoria comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita;
- Se il contratto scade entro 60 giorni precedenti ai due mesi prima del parto, ma la lavoratrice è già in congedo ex art 17 TU: in questo caso l'anticipazione dell'interdizione si interrompe con il cessare del rapporto di lavoro. Si applica, poi, solo l'interdizione obbligatoria
- Se il contratto scade prima dei 60 giorni precedenti ai due mesi prima del parto con richiesta ex novo entro 60 giorni dalla scadenza di un congedo ex art. 17 TU: in questo caso l'anticipazione dell'interdizione può essere rinnovata nonostante la cessazione del rapporto di lavoro, e prosegue, sussistendone le ragioni mediche, comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita



RIPOSI PER ALLATTAMENTO



- **Fino al primo anno di vita del bambino** la lavoratrice e il lavoratore dipendente hanno diritto a **due ore al giorno** di riposo per allattamento, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a **un'ora**, se l'orario è inferiore a sei.
- I riposi per allattamento **raddoppiano** in caso di parto gemellare o plurimo



RIPOSI PER ALLATTAMENTO DEL PADRE



- Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi:
- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- in caso i figli siano stati affidati solo al padre;
- se la madre è lavoratrice autonoma
- se la madre è casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino (Circolare INPS n 118 del 25/11/2009).
- Tale diritto non è riconosciuto al padre quando la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa; nei casi in cui la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione; quando la madre lavoratrice autonoma fruisce delle indennità per congedo di maternità



QUANTO SPETTA: L'indennità è pari alla retribuzione

COME FARE LA DOMANDA:

- **La domanda va presentata prima dell'inizio del periodo di riposo giornaliero richiesto.**
- **Le lavoratrici devono presentare la domanda esclusivamente al datore di lavoro, a eccezione delle categorie di lavoratrici aventi diritto al pagamento diretto da parte dell'INPS, che devono presentare la domanda anche alla sede INPS di appartenenza (lavoratrici agricole, dello spettacolo con contratto a termine o saltuarie, lavoratrici per le quali l'Istituto sta effettuando il pagamento diretto di cassa integrazione anche in deroga), mentre i lavoratori la devono presentare sia alla sede INPS di appartenenza che al proprio datore di lavoro.**
- **Le domande devono essere presentate all'Istituto in via telematica, attraverso uno dei seguenti canali:**
 - **servizio online dedicato;**
 - **Contact Center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;**
 - **patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi**



MALATTIA DEL BAMBINO

- È prevista la possibilità per entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni:
- per tutta la durata della malattia, fino ad un età non superiore ai tre anni;
- cinque giorni l'anno per ciascun genitore se il bambino è di età compresa fra tre e otto anni.



COME PRESENTARE LA DOMANDA



E' necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.



DISCIPLINA

- Durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia.
- La possibilità di fruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute, da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo ricomprendendovi anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche.
- Quando la malattia del bambino dà luogo ad un ricovero ospedaliero, il genitore può chiedere di interrompere il decorso del periodo di ferie e fruire del congedo. In caso di malattia del bambino certificata si può interrompere il congedo parentale. In questo caso la presenza per assistenza è prevista per uno solo dei due genitori lavoratori dipendenti.
- I periodi di congedo per la malattia del figlio non danno luogo ad alcuna retribuzione e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
- Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal terzo all'ottavo anno spetta una contribuzione figurativa ridotta.



I CONGEDI DEL PAPÀ

IL CONGEDO OBBLIGATORIO

- È un diritto autonomo del padre fruibile entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali) e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.
- Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità
- **E' DI 5 GIORNI**
- Si ottiene tramite richiesta al datore di lavoro con un preavviso di 15 giorni:



CONGEDO FACOLTATIVO DEL PADRE

- **Alternativo al congedo di maternità della madre in quanto condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità.**
- **E' di un giorno.**
- **Il congedo facoltativo è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali), indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre con rinuncia da parte della stessa di un giorno.**
- **il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità**



CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO

- Entrambi fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Per quanto riguarda **i padri lavoratori dipendenti da amministrazioni pubbliche**, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha chiarito che il Ministro per la Pubblica Amministrazione dovrà approvare una norma che individui e definisca gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina.



IL CONGEDO DI PATERNITÀ

È RICONOSCIUTO QUANDO SI VERIFICANO EVENTI CHE RIGUARDANO LA MADRE DEL BAMBINO E SPETTA IN CASO DI:

- **morte o grave infermità della madre.** Il padre richiedente, all'atto della compilazione della domanda, indica gli estremi della madre e la data del decesso. La certificazione sanitaria di grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS, allo sportello o a mezzo raccomandata;
- **abbandono del figlio o mancato riconoscimento del neonato da parte della madre,** da attestare con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre** (articolo 155 bis del codice civile), il quale comunica gli elementi identificativi del provvedimento indicando l'autorità giudiziaria, la sezione, il tipo e numero di provvedimento, la data di deposito in cancelleria. Tuttavia, per accelerare la definizione della domanda, il genitore può allegare copia conforme all'originale del provvedimento giudiziario.
- **DECORRE** dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, dura quanto il periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre lavoratrice, anche se lavoratrice autonoma con diritto all'indennità. Se la madre è non lavoratrice, il congedo di paternità termina dopo tre mesi dal parto.



QUANTO SPETTA ALLA MADRE E AL PADRE DURANTE I CONGEDI:

- hanno diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità,
- Per gli iscritti alla **Gestione Separata**, se il reddito deriva da attività libero professionale o di collaborazione coordinata e continuativa parasubordinata, l'indennità di congedo è pari all'80% di 1/365 del reddito.



ULTERIORI DIRITTI:

- **Il diritto all'indennità** si prescrive **entro un anno** e decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità)
- Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa **ai fini dell'accredimento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa.**
- La lavoratrice ha diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti previsti dalla legge o da accordi collettivi che le sarebbero spettanti durante l'assenza.
- L'indennità di maternità spetta **fino al termine del 7° mese** dopo il parto, alla lavoratrice madre addetta a **lavori pericolosi, faticosi o insalubri** che non possa essere adibita ad altre mansioni e debba assentarsi dal lavoro per provvedimento degli Organi Ispettivi. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli



REQUISITI PER LA RICHIESTA DELL'INDENNITÀ:

- Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro.
- Per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti) sono richiesti 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo (articolo 62 del TU).
- Per le lavoratrici agricole è richiesto, nell'anno di inizio del congedo, il possesso della qualità di bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo
- Per le lavoratrici disoccupate o sospese, il congedo di maternità deve iniziare entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro. Se sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità o alla cassa integrazione, il congedo può iniziare oltre i 60 giorni. Per le disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità spetta solo se il congedo di maternità è iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e sono stati versati all'INPS 26 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo.
- Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti esclusivamente alla Gestione Separata INPS e non pensionati, il diritto all'indennità di maternità/paternità spetta se nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del congedo di maternità (o paternità) risultano effettivamente accreditati o dovuti alla gestione separata almeno tre contributi mensili comprensivi della predetta aliquota maggiorata (automaticità delle prestazioni, articolo 64-ter del TU, introdotto dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80).
- Per le lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che scelgono il pagamento delle indennità con il conguaglio CA2G ([circolare INPS 23 ottobre 2015, n. 173](#)), la competenza territoriale alla gestione delle pratiche è quella prevista per la generalità dei lavoratori e determinata in base alla residenza dell'assicurato
- Per ogni approfondimento si rinvia alla [circolare INPS 26 febbraio 2016, n. 42](#)



come fare la domanda: - tempi

- va inoltrata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.
- 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 lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto.



come fare la domanda:- modi

- Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo di maternità/paternità online all'INPS attraverso il servizio dedicato.
- 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 domanda è, invece, cartacea per le lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA, dipendenti da datori di lavoro che rinunciano al pagamento delle indennità con il conguaglio CA2G e la competenza territoriale dipende dalle istruzioni operative fornite con [circolare INPS 23 ottobre 2015, n. 173](#). La domanda cartacea deve includere il certificato medico di gravidanza e ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità e può essere presentata in originale alla sede INPS competente, allo sportello o con raccomandata postale in busta chiusa. Sulla busta contenente la certificazione medico sanitaria va indicato il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio online e la dicitura "Documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria" (per la legge sulla privacy)



IL CONGEDO PARENTALE

- spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a **dieci mesi**.
- I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.
- Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.



IL DIRITTO DI ASTENERSI SPETTA

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo dieci mesi.



CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

- **i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale. il congedo parentale su base oraria non è cumulabile con altri permessi disciplinati dal t.u. maternità e paternità;**
- **dal 2015 è prevista la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. la riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.**



COME FRUIRE DEI CONGEDI SU BASE ORARIA

- **le lavoratrici e i lavoratori interessati devono presentare domanda all'azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, in forma scritta e unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (secondo le istruzioni contenute nella circolare INPS n.152 del 18 agosto 2015 o reperibili sul portale INPS - www.INPS.it), indicando:**
 - **la durata del periodo richiesto;**
 - **il numero di giornate equivalenti alle ore richieste;**
 - **le giornate richieste;**
 - **la collocazione nella giornata.**



QUANTO SPETTA

- Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:
- un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera**, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, **entro i primi sei anni di età del bambino**(o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi;
- un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- **nessuna indennità** dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).
- (Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla [circolare INPS 17 luglio 2015 n. 139](#))
- Il diritto all'indennità **si prescrive** entro un anno e decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile.
- Nel periodo di fruizione del congedo parentale è prevista la riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima mensilità, i periodi sono però computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa



L'indennità di congedo non spetta a:

- genitori disoccupati o sospesi;**
- genitori lavoratori domestici;**
- genitori lavoratori a domicilio.**



REQUISITI

Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti devono avere un rapporto di lavoro in corso. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con un contratto a tempo determinato possono fare richiesta di congedo parentale nel primo anno di vita del bambino, se hanno prestato 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente l'evento, che sarà indennizzabile anche per le astensioni che si protraggono nell'anno successivo. Per gli anni successivi al primo e fino al sesto (per i periodi di congedo indennizzabili) e sino al 12° (per i periodi di congedo fruibili), possono fare richiesta di congedo parentale se sussiste lo *status* di lavoratore, che prevede l'iscrizione negli elenchi agricoli e 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente l'evento oppure, nello stesso anno, se le giornate di lavoro sono svolte tutte prima dell'inizio del congedo.



QUANDO E COME FARE LA DOMANDA

- La domanda va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto.
- Se viene presentata dopo saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.
- Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo parentale online all'INPS.
- 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.
- Le lavoratrici e i lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che scelgono il pagamento delle indennità con il conguaglio CA2G, possono presentare la domanda di congedo parentale online all'INPS nelle modalità sopra riportate. La domanda è, invece, cartacea per le lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA, dipendenti da datori di lavoro che rinunciano al pagamento delle indennità con il conguaglio CA2G e la competenza territoriale dipende dalle istruzioni operative fornite con [circolare INPS 23 ottobre 2015, n. 173](#)



PACCHETTO FAMIGLIA: BONUS BEBE'

- **L'assegno di natalità (anche detto "Bonus Bebè") è un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affido preadottivo tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2021 con un ISEE non superiore a 25.000 euro. L'assegno è annuale e viene corrisposto ogni mese fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo.**



REQUISITI

La domanda può essere presentata dal genitore che abbia:

- **cittadinanza italiana, di uno Stato dell'Unione europea o permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o carta di soggiorno per familiare di cittadino dell'Unione europea);**
- **residenza in Italia;**
- **convivenza con il figlio (figlio e genitore richiedente devono essere coabitanti e avere dimora abituale nello stesso comune);**
- **ISEE del nucleo familiare del richiedente (o del minore se fa nucleo a sé perché affidato), non superiore a 25.000 euro al momento di presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio.**



QUANDO FARE LA DOMANDA

- La domanda deve essere presentata **entro 90 giorni dalla nascita**.
- se la domanda è presentata **oltre i 90 giorni**, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda;
- L'assegno è corrisposto mensilmente per i nati, adottati per un massimo di 12 mensilità, a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia



COME FARE DOMANDA

- si presenta online all'INPS, di regola, una sola volta per ogni figlio attraverso il servizio dedicato, che permette di visualizzarne anche l'esito.
- Al termine dell'istruttoria, il richiedente riceve un sms che lo avverte sulla definizione della domanda. Da quel momento può visualizzare l'esito della domanda (accolta o respinta) accedendo nuovamente al servizio e selezionando nel menu interno la voce "Consultazione domande". Se nel compilare la domanda online l'utente inserisce anche il suo indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC), può ricevere direttamente nella sua casella PEC il provvedimento di accoglimento o rigetto della domanda.
- In alternativa, si può fare 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.



PREMIO NASCITA (BONUS MAMME DOMANI)

- È una misura di sostegno introdotta nel 2017 e resa strutturale nel 2018 che attribuisce, su domanda all'INPS da parte della madre avente diritto, un premio di 800 euro alla nascita o all'adozione di un minore. Il premio non concorre alla formazione del reddito complessivo.
- Come chiarito dall'INPS il beneficio, è concesso in un'unica soluzione per ogni evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento) e in relazione ad ogni figlio nato, adottato o affidato ed è rivolto alle donne in gravidanza o alle madri cittadine italiane, comunitarie o non comunitarie, regolarmente presenti e residenti in Italia, per uno dei seguenti eventi verificatisi dal 1° gennaio 2017:
 - compimento del 7° mese di gravidanza;
 - parto, anche se antecedente all'inizio dell'8° mese di gravidanza;
 - adozione del minore, nazionale o internazionale;
 - affidamento preadottivo nazionale o affidamento preadottivo internazionale



QUANDO FARE LA DOMANDA

- **La domanda deve essere presentata dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e comunque, improrogabilmente entro un anno dal verificarsi dell'evento (nascita, adozione o affidamento).**
- **Deve essere corredata della certificazione sanitaria rilasciata dal medico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) attestante la data presunta del parto**



BONUS ASILO NIDO

- **Dalle ore 10 di lunedì 28 gennaio è attivo il servizio online IPNS per richiedere il bonus asilo nido per il 2019;**
- **I bonus richiesti, sia asilo nido che per forme di supporto presso la propria abitazione, può essere erogato, nel limite di spesa indicato (per il 2019 è di 300 milioni di euro), secondo l'ordine di presentazione della domanda online.**



COME FARE DOMANDA

La domanda per l'assegno di maternità dello Stato deve essere presentata alla sede INPS di competenza in via telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- 1. servizio online dedicato;**
- 2. Contact Center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;**
- 3. patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.**



ASSEGNO DI MATERNITÀ

L'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui, anche detto assegno di maternità dello Stato, è una prestazione previdenziale a carico dello Stato, concessa ed erogata direttamente dall'INPS



La domanda deve essere presentata entro sei mesi dalla nascita del bambino.



REQUISITI ASSEGNO MATERNITA'

- 1. se lavoratrice, deve avere almeno tre mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i nove mesi precedenti il parto;**
- 1. se ha lavorato almeno tre mesi e perso il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali, il lasso di tempo compreso tra la data della perdita del diritto e la data del parto o dell'effettivo ingresso in famiglia del bambino, in caso di adozione o affidamento, non deve superare né il periodo delle prestazioni godute né i nove mesi;**
- 2. se durante il periodo di gravidanza ha cessato di lavorare per recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro, deve poter far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai nove mesi antecedenti al parto.**



COME FARE DOMANDA

La domanda per l'assegno di maternità dello Stato deve essere presentata alla sede INPS di competenza in via telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- 1. servizio online dedicato;**
- 2. Contact Center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;**
- 3. patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.**



MISURE PER CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA

- 1. *Smart working*: detto anche *lavoro agile*, permette ai lavoratori di conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della loro produttività. Le caratteristiche dello smart working sono la volontarietà dell'accordo, la flessibilità e la parità di trattamento economico e normativo. Nella scheda di approfondimento i requisiti e le modalità di attuazione.**
- 2. *Misure relative alla pubblica amministrazione*: secondo le fonti del diritto, almeno il 10% dei dipendenti che fanno richiesta, devono poter avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali della prestazione lavorativa. Questo senza subire alcuna discriminazione. Nella scheda di approfondimento i requisiti e le modalità di attuazione.**



MISURE PER CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA

- **Richiesta di *trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo parziale* in sostituzione del congedo parentale:** tra le misure di conciliazione previste dalla legislazione, è previsto che il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 5%. Il datore di lavoro deve attuare la richiesta entro 15 giorni.
- ***Cessione dei riposi:*** sono le cosiddette *ferie solidali*, nelle quali un dipendente può cedere parte dei suoi riposi ad un collega. (art. 24 del d.lgs. n. 151/2015)
- **Bonus bebé**



I progetti di Save the children

- [Fiocchi in Ospedale](#) che supporta e favorisce l'incontro tra professionisti di settore e neomamme o donne in gravidanza. Uno spazio dove le mamme possono trovare *sostegno alla gravidanza, consigli e indicazioni* perché il bambino fin dai primi giorni sia accolto in un ambiente sano e protetto. Dal 2012 il Progetto Fiocchi in Ospedale ha raggiunto **27.750** persone e *preso in carico 981 bambini*.
- [Spazi Mamme](#), **A Torino, Milano, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, Casal di Principe, Palermo e San Luca (RC)** Save the Children ha attivato **dieci luoghi accoglienti** in cui le mamme possono essere sostenute nel processo di miglioramento della cura dei propri figli, nella gestione delle risorse economiche e nell'emancipazione del nucleo familiare da condizioni di deprivazione attraverso attività mamma-bambino, laboratori formativi e percorsi di orientamento al lavoro. Inoltre, sono stati attivati quattro interventi specifici a supporto della genitorialità negli spazi mamme di **Roma Ponte di Nona, Sassari, Catania, Genova**. Al 2017 il Progetto Spazio Mamme ha raggiunto **14.319 adulti e 12.186 minori**.



IDEE DI PROGETTI LOCALI



- **Gruppo di mutuo aiuto tra mamme;**
- **Nonni per un ora;**
- **Padri in cooperativa.**