



[Prenditi il tempo]

maternità, paternità e congedi

[Prenditi il tempo]

a cura della Consigliera di Parità Marilena Pietri

Testi di Monica Dragoni

Grafica - Immedia Arezzo

Stampato su carta Fedrigoni Freeliffe Cento



Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo

Piazzetta delle Logge del Grano - 52100 Arezzo

Tel.0575/30181

consigliera_parita@provincia.arezzo.it

www.didonne.it



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Ufficio delle
Consigliere di Parità



PROVINCIA
DI AREZZO

[Prenditi il tempo]
maternità, paternità e congedi

PRESENTAZIONE

La legge 8 marzo 53 del 2000 *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”* e il successivo Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 2000, n.53”* hanno segnato un traguardo molto importante nella legislazione italiana .

Questo traguardo è stato raggiunto, su impulso di una direttiva europea e grazie ad un grande lavoro di elaborazione, di contrattazione e di impegno sociale e culturale delle donne della sinistra e dei sindacati.

La legge sancisce nuovi diritti e tutele per le madri, i padri, i bambini, le lavoratrici e i lavoratori, spesso migliorando quanto già previsto nei contratti collettivi, ma soprattutto si propone, attraverso un sistema di incentivi, di favorire un vero salto culturale nell'ambito del nucleo familiare e nei luoghi di lavoro.

Sostiene infatti una diversa distribuzione del lavoro di cura tra donne e uomini, incentivando i padri a vivere in modo più attivo la loro paternità e riconosce il valore del lavoro di cura stabilendo per tutti i congedi la copertura previdenziale utile ai fini pensionistici.

Afferma un più giusto equilibrio tra lavoro produttivo e riproduttivo per non penalizzare le lavoratrici che in genere si fanno carico da sole del lavoro di cura, pre-

vedendo incentivi per le imprese che attuino modalità di lavoro compatibili con le esigenze di responsabilità che donne e uomini hanno nei confronti della cura dei figli, attraverso modifiche dell'orario e/o dell'organizzazione del lavoro.

Dà sicurezza al lavoro di donne e uomini attraverso la possibilità di esercitare il diritto alla formazione continua e permanente e prevede aggiornamenti professionali per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di congedo.

La Provincia di Arezzo porta avanti da tre anni il progetto "Promozione, diffusione e sensibilizzazione sulla legge 53/2000"; in collaborazione con le associazioni di categoria e sindacali è stato predisposto e diffuso un manuale specifico per le aziende, redatto e firmato un protocollo di intesa, realizzati un convegno nazionale e azioni di sensibilizzazione sulla conciliazione nelle scuole.

Nell'ambito di questo progetto, in previsione di ulteriori azioni di sensibilizzazione, l'Ufficio della Consigliera ha voluto realizzare questo opuscolo che vuol essere un piccolo strumento informativo per diffondere la conoscenza e le opportunità che la legge offre, per favorire l'esigibilità di diritti e tutele e costruire una domanda che solleciti e supporti il confronto e la contrattazione sui temi della qualità del lavoro e della vita.

In chiusura della pubblicazione trovano posto i riferimenti dei soggetti preposti alla consulenza e alla tutela in materia per coloro che necessitano di ulteriori approfondimenti, informazioni e modulistica.

Marilena Pietri
Consigliera di Parità Provincia di Arezzo

PRIMA DI TUTTO DEVI SAPERE CHE NON TI POSSONO LICENZIARE SE ASPETTI UN FIGLIO

Devi sapere che non ti possono licenziare fino ad 1 anno di età di tua/tuo figlia/figlio:

- > Se sei in stato interessante
- > se sei in congedo di paternità
- > se sei in congedo di maternità
- > se stai usufruendo di congedi parentali (per la durata del congedo se oltre il primo anno di vita del figlio)
- > se stai usufruendo di riposi giornalieri
- > se sta entrando in famiglia una figlia/figlio adottata/adottato
- > se sta entrando in famiglia una figlia/figlio affidata/affidato

Infatti: il divieto di licenziamento opera dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera

- > anche se quando ti licenziano non sapevi della gravidanza
- > se sei in prova (salvo il potere del datore di lavoro le ragioni del recesso)

Il licenziamento intimato in quelle circostanze è nullo esclusi i seguenti casi:

- > cessazione attività dell'azienda
- > giusta causa
- > conclusione della prestazione a cui era addetta la lavoratrice o il lavoratore
- > risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (es. lavoro a tempo determinato)
- > recesso per esito negativo della prova

Il divieto di licenziamento si applica anche al padre con i seguenti limiti:

- > solo durante il periodo in cui fruisce concretamente dei congedi
- > fino ad un anno di vita del figlio solo se fruisce del congedo di paternità

ATTENZIONE! Il divieto di licenziamento non è collegato alla presentazione del certificato medico, ma si consiglia comunque di presentarlo quanto prima.

Ti sei dimessa?

Se ti sei dimessa (ovvero hai presentato dimissioni volontarie al datore di lavoro) durante la gravidanza e fino ad un anno di età della bambina/bambino, ricordati di far convalidare le tue dimissioni alla Direzione Provinciale del Lavoro perché altrimenti le stesse non potranno essere considerate valide.

Sei in dolce attesa...quali lavori non puoi fare?

Durante il periodo della tua gravidanza e fino a 7 mesi di età di tua/o figlia/o non puoi essere sottoposta a:

- > trasporto e sollevamento di pesi
- > lavori pericolosi, faticosi e/o insalubri
- > lavori dalle 24 alle 6 (garanzia che opera fino ad un anno di età del figlio)
- > radiazioni ionizzanti o accertate condizioni ambientali pericolose
- > lavori operativi se appartieni alla Polizia di Stato;
- > lavori pericolosi

Nei casi sopraddeiti devi essere spostata a mansioni non pericolose per la tua salute e per quella del nascituro, anche di livello inferiore, ma senza riduzione della retribuzione.

FAI MOLTA ATTENZIONE!

Non esistono attività dove non ci siano pericoli derivati dal lavoro, ogni situazione va analizzata singolarmente.

| 10 |

Tutte le donne italiane e straniere

che aspettano una/un bambina/bambino hanno diritto ai controlli sanitari gratuiti in corrispondenza di determinati periodi della gravidanza. Quando sarà nata/o la/il tua/tuo bambina/bambino ha diritto a visite specialistiche, analisi di laboratorio ed altri accertamenti gratuitamente fino all'età di 6 anni. Se sei straniera e non in regola, puoi chiedere il permesso di soggiorno per



motivi di salute, per il periodo della gravidanza e per sei mesi successivi alla nascita del bambino.

Per il periodo sopra indicato avrai anche la possibilità di iscriverti al Servizio Sanitario Nazionale. Se hai difficoltà a tenere il bambino con te, la legge italiana ti consente di non riconoscerlo e di lasciarlo in ospedale. La rinuncia al bambino puoi farla sia al momento del ricovero che al momento del parto. Sappi che puoi ricoverarti in anonimato, non dichiarando il tuo nome. Il bambino lasciato in ospedale trova normalmente una famiglia che lo adotta e se ne prende cura in tempi molto brevi.

Cos'è il congedo di maternità?

È la vecchia astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per un periodo complessivo di 5 mesi (o poco più nel caso di parto oltre il termine) e puoi scegliere di utilizzarla in due modalità a tua scelta:

	Modalità 1	Modalità 2
Prima del parto	2 mesi	1 mese
Dopo il parto	3 mesi	4 mesi

ATTENZIONE! Puoi utilizzare la seconda alternativa sopra riportata a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (D. Lgs. n. 626/1994) attestino che



tale opzione non arreca pregiudizio alla tua salute o a quella della/del nascita/o. Se ti trovi in situazioni particolari di salute o il tuo ambiente lavorativo rende a rischio la gravidanza puoi rivolgerti alla Direzione Provinciale del Lavoro che, valutata la situazione, potrà procedere con l'interdizione anticipata dal lavoro.

RICORDA: prima dell'inizio del congedo di maternità e comunque entro il 7° mese di gestazione devi presentare al datore di lavoro ed all' I.N.P.S. apposita domanda corredata dal certificato medico attestante il mese di gestazione e la data presunta del parto. Dopo il parto ed entro 30 giorni dallo stesso, per usufruire dei diritti previsti, devi inviare al datore di lavoro e all'I.N.P.S. il certificato di nascita del bambino/a o autocertificazione (dichiarazione sostitutiva).

Se il parto è prematuro?

Qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, si possono aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi complessivi. La lavoratrice è tenuta a presentare entro 30 giorni dalla data del parto il certificato attestante la data dell'evento.

Visite mediche

Puoi utilizzare permessi retribuiti per:

- > esami prenatali
- > visite specialistiche, che puoi effettuare durante l'orario di lavoro
- > accertamenti clinici

RICORDA di chiedere al medico il giustificativo che riporti il giorno e l'orario della visita da presentare al tuo datore di lavoro.

...E lo stipendio mentre sei a casa in astensione obbligatoria?

Quando sei a casa nei 5 mesi di astensione obbligatoria (maternità) hai diritto ad un'indennità giornaliera dell'80% della tua retribuzione media. Le ferie, l'anzianità del servizio, la tredicesima, quattordicesima, etc. vengono calcolati regolarmente.

N.B. Alcuni contratti di lavoro prevedono un'indennità giornaliera del 100%. Verifica il tuo C.C.N.L.

Cos'è il congedo di paternità?

È l'astensione dal lavoro da parte del padre, utilizzata in alternativa al congedo di maternità.

Puoi utilizzare il congedo di paternità nei primi 3 mesi di vita di tua/tuo figlio ma solo nei seguenti casi:

- > morte o grave infermità della madre
- > abbandono da parte della madre o affidamento esclusivo al padre

In questi casi la tua indennità giornaliera è pari all'80% della tua retribuzione.

N.B. Alcuni contratti di lavoro prevedono un'indennità giornaliera del 100%. Verifica il tuo C.C.N.L.

RICORDA di presentare al tuo datore di lavoro la certificazione che attesti una delle condizioni sopradette

Cosa sono i congedi parentali?

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore; più semplicemente sono dei periodi di assenza dal lavoro decisi dai genitori secondo le proprie necessità e sono usufruibili fino agli 8 anni della/del bambina /bambino. Tali congedi spettano a ciascun genitore per ogni bambino/a, possono essere utilizzati anche congiuntamente per un periodo complessivo, tra i due genitori, non



superiore a 10 mesi. Ciascun genitore può fruire, singolarmente, di 6 mesi di congedo parentale. Tuttavia, se il papà decide di usufruire di almeno 3 mesi (anche frazionati) di congedi parentali gli viene concesso un mese in più arrivando così a 11 mesi complessivi (promozione della condivisione dei ruoli familiari).

Hanno diritto al congedo parentale i lavoratori e le lavoratrici dipendenti (esclusi quelli a domicilio o gli addetti ai servizi domestici) titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto non occupato o perché appartenente ad una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati. Importante: madre e padre possono usufruire



contemporaneamente del congedo parentale, inoltre il padre può utilizzare il proprio periodo di congedo parentale durante il periodo di congedo di maternità della madre e mentre la madre usufruisce dei riposi giornalieri per l'allattamento. Nel caso di unico genitore il periodo di astensione facoltativa compete per 10 mesi, entro il compimento dell'8° anno del bambino. In caso di adozione e affi-

damento valgono le stesse regole. In caso che vostra/vostro figlia/figlio entri in famiglia tra i 6 ed i 12 anni di età, potete usufruire dei congedi nei primi 3 anni d'ingresso.

RICORDA: se ti ammali durante il periodo di congedo parentale si interrompe il periodo stesso con conseguente slittamento della scadenza e maturazione del trattamento economico relativo alle assenze per malattia, devi però inviare all'azienda il relativo certificato medico e devi comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia ed eventualmente spostarne l'utilizzo.

Casi possibili in mesi

Madre	Padre	Madre	Padre	Totale
Dipendente	Dipendente	6	7*	11 (MAX.)
Casalinga	Dipendente	0	7*	7
Autonoma	Dipendente	3	7*	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6

Se sei una colf, una lavorante a domicilio, una co.co.co. non puoi usufruire del congedo parentale.

RICORDA: i congedi sono frazionabili, possono essere presi da tutte e due i genitori, spettano ad ogni genitore con un lavoro dipendente anche se l'altro non ne ha diritto perché disoccupato, inoccupato etc.. Salvo casi di oggettiva impossibilità devi comunicare all'azienda secondo le modalità previste dai rispettivi C.C.N.L. e comunque con preavviso non inferiore a 15 giorni che intendi usufruire del congedo parentale.



...E lo stipendio quando utilizzo i congedi parentali?

Se usufruite dei congedi avete diritto ad un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione per un massimo complessivo per entrambi i genitori di 6 mesi purché fruiti nei primi 3 anni di età del figlio. I periodi di congedo oltre i 6 mesi complessivi e comunque dai 3 agli 8 anni di età dei figli vengono retribuiti solo nel caso in cui il reddito individuale del genitore interessato non superi l'importo di 2,5 volte il trattamento minimo della pensione (es. nel 2004 il tetto di reddito era di circa euro 13.300,00). Per i figli in adozione o in affidamento l'indennità spetta ai genitori fino ai 6 anni di età dei bambini.

N.B. Durante i congedi parentali viene comunque calcolata l'indennità di anzianità ma non maturano ferie, tredicesima e/o quattordicesima.

E se i figli si ammalano?

Potete usare il Congedo per malattia del figlio. Che cos'è? È l'astensione dal lavoro della mamma lavoratrice o del babbo lavoratore in dipendenza della malattia stessa. Infatti ogni volta che una/un figlia/figlio si ammala entro i 3 anni di età, la mamma o il babbo hanno diritto di assentarsi dal lavoro.

Dai 4 agli 8 anni, invece, ognuno dei genitori ha diritto a 5 giorni all'anno da utilizzare per la malattia di ciascuna/o figlia/figlio. I congedi per malattia non sono retribuiti ma c'è una contribuzione figurativa (utile ai fini

pensionistici) fino al terzo anno di vita. Dai 3 agli 8 anni la contribuzione sopraddetta avviene ma in forma ridotta. N.B. Durante i congedi per malattia del figlio viene comunque calcolata l'indennità di anzianità ma non maturano ferie, tredicesima e/o quattordicesima.

E se mia figlia o mio figlio è disabile?

Per assistere una figlia o un figlio disabile e per gravi motivi familiari esistono congedi particolari.

Nella disabilità grave ci sono agevolazioni legate all'età dei figli. Per i minorenni la mamma o il babbo (solo alternativamente) hanno diritto al prolungamento facoltativo fino ai 3 anni di età della bambina o del bambino con un'indennità del 30% della retribuzione. Si possono utilizzare, in alternativa, i riposi orari retribuiti (sempre fino ai 3 anni).

Per i figli/figlie di età compresa tra i 3 ed i 18 anni è possibile usufruire complessivamente di 3 giorni mensili di permessi retribuiti ripartiti tra i genitori secondo le proprie necessità.

| 20 | Dopo i 18 anni se la figlia o il figlio vive in famiglia oppure è richiesta un'assistenza continuativa ed esclusiva, i genitori continuano a disporre dei 3 giorni al mese retribuiti (legge n.104/1992).

I 3 giorni al mese di permesso retribuito possono essere utilizzati da altri familiari (entro il terzo grado di parentela), nel caso i genitori non possono assistere il disabile.

Per assistere i figli con disabilità gravi è possibile utilizzare un congedo retribuito di 2 anni - anche fraziona-

ti - per gravi motivi familiari. Questo tipo di congedo può essere utilizzato, nel caso di morte dei genitori, dal fratello o dalla sorella del disabile.

Cos'è il congedo per la formazione?

È un congedo utilizzabile al fine del completamento della scuola dell'obbligo, del conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, della partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Possono usufruire di questo tipo di congedo i dipendenti di imprese pubbliche o private che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione; possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. L'azienda può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, essi infatti individuano le percentuali massime delle/dei lavoratrici/lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni. Se si ritiene opportuno si può procedere al riscatto del periodo di congedo per la forma-

zione, cioè al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Durante il periodo di congedo la/il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione, tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Se si presentasse una grave e documentata infermità, durante il periodo di congedo di cui sia data comunicazione scritta all'azienda il medesimo si interrompe.

Devi assistere i familiari?

In caso di morte o per assistere un familiare (entro il 2° grado di parentela o di affinità, il coniuge o il convivente stabile) che abbia una grave infermità puoi usufruire di 3 giorni retribuiti l'anno.

Per gravi motivi familiari (morte di un familiare, disagio personale della lavoratrice o del lavoratore, impegno nella cura o nell'assistenza di un parente) puoi usufruire di un congedo del periodo massimo di 2 anni senza retribuzione e senza copertura previdenziale, ma con il diritto al mantenimento del posto di lavoro.

Se la gravidanza viene interrotta?

L'interruzione spontanea o volontaria dello stato di gravidanza è considerata come una malattia a tutti gli effetti. Quindi puoi assentarti dal lavoro secondo quanto indicato nel certificato medico, hai quindi diritto all'indennità di malattia.

Sei una lavoratrice dipendente e vuoi rientrare?

Dopo il periodo di congedo obbligatorio puoi tornare al lavoro. Quando rientri hai diritto a 2 ore giornaliere di riposo (c.d. riposi per allattamento). Puoi prendere un'ora al mattino e una al pomeriggio oppure entrare al lavoro più tardi o finire prima.

Se hai un contratto part time, (orizzontale, verticale o misto) hai gli stessi diritti, per quanto riguarda la durata dei congedi (congedo obbligatorio, parentale etc..) di una lavoratrice a tempo pieno. Chiaramente il diritto stesso è riproporzionato in ragione del ridotto orario della prestazione lavorativa. Pertanto, se lavori meno di 6 ore giornaliere hai diritto ad una sola ora di riposo al giorno. Queste ore sono considerate lavorative a tutti gli effetti e quindi retribuite. In ogni caso devi concordare le



modalità con l'azienda e puoi utilizzare questi riposi fino ad un anno di età della bambina o del bambino.

Per parti gemellari (parto plurimo) le condizioni ed i tempi previsti per i congedi ed i permessi sono particolari: consulta le organizzazioni preposte a darti informazione.

Ricorda: devi presentare all'azienda la richiesta.

Anche il papà può!

Anche tu papà puoi utilizzare 2 ore giornaliere di riposo oppure 1 ora se il tuo orario di lavoro giornaliero è inferiore alle 6 ore, ma solo nei seguenti casi:

- > rinuncia della mamma all'utilizzo
- > la mamma non è una lavoratrice dipendente
- > il parto è gemellare (allora utilizzi le ore aggiuntive previste in questo caso!)
- > le figlie/i figli sono affidati a te papà, oppure la mamma è morta o gravemente inferma

Queste ore sono considerate lavorative a tutti gli effetti e quindi retribuite. In ogni caso devi concordare le modalità con l'azienda e puoi utilizzare questi riposi fino ad un anno di età della bambina o del bambino.

Genitori adottivi o affidatari?

Per gli affidamenti e le adozioni nazionali potete usufruire del congedo di maternità o di paternità se la bambina o il bambino non superano i 6 anni.

Per gli affidamenti e le adozioni internazionali l'età è



elevata fino al raggiungimento dei 18 anni.

Il congedo di maternità, in questi casi, vale per i primi 3 mesi di entrata in famiglia della/del bambina/bambino alle stesse condizioni economiche di una/un figlia/figlio naturale. Il congedo di paternità funziona alle stesse condizioni previste per i figli naturali.

Importante!! Per gli affidamenti e le adozioni internazionali i genitori possono usufruire entrambi anche dei congedi parentali descritti nelle pagine successive. Per le adozioni e gli affidamenti internazionali avete anche il diritto ad un congedo non retribuito per la permanenza nello stato straniero prima dell'adozione effettiva.

Si precisa che nel caso in cui i congedi - sia quello di maternità e paternità sia quello parentale - siano stati usufruiti per intero in seguito ad un provvedimento preadottivo, non potrà essere riconosciuta una nuova indennità di maternità per i periodi citati in conseguenza del provvedimento di adozione che segua quello di affidamento.

Come funzionano i riposi giornalieri ed i congedi per malattia nei casi di adozione e affidamento?

Ciascun genitore adottivo o affidatario ha diritto di astenersi dal lavoro, alternativamente, senza limiti temporali, durante la malattia di ciascun figlio di età non superiore ai 6 anni.

Dai 6 anni fino al compimento dell'ottavo anno di età



ciascun genitore ha diritto a cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio ammalato.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia nel limite di cinque giorni l'anno per ciascun genitore per ogni figlio. Per la copertura figurativa di tutti i congedi citati, ai fini del diritto e della misura della pensione, valgono esattamente le stesse norme che per i genitori naturali, con i diversi limiti temporali che abbiamo esaminato. Il lavoratore o la lavoratrice che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni non è obbligato a prestare lavoro notturno.

DIMMI CHI SEI E TI DIRÒ CHE DIRITTI HAI...

Sono lavoratrice/lavoratore a tempo determinato

Il divieto di licenziamento in questa tipologia di contratto non opera al sopraggiungere del termine di scadenza del contratto, ma se il congedo di maternità ha inizio quando la lavoratrice è ancora in servizio, o entro i 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, la lavoratrice ha diritto a per-



cepire la relativa indennità per tutto il periodo di congedo di maternità non ancora fruito.

Sono lavoratrice/lavoratore: a domicilio, addetti ai servizi domestici e familiari

Hai diritto al congedo di maternità e di paternità e allo stesso trattamento economico e normativo delle altre categorie lavorative.

Sono lavoratrice/lavoratore con contratto di formazione lavoro

La scadenza del tuo contratto viene prorogata, infatti, ai fini della tutela del rapporto di lavoro (sentenza n. 149/93 Corte Costituzionale) è stata affermata la neutralità del periodo di maternità. Ciò significa che la gravidanza ed il puerperio devono consentire la proroga del contratto per un periodo pari a quello della sospensione. Anche il congedo parentale (astensione facoltativa) rientra tra i periodi che consentono di prolungare la scadenza del tuo contratto di formazione e lavoro. Le lavoratrici con contratto di formazione e lavoro rientrano, ai fini della normativa della tutela della maternità, nelle condizioni generali delle lavoratrici dipendenti (subordinate) anche se la fattispecie del contratto le colloca tra le lavoratrici assunte a termine (tempo determinato).

Data la parità tra uomo e donna, anche al lavoratore padre in C. F. L. che fruisce del congedo di paternità o parentale viene prorogata la scadenza del contratto.



Sono lavoratrice con contratto di lavoro somministrato (ex interinale)

I soggetti interessati nel rapporto di lavoro somministrato sono tre: Impresa fornitrice, Impresa utilizzatrice, lavoratrice. Tra l'impresa fornitrice e quella utilizzatrice si instaura un contratto di somministrazione finalizzato a sopperire ad esigenze lavorative dell'impresa utilizzatrice. L'impresa fornitrice è inquadrata ai fini contributivi ed assicurativi nel settore terziario.

> Sono assunta a tempo indeterminato dall'azienda fornitrice

La retribuzione media giornaliera cui fare riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità cambia in relazione al momento in cui si verifica il congedo. Se ti trovi in un periodo di attesa di assegnazione percepisci dall'azienda fornitrice un'indennità di disponibilità



ed a questa indennità devi fare riferimento per determinare l'importo dell'indennità di maternità:

Se, a causa della maternità, non puoi prendere servizio presso l'azienda utilizzatrice, a partire dalla relativa data, l'indennità di maternità deve fare riferimento alla retribuzione che avresti percepito per il lavoro svolto presso l'impresa utilizzatrice.

> Sono assunta a tempo determinato dall'azienda fornitrice

L'indennità di maternità viene calcolata in base alla retribuzione della paga quadsirettimanale o mensile precedente il congedo.

Importante: il certificato medico di gravidanza deve essere inviato, oltre che all'Inps, anche all'impresa fornitrice.

Sono una lavoratrice autonoma

Se sei iscritta negli elenchi dei commercianti, artigiane, coltivatrici dirette, mezzadre, colone hai diritto per 5 mesi (2 mesi prima e 3 mesi dopo la data del parto) all'indennità giornaliera di maternità pari all'80% della retribuzione minima.

L'indennità ti viene erogata dall'I.N.P.S. presentando domanda in carta in libera ed il certificato medico dell'Azienda Sanitaria Locale (A.S.L.) che attesta la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto.

Hai diritto anche ad usufruire dei congedi parentali comprendenti il trattamento economico del 30% della retribuzione applicata alla categoria di appartenenza per un periodo di 3 mesi entro il 1° anno di vita di tua/o figlia/o.

| 32 |

RICORDA di presentare la domanda all' I.N.P.S. prima dell'inizio del congedo parentale

Sono una libera professionista

Se sei una libera professionista e sei iscritta ad una cassa di previdenza e assistenza ti verrà corrisposta un'indennità di maternità' per i 2 mesi prima la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa inoltre hai il diritto di astenerti dal lavoro per lo stesso periodo.

L'indennità di maternità è pari all'80% dei cinque dodicesimi (5/12) del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda, non può essere superiore a 5 volte l'importo minimo già fissato dalla legge stessa.

Se continui a lavorare ti verrà corrisposta

comunque. In caso di aborto spontaneo o volontario spetta l'indennità nella misura di una mensilità se l'aborto avviene tra il 3° e il 6° mese, e in misura intera, per 5 mesi, se l'interruzione della gravidanza avviene dopo il 6° mese.

RICORDA: devi presentare alla tua cassa previdenziale dal sesto mese ed entro i 180 giorni dopo il parto la domanda in carta libera, il certificato che attesta la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto e un'autocertificazione in cui dichiari di non percepire altre indennità di maternità.





In caso di adozione o affidamento spetta l'indennità per 3 mesi a decorrere dalla data di ingresso del bambino in famiglia a condizione che lo stesso non abbia superato i 18 anni (vedi sentenza n. 371/2003 della Corte Costituzionale adozione internazionale).

| 34 |

RICORDA: in caso di adozione la domanda deve essere presentata alla competente cassa di assistenza e previdenza della lavoratrice entro il termine perentorio di 180 giorni dalla data di ingresso del bambino nella famiglia e corredata da dichiarazioni attestanti l'inesistenza del diritto all'indennità di maternità a qualsiasi altro titolo. Va corredata, inoltre, da copia autentica del provvedimento di adozione o affidamento.

Sono lavoratrice con contratto di lavoro a progetto

Il tuo rapporto di lavoro viene sospeso senza erogazione del corrispettivo e la durata del tuo contratto viene prorogata di 180 giorni salvo condizioni più vantaggiose. Hai diritto ai 5 mesi di congedo di maternità (180 giorni) ed alle relative indennità (a determinate condizioni). Ti verrà corrisposto dall' I.N.P.S. un assegno di parto una tantum pari a 5 mesi, se hai versato almeno 3 mensilità di 0,5% di contributi nei 12 mesi precedenti. È opportuno che le collaboratrici ed i collaboratori si rivolgano alle sedi sindacali per verificare la propria posizione e per ottenere le informazioni necessarie all'esercizio del diritto.

RICORDA: di presentare la domanda all'I. N. P. S. entro 1 anno dal parto. N.B. Non hai diritto ad usufruire dei congedi parentali.

Sono lavoratrice con contratto atipico e/o discontinuo

Se nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi prima della data del parto o d'ingresso della/del bambina/o hai versato contributi per almeno 3 mesi ti viene erogato dall' I.N.P.S. un assegno di maternità una tantum di circa 1.700 euro.

RICORDA: devi presentare la domanda all'I.N.P.S. entro 6 mesi dall'ingresso della/del bambina/o in famiglia.

Sono una casalinga oppure una studentessa

Se sei una casalinga o una studentessa e non usufruisci di alcuna indennità di maternità di altro tipo e vivi in una famiglia in cui il reddito non supera determinati tetti (redditometro) hai diritto ad un'indennità di maternità di circa 255 euro al mese per 5 mesi.

RICORDA: l'assegno deve essere richiesto al comune di residenza e poi ti viene pagato dall'I.N.P.S.

Sono disoccupata

Se non sono passati più di 9 mesi tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali e la data di nascita o d'ingresso della/del figlia/figlio in famiglia, hai diritto ad un assegno di maternità erogato dall'I.N.P.S. di circa 1.700 euro.

RICORDA devi presentare domanda all'I.N.P.S. entro 6 mesi dal parto o dall'ingresso in famiglia della/del figlia/figlio .

Quando rientri al lavoro hai diritto a...

Alla fine del congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) hai il diritto di conservare il tuo posto di lavoro, di rientrare nella stessa unità produttiva dove eri occupata all'inizio della gravidanza o in un'altra ubicata nello stesso comune, hai il diritto di rimanervi fino a che tua/tuo figlia/figlio non compirà 1 anno di età; hai diritto inoltre di essere adibita alle stesse mansioni che



svolgevi prima oppure a mansioni equivalenti. Gli stessi diritti valgono anche per il papà che rientra al lavoro dopo l'utilizzo del congedo di paternità. Anche negli altri casi di congedi, permessi o riposi disciplinati dal testo unico n.151 hai diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo espressa rinuncia, al rientro nella stessa unità produttiva dove eri occupata/o al momento della richiesta del congedo o in un'altra ubicata nel medesimo comune ; hai inoltre il diritto di essere adibita/o alle mansioni che svolgevi o ad altre equivalenti.

Hai gli stessi diritti anche in caso di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel tuo nucleo familiare.



GLOSSARIO:

Per "**congedo di maternità**" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

Per "**congedo di paternità**" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

Per "**congedo parentale**", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

Per "**congedo per la malattia del figlio**" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

Per "**lavoratrice**" o "**lavoratore**", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Per "**congedo per la formazione**" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

ELENCO DELLE CASSE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA PER LE LIBERE PROFESSIONISTE

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa azionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati e procuratori.
3. Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza e assistenza medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei geometri.
7. Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri e gli architetti liberi professionisti.
10. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
11. Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro.

RIFERIMENTI UTILI

CGIL Nazionale - www.cgil.it

CGIL NIDIL - www.nidil.cgil.it

CGIL - Arezzo

Via Monte Cervino, 24 - Tel. 0575/3931

NIDIL - CGIL Arezzo

C.i.d. Centro Informazioni disoccupati

Via Monte Cervino, 24 - Sig.ra Claudia Vischi

Tel. 0575/393590

CISL Nazionale - www.cisl.it

CISL - Arezzo

Viale Michelangelo, 116 - Tel. 0575/355632

www.presenzacisl.it

CISL Arezzo Progetto Giovani

Viale Michelangelo, 102

Sig. Luigi Ferri 0575/355632 (Centralino)

CISL - Alai Toscana

Via Dei, 2/A - Firenze

Sig Viviano Bigazzi - Tel. 055/4392248

UIL Nazionale - www.uil.it

UIL Arezzo

Galleria Valtiberina, 2 - Tel. 0575/900784

csparezzo@uil.it

UIL Arezzo

Segreteria per i lavori atipici Galleria Valtiberina

Sig. Gianni Baiocco - Tel. 0575/900784

PROMETEO - Arezzo

Rete per il lavoro atipico

Cgil - Arezzo

Sig. Calabassi Guido - Tel. 0575/3931

Cisl - Arezzo

Sig.ra Moira Farsetti - Tel. 0575/355632

Uil - Arezzo

Sig.ra Benedetta Giombetti - Tel. 0575/903119

Consigliera Nazionale di Parità

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Via Flavia, 6 - 00187 Roma

Tel. 06/46832562-06/46832629 - Fax. 06/46832965

www.consiglieranazionaleparita.welfare.gov.it

Consigliera Regionale di Parità Regione Toscana

Ente Toscana Lavoro, Via San Gallo, 34/A - Firenze

Tel. 055/4382449 fax 055/4382460

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

www.welfare.gov.it

Direzione Provinciale del Lavoro di Arezzo

Via Piero della Francesca, 11 - Arezzo

Tel. 0575/359011 - fax 0575/359010

www.dplarezzo.it

Urp - Ispettori / Ispettrici di turno

Via Piero della Francesca, 11 Arezzo - Tel. 0575/359018

dpl-arezzo@welfare.gov.it

www.atipici.net

INPS Nazionale

www.inps.it

INPS Arezzo

Via Luca Signorelli, 20

Tel.0575/3045

Sportello Lavoro Autonomo

Tel. 0575/304634 - Fax 0575/304718

Sportello Prestazioni

Via xxv Aprile - Tel. 0575/304786

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

A.G.C.I.

Associazione Generale Cooperative Italiane

Via della Chimera, 76/a - Tel.0575/370590

API

8 Strada Poggilupi,71 Terranuova Bracciolini

Tel.055/9194213 - apiarezzo@apitoscana.it

Assindustria

Via Roma, 2 Arezzo - Tel. 0575/39941

Associazione Commercianti

Via XXV Aprile, 12 Arezzo - Tel.0575/350755

Camera di Commercio AR

V.le Giotto, 4 Arezzo - Tel.0575/3030

CIA Confederazione Italiana Agricoltori

V.le Michelangelo,58 Arezzo - Tel.0575/21223

Ar.dimensioneagricoltura@cia.it

CNA

Via Duccio di Buoninsegna, 8 Arezzo - Tel.0575/3291

info@cna-arezzo.it - socialnet@cna.arezzo.it

Coldiretti

V.le Mecenate 5/p Arezzo - Tel.0575/39951

arezzo@coldiretti.it

Confartigianato

Via Tiziano,32 - Tel.0575/314283

Confcooperative

Via Tiziano,12 - 52100 Arezzo - Tel.0575/352954

uncoopar@technet.it

Confesercenti

Via Fiorentina, 240 Arezzo - Tel.0575/984312

Lega Cooperative

V.le Michelangelo, 58 Arezzo - Tel.0575/21658

Unione Agricoltori

Via Fabio Filzi, 27/A Arezzo - Tel.0575/905355
arezzo@confagricoltura.it

