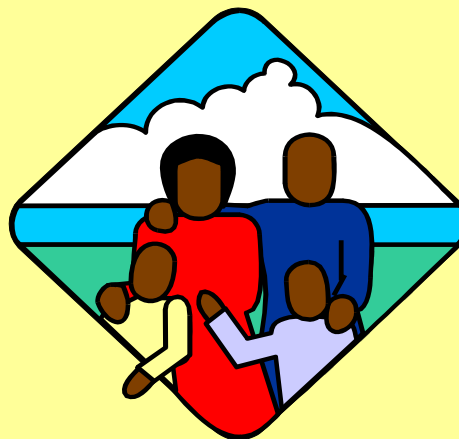


TESTO UNICO

D.lgs n.151/2001

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'



Aggiornamento al 9/4/2009

Legge 8 marzo 2000 n. 53: *«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»*

D.P.C.M. n° 452 del 21 dicembre 2000
"Regolamento recante disposizioni in materia di assegni di maternità e per il nucleo familiare, in attuazione dell'articolo 49 della legge 22 dicembre 1999, n. 488, e degli articoli 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448."

"Testo unico Dlgs n.151 del 26.03.2001
GU del 26.04.2001:

"disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

D.lgs. n° 115 del 23 aprile 2003:

“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8/3/2000, n° 53.”

Legge finanziaria 2007 n. 296/2006 art. 1 comma 788 – congedo parentale per le lavoratrici parasubordinate

Decreto ministeriale del 12/7/2007 lavoratrici parasubordinate e maternità anticipata

Legge finanziaria 2008 – n. 244/2007 - articolo 2 commi da 452 a 456: adozioni nazionali e internazionali novità per il congedo di maternità parentale e particolari disposizioni per gli affidamenti

Legge n. 101 del 6 giugno 2008

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 8 aprile 2008 n. 59, recante disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi comunitari e l’esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee”



In pratica vengono rafforzate le tutele per le lavoratrici madri e i lavoratori padri al rientro dal congedo per maternità e paternità: potranno beneficiare dei miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero spettati loro durante l'assenza

**Testo Unico disposizioni legislative in materia di
tutele e sostegno della Maternità e Paternità
D. Lgs 151 del 26/03/2001
Coordinato con le modifiche introdotte
dal D. Lgs 115 del 23 Aprile 2003**

Articolo	Argomento trattato
Capo I	
Disposizioni generali	
1	Oggetto
2	Definizioni
3	Divieto di discriminazione
4	Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo
5	Anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto
Capo II	
Tutela della salute della lavoratrice	
6	Tutela della sicurezza e della salute
7	Lavori vietati
8	Esposizione a radiazioni ionizzanti
9	Polizia di Stato, Penitenziaria e Municipale
10	Personale militare femminile
11	Valutazione dei rischi
12	Conseguenze della valutazione
13	Adeguamento alla disciplina comunitaria
14	Controlli prenatali
15	Disposizioni applicabili

Capo III	
Congedo di Maternità	
16	Divieto di adibire al lavoro le donne
17	Estensione del divieto
18	Sanzioni
19	Interruzione della gravidanza
20	Flessibilità del Congedo di Maternità
21	Documentazione
22	Trattamento economico e normativo
23	Calcolo dell'indennità
24	Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico
25	Trattamento previdenziale
26	Adozioni e affidamenti
27	Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali
Capo IV	
Congedo di paternità	
28	Congedo di Paternità
29	Trattamento economico e normativo
30	Trattamento previdenziale
31	Adozioni e affidamenti

Capo V Congedo Parentale

32	Congedo Parentale
33	Prolungamento del congedo
34	Trattamento economico e normativo
35	Trattamento previdenziale
36	Adozioni e affidamenti
37	Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali
38	Sanzioni

Capo VI Riposi - Permessi e Congedi

39	Riposi giornalieri della madre
40	Riposi giornalieri del padre
41	Riposi per parti plurimi
42	Riposi e permessi per i figli con handicap grave
42 Bis	Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle Amministrazioni Pubbliche
43	Trattamento economico e normativo
44	Trattamento previdenziale
45	Adozioni e affidamenti
46	Sanzioni

Capo VII	
Congedi per la malattia del figlio	
47	Congedo per la malattia del figlio
48	Trattamento economico e normativo
49	Trattamento previdenziale
50	Adozioni e affidamenti
51	Documentazione
52	Sanzioni
Capo VIII	
Lavoro notturno	
53	Lavoro notturno
Capo IX	
Divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro	
54	Divieto di licenziamento
55	Dimissioni
56	Diritto al rientro e alla conservazione del posto

Capo X Disposizioni speciali

57	Rapporti di lavoro a termine nelle Pubbliche Amministrazioni
58	Personale militare
59	Lavoro stagionale
60	Lavoro a tempo parziale
61	Lavoro a domicilio
62	Lavoro domestico
63	Lavoro in agricoltura
64	Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata
65	Attività socialmente utili

Capo XI Lavoratrici autonome

66	Indennità di Maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole
67	Modalità di erogazione
68	Misura dell'indennità
69	Congedo Parentale

Capo XII

Libere professioniste

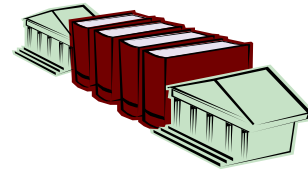
70	Indennità di Maternità per le libere professioniste
71	Termini e modalità della domanda
72	Adozioni e affidamenti
73	Indennità in caso di interruzione della gravidanza

Capo XIII

Sostegno alla Maternità e alla Paternità

74	Assegno di Maternità di base
75	Assegno di Maternità per lavori atipici e discontinui

Capo XIV Vigilanza	
76	Documentazione
77	Vigilanza
Capo XV Disposizioni in materia di Oneri Contributivi	
78	Riduzione degli oneri di maternità
79	Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato
80	Oneri derivanti dall'Assegno di maternità di base
81	Oneri derivanti dall'Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui
82	Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome
83	Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste
84	Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative
Capo XVI Disposizioni finali	
85	Disposizioni in vigore
86	Disposizioni abrogate
87	Disposizioni regolamentari di attuazione
88	Entrata in vigore
Allegati	
A	Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'Art. 7
B	Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'Art. 7
C	Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'Art. 11
D	Elenco delle Casse di Previdenza e Assistenza per i Liberi Professionisti di cui all'Art. 70



Interpello n. 29 del 08/08/2008: art. 9 del D.lgs n. 124/2004 - limitazione al lavoro notturno in presenza di separazione dei genitori e affidamento condiviso

- Interpello n. 63 del 23/12/2008: art. 23 del D.lgs n. 151/2001 ed art. 2 del D.lgs n. 61/2000 - base imponibile per il calcolo dell'indennità di maternità per il personale aeronavigante

- Interpello n. 64 del 23/12/2008: contratto di formazione specialistica ed applicazione delle disposizioni legislative a tutela e sostegno della maternità e della paternità

Le disposizioni sulla maternità si applicano a tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa e i dirigenti.

Un regime particolare è applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:

- ▶ domestici,
- ▶ a domicilio,
- ▶ autonomi,
- ▶ parasubordinati.

Imprese privatizzate: a carico INPS malattia, maternità e permessi legge n. 104/92

Art. 79 del D.lgs n. 151/2001

Consulta la circolare INPS n. 114/2008 per l'applicazione dell'art. 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni in Legge 6/8/2008, n. 133. Obblighi contributivi per malattia e maternità nei confronti delle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli enti locali privatizzate **e le relative domande dei lavoratori per le prestazioni economiche di maternità, malattia e legge 104/92**

Articolo 2 T.U. – Nuove definizioni

Congedo per maternità:	astensione obbligatoria, anche anticipata, posticipata e flessibile
Congedo per paternità:	astensione obbligatoria post parto nei caso consentiti al padre
Congedo parentale:	astensione facoltativa
Congedo per malattia del figlio:	astensione per malattia del bambino
Riposi e permessi:	allattamento o altre assenze
Lavoratrice/lavoratore:	i dipendenti pubblici e privati, anche apprendisti e soci lavoratori.

Articolo 3 T.U



Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, nelle iniziative di formazione e aggiornamento professionale, nella erogazione della retribuzione e nell'attribuzione delle qualifiche e carriere:

- Basata sul sesso
- Sullo stato matrimoniale
- Sullo stato di famiglia
- Sullo stato di gravidanza

La DPL è l'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione

Articolo 4 T.U.

Sostituzione lavoratrici e lavoratori in congedo

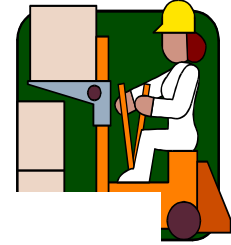
- Possibilità di sostituzione con personale assunto a tempo determinato o temporaneo
- L'assunzione può avvenire anche con un mese di anticipo rispetto all'assenza
- Sgravio contributivo del 50% per le aziende con meno di 20 dipendenti fino ad un anno di età del bambino o fino ad un anno dall'ingresso dell'adottato
- Possibilità di sostituire con lavoratori dipendenti anche lavoratori autonomi

Articolo 5 T.U.

Anticipazione del TFR

Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali può essere chiesta una anticipazione del TFR ai fini del **sostegno economico** come già previsto dalla legge n° 53/2000 ed in riferimento all'articolo 2120 del C.C.

Circolare Ministero del Lavoro n. 85 del 29/11/2000



Articoli 6 - 7 - 8 TU

Vengono recuperate tutte le precedenti norme in materia di tutela della salute della lavoratrice durante tutto il periodo di gravidanza e fino al settimo mese di età del bambino, nonché nei primi 7 mesi di vita del bambino adottivo o affidato (art 6 c.2)

Durante tale periodo sono previsti: il divieto di adibire a talune lavorazioni, il mutamento di mansioni ed anche l'interdizione dal lavoro.

Vedi interpello del 1° giugno 2006 per le modalità della domanda per rischio ambientale

Articoli 6, 7 e 17 T.U.

*Fin dall'inizio della gravidanza
la donna può essere interdetta dal lavoro:*



👎 **Per complicazioni della gravidanza**
(accertamento a carico medici ASL, nessun accertamento da parte del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro)



👎 **Per condizioni ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino**
(accertamento del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro che può avvalersi dei medici ASL)



👎 **Per impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni**
(accertamento del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro che può avvalersi dei medici ASL)

**L'interdizione è comunque disposta dal
Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro**

Articoli 17, comma 2, T.U.

*Fin dall'inizio della gravidanza
la donna può essere interdetta dal lavoro:*

Per approfondire consulta anche il testo dell'Interpello del **1/6/2006**, per stabilire la decorrenza dell'astensione anticipata nei casi previsti dall'articolo 17, comma 2, lett. b) e c)

Per approfondire consulta anche il testo dell'Interpello del **19/7/2006**, per adibire la lavoratrice in una unità produttiva della stessa azienda situata ad una "**distanza ragionevole**"

D. Lgs. 151/2001, art. 17, comma 2, lett. b) e c).
Data di decorrenza dell'astensione dal lavoro nel
caso di lavoro vietato alla lavoratrice madre

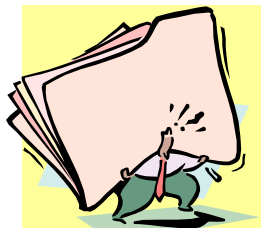
La documentazione presentata o trasmessa a mezzo posta, eventualmente insieme alla richiesta di interdizione della lavoratrice madre, sarà considerata completa se conterrà, oltre al certificato rilasciato dal medico ginecologo attestante lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, la dichiarazione circostanziata del datore di lavoro nella quale risulti indicata la mansione o il lavoro vietato cui è adibita la lavoratrice stessa e in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

Pertanto se la domanda è completa il provvedimento di interdizione è immediato, altrimenti può essere emesso entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione completa.

Interpello del 1 giugno 2006

Articoli 6, 7 e 17 T.U.

*Fino a 7 mesi dopo il parto
la donna può essere interdetta dal lavoro:*



← Per condizioni ambientali pregiudizievoli
alla salute della donna

(accertamento del Servizio Ispettivo del Ministero del
Lavoro che può avvalersi dei medici ASL)

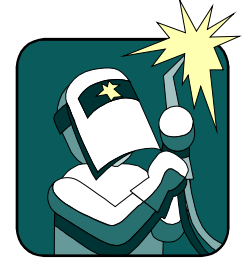


← Per impossibilità di spostare la lavoratrice
ad altre mansioni

(accertamento del Servizio Ispettivo del Ministero del
Lavoro che può avvalersi dei medici ASL)

**L'interdizione è comunque disposta dal Servizio
Ispettivo del Ministero del Lavoro**

La tutela si estende anche alle donne adottanti (art.6 c.2)



Allegati A - B - C T.U.

Il Testo Unico riassume in tre allegati gli elenchi delle lavorazioni che possono dare titolo ai provvedimenti di interdizione.

Mentre gli allegati B e C sono quelli già previsti dal D.LGS n° 645/96, l'allegato A è considerato dinamico, tant'è che è prevista una procedura concertativa per la sua successiva evoluzione

Per approfondire vedi pacchetto formativo specifico

Il lavoro a tempo determinato e interdizione anticipata

Aggiornamento in base alla circolare del Ministero del Lavoro n.70 del 1/12/2004 e successiva circolare INPS n. 50 del 17/3/2005

Articoli 9 - 10 T.U.



- ✓ Durante il periodo di gravidanza è **vietato** **adibire al lavoro operativo** le donne appartenenti alla Polizia di Stato, penitenziaria e municipale.
- ✓ Il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi e insalubri durante la gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto.

Articoli 11 - 12 - 13 TU

OBBLIGHI PER IL DATORE DI LAVORO

- ✧ Valutazione rischi
- ✧ Informazione su valutazione rischi e misure di protezione e prevenzione
- ✧ Adozione di misure per evitare l'esposizione al rischio



Articolo 14 TU

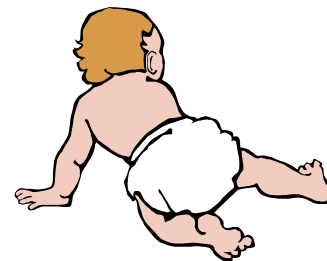
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per :

- ← *esami prenatali*
- ← *accertamenti clinici*
- ← *visite mediche specialistiche*

se eseguiti durante orario di lavoro

N.B. si deve presentare la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli orari

Articolo 16 T.U.



Norme di divieto lavorativo:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto
- In caso di parto ritardato anche il periodo che intercorre fra la data presunta e quella effettiva
- 3 mesi successivi al parto
- In caso di **parto prematuro** l'ulteriore periodo corrispondente ai giorni non fruiti prima del parto (**max. sempre 5 mesi e 1 gg**)

Vedi anche circ. INPS n. 231/99



Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro in casa del figlio. *(Art. 17, comma 3, del ccnl comparto Regioni e Autonomie locali del 14.9.2000 e altri contratti).*

E' opportuno che la madre produca una idonea certificazione medica.

Come si calcola il periodo indennizzabile per congedo di maternità

La norma (valida per tutti i settori) prevede che l'indennità giornaliera di maternità spetta per i periodi di seguito indicati:

- a) 2 mesi precedenti la data presunta di parto (fermo restando la possibilità di utilizzo della "flessibilità" in relazione alla decorrenza del congedo),
- b) l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta di parto e data effettiva (nel caso in cui la nascita avvenga dopo la data presunta),
- c) 3 mesi successivi la data effettiva di parto,
- d) i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto (nel caso di parto prematuro).

Periodo indennizzabile 5 mesi e 1 giorno

Alcuni chiarimenti:

- ▶ i 2 mesi e i 3 mesi si calcolano secondo calendario (lettere a e c),
- ▶ il giorno di data presunta del parto non deve essere computato nel periodo di astensione ante parto (messaggio INPS n. 18311 del 12/7/2007),
- ▶ l'astensione post parto decorre dal giorno successivo alla nascita (lettera c),
- ▶ il periodo di cui alla lettera d) si calcola in giorni.

Calcolo dei giorni

Esempio n. 1: (parto coincidente con data presunta)

data presunta di parto: 15 agosto; data effettiva di parto 15 agosto;
la lavoratrice avrà diritto di assentarsi dal lavoro dal:

- ▶ **15 giugno – 14 agosto (ante)**
- ▶ **il 15 agosto (giorno parto)**
- ▶ **16 agosto – 15 novembre (post-parto)**

Esempio n. 2: (parto successivo a data presunta)

data presunta di parto: 15 agosto; data effettiva di parto 18 agosto;
la lavoratrice avrà diritto di assentarsi dal lavoro dal:

- ▶ 15 giugno – 14 agosto
- ▶ 15 agosto – 17 agosto
- ▶ il 18 agosto
- ▶ 19 agosto – 18 novembre

Calcolo dei giorni

Esempio n. 3: (parto anteriore a data presunta per 11 gg)

data presunta di parto: 15 agosto; data effettiva di parto 04 agosto;
la lavoratrice avrà diritto di assentarsi dal lavoro dal:

- ▶ 15 giugno – 3 agosto
- ▶ il 4 agosto
- ▶ 5 agosto – 4 novembre
- ▶ 5 novembre – 15 novembre (**recupero 11 gg**)

Esempio n. 4: (parto anteriore a data presunta per 11 gg)

data presunta di parto: 30 novembre; data effettiva di parto 20 novembre;
la lavoratrice avrà diritto di assentarsi dal lavoro dal:

- ▶ 30 settembre – 19 novembre
- ▶ il 20 novembre
- ▶ 21 novembre – 20 febbraio
- ▶ 21 febbraio – 2 marzo (se febbraio 28 gg – **recupero dei 10 gg**)

Calcolo dei giorni

Esempio n. 5: (parto anteriore a data presunta)

data presunta di parto: 30 novembre; data effettiva di parto 20 novembre;
la lavoratrice avrà diritto di assentarsi dal lavoro dal:

- ▶ 30 settembre – 19 novembre
- ▶ il 20 novembre
- ▶ 21 novembre – 20 febbraio
- ▶ 21 febbraio – 1 marzo (se febbraio 29 gg) – **recupero dei 10 giorni**

Articolo 19 T.U. Interruzione della gravidanza

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria viene considerata a tutti gli effetti come malattia, se interviene prima del 180°gg di gestazione, dopo il 180°gg si considera parto a tutti gli effetti

Effetti sul periodo di comportamento !!!



La malattia derivante da puerperio non incide sul periodo di comportamento a prescindere dalla durata

Vedi interpello del 16/11/2006 e n. 32/2008 e circ. INPS n. 139/2002

Vedi anche DPR n. 1026/76 art. 12 e 20

Articolo 20 T.U.

La flessibilità del congedo:

- Possibilità di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare di un mese il congedo post-partum (1 mese ante e 4 post) subordinata alla attestazione, da parte del medico specialista della AUSL e del medico competente dell'azienda (quando presente), **che tale opzione non arrechi pregiudizio alla gestante e al nascituro.**

(vedi circolare del Ministero del Lavoro n. 43 del 7/7/2000 e circ. INPS n.152 del 4/9/2000)

Messaggio INPS n. 13279 del 25/5/2007

E' indispensabile presentare la domanda prima dell'inizio della flessibilità per evitare contestazioni da parte dell'INPS

Il diritto si estende anche alle lavoranti a domicilio - circ. INPS n. 164/2000

Articolo 20 T.U.

La direzione nazionale INPS con il messaggio n. 13279 del 25 maggio 2007, modificando una precedente indicazione, afferma che:

a far tempo dalla data di pubblicazione del presente messaggio potranno essere accolte, ai fini del diritto all'indennità, le sole domande di flessibilità (presentate in carta semplice oppure attraverso la compilazione dello specifico riquadro presente nel modello presente sul sito internet dell'INPS - modello Mat) alle quali siano allegate le certificazioni sanitarie che, sulla base delle indicazioni contenute nella circolare ministeriale n. 43/2000, rechino una data non successiva alla fine del 7° mese ed attestino la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal primo giorno dell'8° mese.

All'opposto, le domande di flessibilità cui siano allegate certificazioni sanitarie con data che va oltre la fine del 7° mese, dovranno essere integralmente respinte

Articolo 20 T.U.

Nota INPS del 9/10/2002

La richiesta di una lavoratrice, che ha avuto un parto prematuro con il neonato morto, di poter riprendere l'attività lavorativa prima della fine del periodo di congedo per maternità, viene respinta.

Disposizione della Direz.Naz.INPS.

E' stato comunque chiesto al Ministero un intervento legislativo per regolamentare tale casistica particolarmente numerosa

Congedo di maternità nei casi di collocamento temporaneo del minore in famiglia.

Con riferimento ai chiarimenti richiesti riguardo all'oggetto dalla Direzione Regionale per la Campania si fa presente quanto segue.

E' noto che, ai sensi dell'art. 10 della legge 183/84, e successive modifiche ed integrazioni, il tribunale per i minorenni può disporre *"...in ogni momento...nell'interesse del minore...il collocamento temporaneo -dello stesso- presso una famiglia o una comunità di tipo familiare..."* fino all'affidamento preadottivo.

Da quanto sopra evidenziato, si rileva che l'istituto del collocamento temporaneo s'inquadra in quel sistema generale di tutele dirette a garantire al minore, giuridicamente privo del nucleo familiare di origine, l'assistenza materiale ed affettiva che, anche nelle more della definizione del procedimento di adozione, non può venire meno. Appare evidente, infatti, l'intenzione del legislatore di rispondere prontamente alle suddette esigenze anche in favore di quei minori che, trovandosi in condizione di adottabilità - e quindi in attesa di essere collocati "definitivamente" presso la famiglia adottiva, passando, com'è noto, attraverso l'affidamento preadottivo - necessitano di cure ed attenzioni non dissimili da quelle assicurate ai minori in affidamento preadottivo o provvisorio, e relativamente ai quali, l'art. 26 del D.Lgs. 151/2001 riconosce il diritto al congedo di maternità nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

Per quanto sopra esposto, si ritiene che il congedo di maternità possa essere riconosciuto anche nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia (è da escludersi, invece, la concessione del beneficio qualora il collocamento avvenga presso una comunità di tipo familiare); in particolare, nella fattispecie, fermo restando che il congedo deve essere fruito nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, occorre verificare se l'interessata si sia effettivamente assentata dal lavoro nel suddetto periodo (eventualmente anche a titolo diverso: ferie, aspettativa, o altro, da modificare, a seguito del riconoscimento in parola, a cura dell'interessata e del datore di lavoro). Qualora, viceversa, in tale periodo la lavoratrice abbia espletato l'attività lavorativa, il diritto al congedo può esserle riconosciuto limitatamente all'eventuale periodo residuo, sempre che non siano ancora trascorsi i predetti tre mesi.

Infine, si fa presente che qualora la lavoratrice interessata fruisca del congedo in occasione del collocamento temporaneo, la stessa non potrà avvalersi di un ulteriore periodo di congedo in caso di successivo affidamento preadottivo o di successiva adozione del minore medesimo.

Articolo 21 T.U.

Documentazione da esibire

 Prima dell'inizio del divieto di lavoro:

Certificato medico indicante la data presunta del parto - per il Datore di lavoro e l'Istituto erogatore dell'indennità -

 Dopo la nascita del bambino:

Il certificato di nascita del figlio o la autocertificazione sostitutiva entro 30 giorni

Documentazione da esibire

- L'INPS afferma nella propria circolare che il certificato di nascita deve essere presentato in tutti i casi, non solo per i parti prematuri, entro 30 giorni.
- La ritardata consegna non è sanzionabile da parte dell'INPS e non determina la perdita del trattamento economico.
- In tutti i casi è necessario prestare attenzione al contratto di lavoro, se disposte condizioni diverse....

Articolo 22 T.U.

- ✓ I periodi sono validi ai fini della 13° mensilità, gratifica natalizia, ferie e TFR
- ✓ I medesimi periodi non si computano per i limiti di iscrizione nelle liste di mobilità, ma vanno a scomputo del periodo massimo di pagamento dell'indennità di mobilità

Articolo 22 T.U. congedo per maternità

Circolare INPS n.8/2003

Malattia e congedo di maternità:

L'eventuale malattia intervenuta durante il periodo di astensione obbligatoria non può essere indennizzabile e come per il congedo parentale è da valutare come **"periodo neutro"** al fine del diritto della malattia insorta successivamente

In presenza di grave infermità il congedo di maternità può essere sospeso, per un eventuale diritto al padre, la madre se lavoratrice dipendente ha diritto all'indennità di malattia

Lavoratori agricoli a
tempo determinato

Vedi pacchetto formativo
specifico

Articolo 24 T.U.

L'indennità è corrisposta alle lavoratrici, in regime di divieto di licenziamento, anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuto a:

- ✓ cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta
- ✓ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta
- ✓ scadenza del termine di lavoro (contratto a termine)

Articolo 24 T.U.

L'indennità è corrisposta alle lavoratrici, in regime di divieto di licenziamento, anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro dovuto a:

■ licenziamento per giusta causa

Sentenza della C.C n.405/2001 dichiarando l'illegittimità dell'articolo 24 comma 1, in cui esclude la corresponsione della maternità nell'ipotesi prevista dall'articolo 54 comma 3 lett. a)

circolare INPS n.8/2003

Articolo 24 T.U.

Il diritto all'indennità è altresì riconosciuto

- se all'inizio del congedo la lavoratrice è sospesa o disoccupata e non sono decorsi più di 60 giorni dalla cessazione del rapporto,
- se all'inizio del congedo sono trascorsi più di 60 giorni e la lavoratrice è in godimento, anche teorico, della indennità di disoccupazione ordinaria o RR,
- se all'inizio del congedo sono trascorsi più di 60 giorni e la lavoratrice non è in godimento della indennità di disoccupazione per attività non soggette all'obbligo assicurativo, ma non sono decorsi più di 180 giorni e nell'ultimo biennio risultano almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità (circolare INPS n. 286/87)
- in presenza di CIG/S e Mobilità.

..... se all'inizio del congedo sono trascorsi più di 60 giorni e la lavoratrice è in godimento, anche teorico, della indennità di disoccupazione ordinaria o RR.

L'INPS con messaggio INPS n. 38343 del 21/11/2005 conferma il diritto solo se la lavoratrice ha presentato nei termini l'iscrizione presso il Centro per l'Impiego.

Valutare il contenzioso

Per il calcolo si devono conteggiare le 240 gg - 8 mesi - per DS ord per i soggetti con meno di 50 anni.

Messaggio INPS n. 38343 del 21/11/2005

..... secondo la vigente normativa, la domanda di DS deve essere presentata a pena di decadenza entro il 68° giorno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui la lavoratrice non abbia presentato la domanda nel suddetto termine, la stessa, ai fini del disposto di cui al comma 4 dell'art. 24 D.Lgs. 151/2001, è considerata in godimento (teorico) dell'indennità di disoccupazione quando, ancorché decaduta dal diritto per aver lasciato decorrere inutilmente il termine massimo stabilito per la presentazione della domanda (ossia i suddetti 68 giorni), si trovi comunque nelle condizioni astrattamente richieste dalla legge per il conseguimento dell'indennità di disoccupazione: anzianità assicurativa e contributiva ed iscrizione al **Centro per l'impiego** (Cassazione, sez. lavoro, n. 8970/1995).

In presenza delle suddette condizioni di legge, la lavoratrice è considerata in godimento (teorico) dell'indennità di DS a partire dal giorno immediatamente successivo al 68°.

Prolungamento diritto all'indennità

Articolo 24 T.U. **Computo 60 giorni**

Per il calcolo dei 60 giorni non si deve tenere conto:

- ▶ delle assenze per infortunio e malattia regolarmente accertate dall' INPS - INAIL,
- ▶ dei periodi di congedo parentale e per malattia del figlio fruiti per maternità precedenti,
- ▶ del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento,
- ▶ del periodo di mancata prestazione lavorativa, prevista dal contratto part-time verticale (sentenza C.C n.132/91).

Lavoro a part -time verticale e maternità

Per stabilire il diritto all'indennità economica, in particolare in presenza di un contratto di lavoro di tipo verticale, *in quanto nell'orizzontale non esistono particolari problemi*, è necessario consultare le circolari INPS n. 87/99 e la n. 82/93.

Sentenza Cassazione
n.7839/98

In particolare si stabilisce che se l'interdizione obbligatoria per maternità inizia durante la fase lavorativa o entro i 60 giorni successivi, l'indennità di maternità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per la pausa contrattuale, negli altri casi l'indennità compete per le sole giornate incluse nei periodi di ripresa dell'attività lavorativa

Articolo 28 T.U.

Circolare INPS n. 8/2003

Il padre può fruire del congedo di tre mesi dopo il parto, e in caso di parto prematuro, per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre:

-  In caso di morte della madre
-  in presenza di una grave infermità della madre (se la madre è una lavoratrice dipendente può richiedere l'indennità di malattia anche nei primi 3 mesi di vita del bambino)
-  In caso di abbandono del figlio da parte della madre
-  In caso affidamento esclusivo del figlio al padre

Congedo per paternità

La Corte Costituzionale con sentenza n. 385/2005 ritiene illegittima l'esclusione dei "padri liberi professionisti" dai diritti previsti per la madre in occasione della nascita o adozione dei figli - restano esclusi i padri lavoratori autonomi

Articolo 28 T.U.

Il padre può fruire del congedo di tre mesi dopo il parto, e in caso di parto prematuro, compreso il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre:

Precisazione contenuta nella circolare INPS n.8/2003

Il diritto al padre deve competere anche se la madre non è mai stata lavoratrice dipendente.

Per la documentazione amministrativa vedi il msg INPS n. 8774/2007

Articolo 32 T.U.



Congedo parentale

Il congedo parentale spetta ad entrambi i genitori - anche congiuntamente -

- “ fino al compimento di 8 anni di età del bambino
- “ per un periodo complessivo tra i 2 genitori, non superiore a 10 mesi
- “ ciascun genitore non potrà superare i 6 mesi (continuativi o frazionati)

Per approfondire vedi pacchetto formativo specifico

Articoli 39 e 40 T.U.

Nel primo anno di vita del bambino



 La madre ha diritto a 2 riposi giornalieri della durata di 1 ora ciascuno se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere e di 1/2 ora se l'orario è inferiore alle 6 ore giornaliere, ovvero se esiste asilo nido istituito dal datore di lavoro

Riposi giornalieri - allattamento

Articoli 40 T.U.

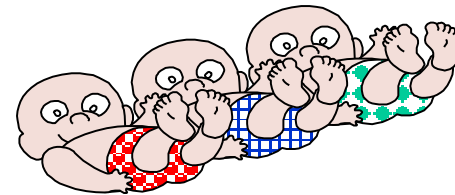
Nel primo anno di vita del bambino

Il padre ha analogo diritto quando:

- i figli sono affidati al solo padre,
- in alternativa alla madre che non se ne avvalga,
- quando la madre non è lavoratrice dipendente (ma è iscritta come autonoma, libera professionista ecc..), **non rientra nel diritto se la madre è casalinga,**
- in caso di morte o grave infermità della madre.

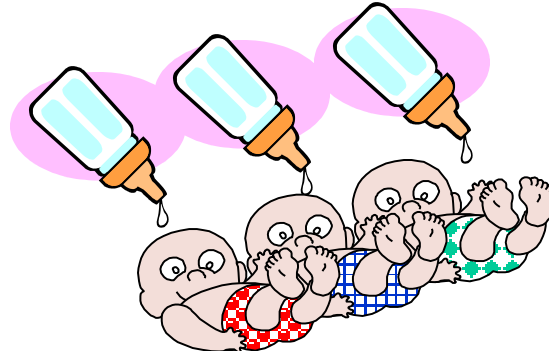
Il Consiglio di Stato con sentenza n. 4293 del 9/9/2008 ha fornito un'interpretazione particolarmente favorevole per **le madri - casalinghe**, riconoscendo anche in questo caso il diritto al padre lavoratore

Articolo 41 T.U.



In caso di parto plurimo le ore di permesso sono raddoppiate e le ore aggiuntive rispetto a quelle normali possono essere utilizzate dal padre anche congiuntamente alla madre e durante il periodo di congedo di maternità e parentale della madre

Entro il primo anno di età del bambino....



esempio di ripartizione delle ore di "riposi orari" in caso di parto plurimo

MADRE	PADRE	
almeno 6 ore giornaliere	almeno 6 ore giornaliere	MENO di 6 ore giornaliere
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
ast. obbligatoria o fac.va	2 ore	1 ora
MENO di 6 ore giornaliere	MENO di 6 ore giornaliere	almeno 6 ore giornaliere
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
ast. obbligatoria o fac.va	2 ore	1 ora

E' da ritenere escluso un diritto del padre ai riposi orari anche aggiuntivi quando la madre non svolge attività lavorativa (fatta salva l'ipotesi di *grave infermità*)

Articolo 41 T.U.

In caso parto plurimo, se la madre è lavoratrice autonoma o parasubordinata, il padre lavoratore dipendente ha diritto a fruire dei riposi giornalieri aggiuntivi e quindi raddoppiati

Circolare INPS 95bis/2006 e interpello del 3/9/2007 n. 23

Articolo 41 T.U. PARTO PLURIMO O GEMELLARE

**Madre
dipendente**



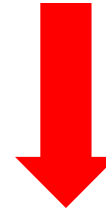
- Diritto alla madre a 2 ore di riposo
- Diritto al padre a 2 ore di riposo

**Madre lav.
autonoma**



- La madre non ha diritto a nessun riposo
- Diritto al padre a 4 ore di riposo se il suo orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore

**Madre
casalinga**



- Il padre non ha diritto a nessun riposo, nemmeno le ore aggiuntive



Il Consiglio di Stato con sentenza n. 4293 del 9/9/2008 ha fornito un'interpretazione particolarmente favorevole per **le madri - casalinghe**, riconoscendo anche in questo caso il diritto al padre lavoratore.
Non recepita dall'INPS

Riposi giornalieri - parto plurimo

Articolo 41 T.U.

Circolare INPS n.8/2003

L'INPS ritiene che se la madre è assente dal lavoro per permessi non retribuiti o pause lavorative nel part-time verticale, il padre non può usufruire dei riposi giornalieri

Diritto se la madre è in malattia

Interpretazione
molto discutibile !!!!

Articolo 39 e successivi T.U.

Telelavoro e riposi per allattamento

Risposta della Direz. Naz. INPS del 7 settembre 2005

Riguardo al quesito posto circa la lavoratrice occupata con contratto individuale di telelavoro si concorda con l'orientamento già espresso da codesta Direzione.

Si ritiene infatti che, qualora il lavoro svolto in casa comporti il rispetto di un orario contrattuale giornaliero, come nella fattispecie, la lavoratrice possa beneficiare dei riposi giornalieri nei limiti comunque di un'ora al giorno, applicando, in analogia, il dettato dall'art. 10, comma 3, della legge 1204/71 che fissa i periodi di riposo giornalieri in mezz'ora ciascuno (pertanto un'ora in totale), quando la lavoratrice usufruisce della camera di allattamento messa a disposizione dal datore di lavoro, non comportando, in tal caso, il diritto ad uscire dall'azienda.

Articolo 39 e successivi T.U.

Diritto ai riposi e "Banca ore"

Per approfondire tali casistiche si consiglia di consultare la circolare 95 bis del 6/9/2006 ricordando che, ai fini del diritto ai riposi giornalieri (e al relativo trattamento economico), va preso a riferimento **l'orario giornaliero contrattuale normale** - quello, cioè, in astratto previsto- e non l'orario effettivamente prestato in concreto nelle singole giornate.



Articolo 47 T.U.

In caso di malattia del bambino di età non superiore a 3 anni i genitori hanno il diritto di astenersi dal lavoro

alternativamente senza limiti temporali

(assenza non retribuita nel settore privato, indennizzati al 100% i primi 30 giorni nel settore pubblico per ogni anno di età del bambino fino al terzo anno) Occorre presentare la certificazione del medico specialista ASL

Occorre presentare una autodichiarazione che attesti che l'altro genitore non sia assente per lo stesso motivo

Il 3° anno si calcola fino al giorno di compimento del terzo anno di età - **interpelo n. 33/2008**

Si anzianità di servizio, no ferie , no 13° mensilità, no TFR
vedi sempre contratto di lavoro

Articolo 47 T.U.

Conteggio in riferimento all'età del bambino

Dai 3 agli 8 anni

- Madre: 5 gg. all'anno per ogni figlio
- Padre: 5 gg. all'anno per ogni figlio

$5 + 5 = 10$ giorni per anno

NON RETRIBUITI- settore privato

- Non esistono controlli medici ne fasce orarie da rispettare
- Il congedo spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto

Il 3° anno si calcola dal giorno successivo al compimento dell'età compreso il giorno di compimento dell'8° anno di età - **interpelo n. 33/2008**

Sì anzianità di servizio, no ferie, no 13° mensilità vedi sempre contratto di lavoro

Genitori adottivi o affidatari, periodi e durata dei congedi:

- a) nei primi sei anni di vita del bambino: senza limiti temporali ([art. 50, comma 2](#))
- b) dal settimo all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori o affidatari e per ciascun figlio; ([art. 50, comma 2](#))
- c) se l'affidamento o l'adozione riguarda un bambino tra i sei e i dodici anni (all'atto dell'adozione o dell'affidamento), il congedo per malattia, di cui alla lettera a), può essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia ([art. 50, comma 3](#)) alle condizioni stabilite dalla precedente lett. b) (5 giorni all'anno)

Trattamento economico: i primi trenta giorni dei congedi indicati nelle precedenti lettere a), fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero, *(anche se fruiti in parte da un genitore e in parte dall'altro)*; i trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno, anche nel caso di genitori adottivi o di affidatari.

([CCNL del 14.9.2000, art. 17, comma 6](#))

I periodi di congedo per malattia bambino successivi ai primi trenta giorni non sono retribuiti; non sono retribuiti neanche i congedi di 5 giorni per anno di cui alle precedenti lettere b).

Gli stessi periodi, peraltro, sono computati nell'anzianità di servizio, sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza. ([INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 3](#))

Articolo 47 T.U.

La malattia del bambino fino agli 8 anni di età, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie.

RIPOSI - CONGEDI

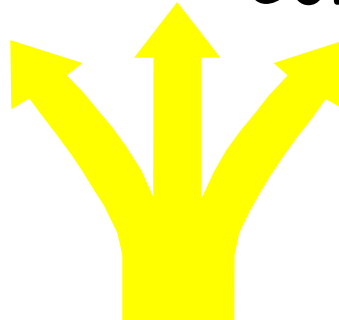
Fruizione contemporanea - **stesso figlio**

M A D R E

- Congedo maternità
- Congedo maternità
- Congedo parentale
- Congedo parentale
- Permessi orari

P A D R E

- Congedo parentale SI
- Permessi orari NO
- Congedo parentale SI
- Permessi orari NO
- Congedo parentale SI



Articoli 22 - 29 - 34 - 43 - 48 T.U.

I periodi di congedo per maternità e paternità, nonché i periodi di fruizione dei riposi giornalieri, sono computati **a tutti gli effetti** nell'anzianità di servizio.

I periodi di congedo parentale, nonché i periodi di congedo per malattia del bambino, saranno computati nell'anzianità di servizio; tuttavia **non sono utili per il computo delle ferie, della 13^a mensilità o della gratifica natalizia.**

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore dei CCNL

Articoli 22 - 23 - 29 T.U.

Trattamento economico

- Indennità pari all'80% della retribuzione (maggiorata del rateo di gratifica natalizia e di altre mensilità aggiuntive) percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria.

Molti contratti collettivi nazionali di lavoro hanno previsto il diritto a percepire una integrazione a carico del datore di lavoro fino al 100%

Articoli 22 - 23 - 29 T.U.

Trattamento economico

La Corte di Giustizia Europea, in base al principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici comporta che nella determinazione della retribuzione assunta a riferimento dell'indennità di maternità, **debbono essere considerati anche gli eventuali aumenti intervenuti fra l'inizio e la fine del congedo.**

Corte di Giustizia Ce, 30 marzo 2004, C-147-02

PART TIME ORIZZONTALE CON VARIAZIONI CICLICHE DELL'ORARIO DI LAVORO.

Da parte di alcune Sedi sono pervenute richieste di chiarimenti circa la retribuzione media giornaliera da prendere a base per l'erogazione dell'indennità di malattia e di maternità nel caso di rapporti di lavoro in cui, nel corso dell'anno, si alternano periodi di lavoro ad orario ridotto (c.d. part time orizzontale) a periodi di attività a tempo pieno, con conseguenti variazioni della retribuzione, riferita al lavoro effettivamente svolto. Al riguardo si precisa che, in casi del genere, per l'erogazione delle prestazioni economiche di malattia e di maternità (sia obbligatorie che facoltative), **la retribuzione media giornaliera del mese precedente l'evento, ricavata con le consuete modalità, deve essere ridimensionata rapportando le ore di lavoro medio giornaliero svolto nelle settimane del periodo considerato a quelle ugualmente medie giornaliere che l'interessato avrebbe dovuto svolgere qualora non fosse intervenuto l'evento stesso.** Ponendo, ad esempio, il caso di un operaio con un orario di lavoro part time nel mese precedente l'evento di 4 ore per 5 gg. alla settimana (e cioè di 3,3333 ore medie per ciascun giorno "retribuito", considerando compreso anche il sabato) il cui full-time orario previsto durante tutto l'evento stesso sia di 8 ore sempre per 5 gg. alla settimana (6,6666 ore giornaliere medie), la retribuzione media giornaliera del mese dovrà essere divisa per 3,3333, moltiplicando poi il risultato per 6,6666. Ipotizzando perciò una retribuzione di € 1.000.000 per 25 gg. di lavoro part time (40.000 lire giornaliere), dividendo per 3,3333 si ha una retribuzione oraria di € 12.000, che viene ridimensionata, a causa del passaggio al tempo pieno -attraverso la moltiplicazione per 6,6666- in € 80.000 giornaliere. Nell'ipotesi opposta, di svolgimento di lavoro a tempo pieno prima di un evento che ricada interamente in un periodo di previsto lavoro a tempo parziale, ovviamente si deve operare inversamente: la retribuzione a tempo pieno, che si suppone di € 2.000.000 sempre per 25 gg. di lavoro (€ 80.000 giornaliere) va prima divisa per 6,6666 (retribuzione oraria di € 12.000) e quindi moltiplicata per 3,3333 (= € 40.000 giornaliere).

Adozione Nazionale

- ✓ Il congedo per maternità pari ai 5 mesi successivi all'ingresso del bambino, spetta in caso di adozione di bambini in età non superiore a 18 anni
- ✓ Il congedo può essere richiesto alternativamente dalla madre o dal padre lavoratori dipendenti
- ✓ In ogni caso il congedo deve essere fruito nei primi 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia

Inserimento temporaneo

- ✓ si ritiene che il congedo di maternità possa essere riconosciuto anche nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia (è da escludersi, invece, la concessione del beneficio qualora il collocamento avvenga presso una comunità di tipo familiare), fermo restando che il congedo deve essere fruito **nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.**

Adozione Nazionale e Internazionale



ATTENZIONE

- Il requisito dell'età deve essere valutato, ai fini del riconoscimento del diritto ai congedi, al momento dell'atto di adozione o affido
- Per la fruizione occorre, invece, fare riferimento al momento dell'ingresso in famiglia



Adozione Internazionale

Il "congedo per maternità/paternità", pari ai **5 mesi successivi** alla data di ingresso del bambino, spetta per le adozioni di bambini con un'età inferiore ai 18 anni

Il congedo può essere richiesto alternativamente dal padre o dalla madre lavoratori dipendenti

In ogni caso deve essere fruito **nei primi 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia**



Adozione Internazionale

- in caso di adozione internazionale **il congedo di maternità/paternità** può essere fruito anche prima dell'ingresso, durante il periodo di permanenza all'estero per l'espletamento degli adempimenti previsti dalla procedura. La durata complessiva è sempre la stessa e la parte residua può essere fruita nei cinque mesi successivi,
- la lavoratrice che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo per maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità,
- l'Ente autorizzato che ha avuto l'incarico di seguire la procedura attesta la durata della permanenza all'estero della lavoratrice.

Affidamento di minore

Nel caso di affidamento di minore
il congedo può essere fruito entro
cinque mesi dall'affidamento, **per**
un periodo massimo di tre
mesi.

Adozione Nazionale ed Internazionale

La normativa in materia di "riposi giornalieri" nonché quella prevista per i parti gemellari, trova applicazione anche nel caso di adozione/affidamento.

Con la sentenza della Corte Costituzionale n.104/2003 i riposi possono essere usufruiti entro un anno dall'ingresso in famiglia e non più entro un anno di vita del bambino.

Articolo 50 T.U.

Adozione Nazionale ed Internazionale

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro **per la malattia del bambino:**
senza limiti alla durata del congedo e dell'accredito fino ai 6 anni di età del bambino - qualora l'adozione/affidamento avvenga prima dei 6 anni -

in questo caso resta fermo il limite degli 8 anni per usufruire di 5 giorni annui per ciascun genitore

Articolo 50 T.U.

Adozione Nazionale ed Internazionale

Se l'adozione/affidamento avviene in un'età compresa tra i 6 e i 12 anni del bambino, i genitori possono astenersi - nel limite di 5 giorni all'anno per ciascuno - nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia.

Articoli 54 e 55 T.U.

E' nullo il licenziamento

 della lavoratrice e del lavoratore (che si avvalga dell'obbligatoria) dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino.

 della lavoratrice e del lavoratore causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi (astensione facoltativa, assenze per malattia del bambino, congedi per formazione, eventi particolari, malattia di un familiare).

Articoli 54 e 55 T.U.

Le dimissioni presentate, dalla lavoratrice o dal lavoratore nel periodo in cui vige il divieto dovranno avere la **convalida dei Servizi Ispettivi del Ministero del lavoro**

N.B. la normativa in materia di divieto di licenziamento e di dimissioni si applica anche ai genitori adottivi /affidatari

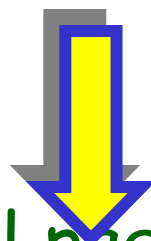
Vedi anche circolare Ministero del 4 giugno 2007

La convalida delle dimissioni è obbligatoria anche per le risoluzioni consensuali - *nota ministeriale del 1/8/2008 n. 15/V/001241/14.1/07*

Articolo 55 T.U.

Chiarimenti con circolare INPS n. 8/2003

La convalida delle dimissioni fino al compimento dell'anno di vita o dall'ingresso del minore per le adozioni



Non è richiesta per il pagamento dell'indennità di maternità e della disoccupazione ordinaria

Vedi anche nota del Ministero del 26/2/2009 prot. n. 25/11/0002840

DIMENSIONI

Articolo 55 T.U.

Durante il periodo coperto dal divieto di licenziamento, la lavoratrice dimissionaria, oltre a non essere tenuta al preavviso, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, come se fosse stata licenziata, o se si fosse dimessa per giusta causa

Vale anche per il padre che abbia fruito del congedo di paternità, nonché nei casi di adozione o affidamento

Articoli 54 e 55 T.U.

Il divieto di licenziamento non applica nel caso:

-  colpa grave da parte della lavoratrice/lavoratore
-  cessazione dell'attività dell'azienda
-  ultimazione della prestazione lavorativa
-  scadenza contratto a termine
-  esito negativo del periodo di prova

Divieto di sospensione dal lavoro

La lavoratrice o il lavoratore:

 **Non possono** essere sospesi dal lavoro - per Cig/S - Contratto di solidarietà ecc..- nel periodo di in cui vige il divieto di licenziamento, salvo che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto.

 **Non possono** essere collocati in mobilità, salvo che cessi l'attività dell'azienda.

N.B. Queste norme si applicano anche in caso di adozione/affidamento entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore.

Articolo 56 T.U.

I lavoratori e le lavoratrici che usufruiscono delle varie tipologie di congedo hanno diritto:

- ✓ alla conservazione del posto di lavoro
- ✓ al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati
- ✓ ad essere adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti

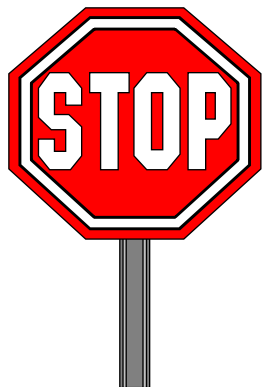
N.B. Le disposizioni si applicano anche ai genitori adottivi/affidatari

Articolo 57 T.U.

Lavoratori a termine



- Diritto ai congedi di maternità - paternità - parentali.
- Diritto all'indennità economica in costanza di rapporto di lavoro e alle condizioni di miglior favore previste dai CCNL.
- Spetta altresì in tutte le casistiche previste dall'articolo 24 del T.U.
- Il pagamento dell'indennità è a carico dell'Amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.
- La domanda va presentata all'Ente.



Art.11, c.2, D.lgs n.66/2003

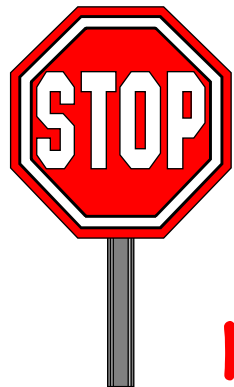


LAVORO NOTTURNO

Divieto per le donne dalle ore 24 alle 6
dalla data di accertamento dello stato
di gravidanza - fino al compimento di 1
anno di età del figlio/a

Vedi interpello n. 29/2008 in presenza di separazione fra i
coniugi e affido condiviso dei figli

Articolo 53 T.U.



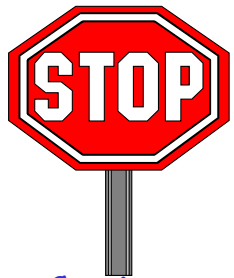
Art.11, c.2, D.lgs n.66/2003

Vedi anche interpello n. 33 del 16/11/2007



**Non sono obbligati (diritto al rifiuto)
al lavoro notturno :**

- Lavoratrice madre, con figlio/a inferiore ai 3 anni,
in alternativa
- Lavoratore padre convivente con la stessa, e la lavoratrice o lavoratore che sia unico genitore affidatario, con figlio/a inferiore ai 12 anni
- Lavoratrice o lavoratore con soggetto disabile a carico (L. n. 104/92)



Interpello n. 29 del 8/8/2008



Limitazioni al lavoro notturno

Con interpello richiamato è stato risposto ad un quesito, in merito alla limitazione all' adibizione al lavoro notturno prevista dall'art. 11, comma 2 lett. b), del D.lgs n. 66/2003, nelle ipotesi contemplate dalla legge n. 54/2006 ("Disposizioni in materia di separazione dei genitori e affidamento condiviso dei figli"):

La risposta in sintesi:

".... occorre sottolineare che l'art. 11, comma 2, lett. b), D.lgs n. 66/2003 tutela l'effettiva cura del minore di anni dodici da parte del genitore che conviva col suddetto minore. Pertanto, qualora il giudice abbia disposto che il minore conviva, a periodi alterni, con entrambi i genitori, questi ultimi potranno beneficiare di tale esenzione nel periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore.

La prova della convivenza può essere facilmente raggiunta esibendo copia del dispositivo della sentenza di affidamento congiunto al datore di lavoro il quale, nel rispetto dei diritti sanciti dal D.lgs n. 196/2003, ne prende atto e modifica la propria organizzazione del lavoro notturno.

Pertanto, tale onere probatorio sarà di facile assolvimento per il lavoratore, in quanto le sentenze in materia decretano le modalità, anche temporali, attraverso le quali può esplicarsi l'affidamento congiunto."

Articolo 61 T.U.

E' stato riconosciuto il diritto all'astensione anticipata
Corte Cost. n. 370/2000 - circ.INPS n.164/2000

Le lavoratrici e i lavoratori interessati hanno diritto al congedo di maternità e paternità con la relativa indennità nel rispetto delle norme generali a tutela della salute e della sicurezza.

L'indennità è carico dell'INPS in misura pari all'80% del salario medio giornaliero provinciale previsto per i lavoratori interni aventi qualifica operaia della medesima industria.

Il pagamento dell'indennità è subordinato alla condizione che all'inizio del congedo di maternità la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna anche se non ultimato.

La flessibilità per il congedo di maternità si estende anche alle lavoranti a domicilio - circ. INPS n. 164/2000

Articolo 62 T.U.



Le lavoratrici e i lavoratori interessati hanno diritto al congedo di maternità e paternità con la relativa indennità nel rispetto delle norme generali a tutela della salute e della sicurezza.

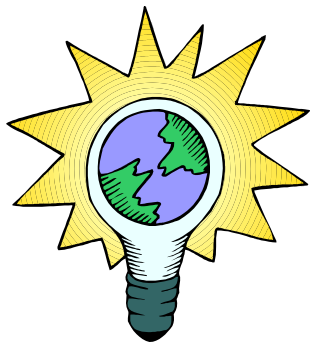
L'indennità economica è carico dell'INPS in misura pari all'80% della retribuzione media convenzionale.

N.B. non è richiesto il rapporto di lavoro al momento del congedo, ma devono essere stati versati, o dovuti, anche in altri settori di lavoro, 52 contributi settimanali nei 24 mesi anteriori l'inizio del congedo, oppure che nei 12 mesi antecedenti l'inizio del congedo, siano stati versato o dovuti 26 contributi settimanali, sempre con una contribuzione media corrispondente a un minimo di 24 ore lavorative

Articoli 66 - 67 - 68 T.U.

Alle lavoratrici autonome (Coltivatrici Dirette e Mezzadre, Artigiane e Commercianti e Imprenditrici agricole) è corrisposta **l'indennità di maternità** per i 2 mesi precedenti il parto e per i 3 mesi successivi.

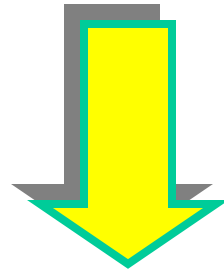
Le norme sono applicabili anche in caso di adozione/affidamento nei 3 mesi successivi all'ingresso in famiglia



Per approfondire vedi pacchetto formativo specifico

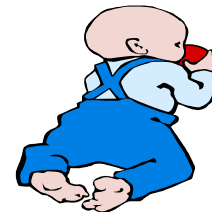
Articolo - 68 T.U.

Alle lavoratrici autonome (Coltivatrici Dirette e Mezzadre, Artigiane e Commercianti e Imprenditrici agricole) l'indennità di maternità compete sempre per 5 mesi, anche in caso di parto prematuro



Sentenza della C.C. n.197 del 9/5/2002

Articolo 69 T.U.



- Il congedo parentale **è esteso alle lavoratrici autonome** per i figli nati dal 1.1.2000.
- **Attenzione:** compete per un periodo massimo di 3 mesi entro il 1° anno di vita del bambino

Alle lavoratrici compete una indennità economica pari al 30% della retribuzione minima giornaliera.

Non spetta ai padri lavoratori autonomi

Tabelle riassuntive

Trattamento spettante

Evento	Congedo di maternità	Congedo parentale
malattia	Indennità di maternità	Indennità di malattia
infortunio	Indennità di infortunio, se l'indennità di maternità è di importo superiore si eroga una quota differenziale (<i>circ. INPS n. 182/97</i>)	Indennità di infortunio
CIG e CIGS	Indennità di maternità	Nessun problema di sovrapposizione - non essendo possibile ottenere il congedo parentale in assenza di lavoro
Congedo matrimoniale	Assegno per congedo matrimoniale	Assegno per congedo matrimoniale
Mobilità	Indennità di maternità	Indennità di mobilità
Disoccupazione	Indennità di maternità	Indennità di disoccupazione

Tipologia di assenza		Contributi figurativi e loro misura		Riscatto art.13 L.1338/62	Vers.Volontari a copertura o integrativi
Congedo per maternità e paternità	Periodi di congedo di maternità e paternità ex artt. 16, 17, 20 e 28, D.Lgs. n. 151/2001	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81)	NO	NO
	Periodo corrispondente a quello del congedo per maternità (ex astensione obbligatoria) per un evento fuori dal rapporto di lavoro	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81)	NO	NO
Congedo parentale	Congedo parentale (ex astensione facoltativa) disciplinati dall'art. 35, comma 1, D.Lgs. n.151/2001, (6 mesi entro i 3 anni di vita del bambino)	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81)	NO	NO
	Prolungamento del congedo parentale (ex astensione facoltativa) fino al 3° anno di vita del bambino in situazione di handicap grave (art.33 L.104/92)	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81)	NO	NO
	Congedi parentali disciplinati dall'art. 35, comma 2, D.Lgs. n.151/2001 (oltre i 6 mesi entro i 3 anni di vita del bambino ovvero fruiti fra il 3° e l'8° anno)	si	calcolati sul 200% dell'Assegno Sociale INPS- Legge 53/2000-	SI	SI
	Periodo corrispondente a quello del congedo parentale (ex astensione facoltativa) per maternità avvenute al di fuori dal rapporto di lavoro	no	Regole di carattere generale	SI	NO
malattia del bambino	Periodi di malattia del bambino di età inferiore a 3 anni, disciplinati dall'art. 49, comma 1, D.Lgs. n.151/2001	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81)	NO	NO
	Periodi di malattia del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (fruibili alternativamente,nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore), disciplinati dall'art. 47, comma 2, D.Lgs. n.151/2001	si	calcolati sul 200% dell'Assegno sociale INPS - Legge 53/2000 -	SI	SI
permessi e riposi	Riposi giornalieri orari fino al primo anno di vita del bambino, disciplinati dagli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n.151/2001 (ex permessi per allattamento)	si	calcolati sul 200% dell'Assegno sociale INPS - Legge 53/2000 -	SI	SI
	Riposi giornalieri orari per lavoratore portatore di handicap grave (art.33, co.6, L.104/1992)	si	calcolati sul 200% dell'Assegno Sociale INPS- Legge 53/2000-	SI	SI
	Riposi giornalieri orari per figli con handicap gravi (fino al 3 anno di vita del bambino), disciplinati dall'art. 42, comma 1, D.Lgs. n.151/2001 (art. 33, co.2, L.104/1992)	si	calcolati sul 200% dell'Assegno Sociale INPS- Legge 53/2000-	SI	SI
	Permessi giornalieri (max 3 gg. mese) art.33, co.6, legge n.104 per lavoratore con handicap grave	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81)	NO	NO
	Permessi giornalieri (max 3 gg. mese) per assistere figli, coniuge, genitori e affini entro il 3° grado (art.33 L.104/92)	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81)	NO	NO
	Permesso retribuito per cause ed eventi particolari (3 giorni) - DM n.278 del 21 luglio 2000	no	contribuzione obbligatoria a carico del Datore di lavoro	NO	NO
congedi	Congedo straordinario retribuito (max 2 anni) per figli con handicap grave	si	sulla retribuzione effettiva (art.8 L.155/81) - max € 41.233,26 (anno 2007)	-	-
	Congedo straordinario non retribuito per cause ed eventi particolari (max 2 anni) - DM n.278 del 21 luglio 2000	no	Nessuna copertura	SI	SI
Per le pensioni da calcolare nel sistema esclusivamente contributivo					
sistema contributivo	Educazione e assistenza ai figli fino ai 6 anni di età	si	max 170 giorni per ciascun figlio (art. 1 comma 40 - lett. a- L.335/95)	NO	NO
	Assistenza ai figli con handicap dai 6 anni in poi, coniuge e genitore convivente	si	per 25 gg./anno - max 24 mesi (art. 1 comma 40 - lett. b- L.335/95)	NO	NO