

CONGEDO OBBLIGATORIO E CONGEDO FACOLTATIVO DEL PADRE LAVORATORE

La legge 28 giugno 2012, n. 92 *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, che è entrata in vigore il 18 luglio 2012, all'art. 4^(*), comma 24, lettera a) ha disposto per i padri lavoratori dipendenti un congedo obbligatorio di un giorno e un congedo facoltativo di due giorni, quest'ultimi alternativi al congedo di maternità della madre lavoratrice, retribuiti al 100% dall'INPS, da fruire entro e non oltre il quinto mese di vita del bambino.

In proposito il Dipartimento della Funzione Pubblica con la nota prot. n. 8629 del 20 febbraio 2013 ha chiarito che **la norma non è ancora applicabile ai dipendenti pubblici**, in attesa che vengano poste in essere le apposite disposizioni contrattuali.

VOUCHER PER LA GENITORIALITA'

La stessa norma all'art. 4, comma 24, lettera b)^(**) ha disposto la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri derivanti dalla fruizione dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro, tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza (ISEE) per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015.

L'Inps con la circolare n. 48 del 28 marzo 2013 e con messaggio n. 14870 del settembre 2013 ha fornito indicazioni specifiche in merito alle modalità di fruizione.

FRUIZIONE AD ORE DEL CONGEDO PARENTALE

La legge 24 dicembre 2012 n. 228 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2013)* che è entrata in vigore il 1° gennaio 2013 all'art. 1, comma 339^(***), ha apportato modificazioni all'art. 32 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 disponendo la fruizione ad ore del **congedo parentale**.

A partire dal 1 gennaio 2013, il congedo parentale può essere fruito anche ad ore. Ciascun lavoratore, nei primi otto anni di vita del bambino, può, quindi, astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 10 mesi, complessivo tra padre e madre, fruendo del periodo anche ad ore.

Sarà tuttavia il contratto collettivo nazionale di lavoro a stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria. Pertanto, al momento, nei comparti pubblici la norma non si può ancora applicare.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con la nota prot. 45298 del 7 ottobre 2013, ha chiarito che, per quanto riguarda il settore del lavoro pubblico, i contratti non hanno ancora provveduto a

recepire tale norma e pertanto per l'applicazione delle suddette disposizioni si dovrà attendere, come detto, il recepimento attraverso il contratto collettivo di comparto.

NOTE:

() Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:*

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi.

(**) 24 lettera b). nei limiti delle risorse di cui al comma 26 e con le modalità di cui al comma 25, è disciplinata la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale di cui al comma 1, lettera a), dell'articolo 32 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro.

(***) Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti, nei limiti delle risorse di cui al comma 26:

- a) i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali di cui al comma 24;
- b) il numero e l'importo dei voucher di cui al comma 24, lettera b), tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza.

All'articolo 32 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità, di cui al decreto

legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:
«1-bis. La comunicazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo».

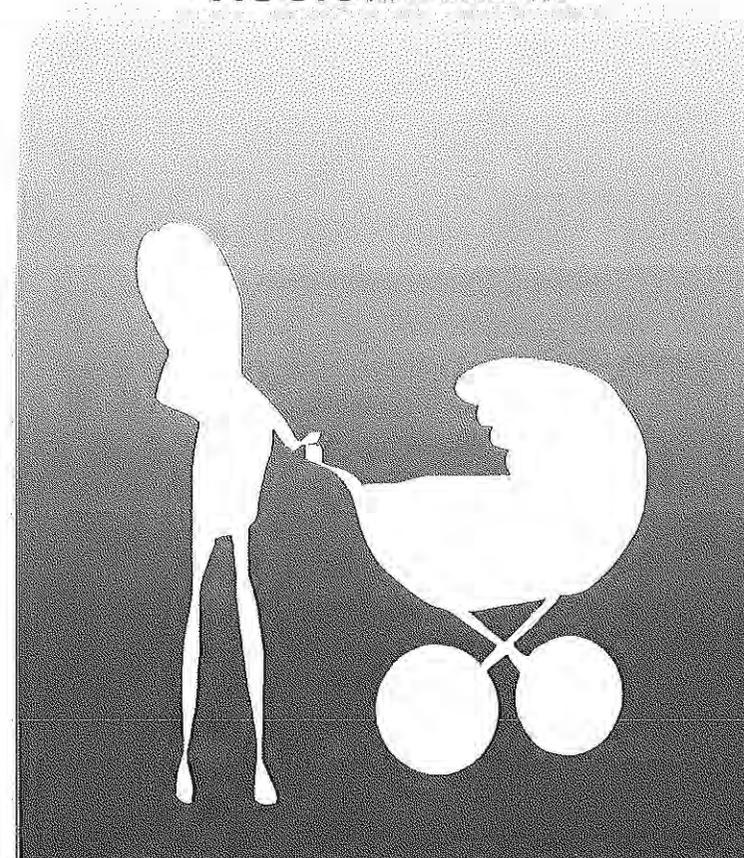
b) al comma 3 le parole: « e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni» sono sostituite dalle seguenti: « e comunque con un termine di preavviso non inferiore a quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo»;

c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:
«4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.»



**DISPOSIZIONE LEGISLATIVA
IN MATERIA
DI SOSTEGNO
DELLA MATERNITA' E PATERNITA',
DI CUI AL D. L. 26 MARZO 2001, N. 151**

- AGGIORNAMENTI -



CONGEDO PARENTALE (maternità facoltativa)

1) LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI

A CHI SPETTA

Lavoratrici/lavoratori dipendenti a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere.

Lavoratrici/lavoratori agricoli con contratto di lavoro a tempo determinato (O.T.D.) alle seguenti condizioni:

- se il periodo di congedo parentale è richiesto nel 1° anno di vita del bambino sono necessarie 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente l'evento che sarà indennizzabile anche per le astensioni che si protraggono nell'anno successivo;
- se il periodo di congedo parentale è richiesto negli anni di vita del bambino successivi al primo e sino al 3° è necessario che sussista lo status di lavoratore (iscrizione negli elenchi agricoli e 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente la richiesta del congedo oppure nello stesso anno purché le giornate di lavoro siano effettuate prima dell'inizio del congedo).

Il congedo parentale **non spetta** ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio. Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

QUANDO SPETTA

Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 8 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora.
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;

Ai lavoratori dipendenti, **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

QUANTO SPETTA

genitori naturali, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale:

- entro i primi 3 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- dai 3 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

genitori adottivi o affidatari, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:

- entro i 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori;
- dai 3 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

2) LAVORATRICI E LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

A CHI SPETTA

Lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata (Legge 335/95) possono richiedere il congedo parentale a condizione che:

- siano iscritti alla gestione separata come **lavoratori a progetto e categorie assimilate** e non siano contemporaneamente percettori di pensione e iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria;
- siano iscritti alla gestione separata in qualità di **professionisti**, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e non siano titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità;
- sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale;
- vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Per il riconoscimento del diritto al **padre iscritto alla gestione separata** occorre che siano state versate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio;
- affidamento esclusivo del bambino al padre;
- adozione o affidamento non esclusivi, qualora la madre non ne faccia richiesta.

QUANDO SPETTA

Per **Lavoratrici/lavoratori iscritti alla gestione separata**, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati, spetta una indennità per congedo parentale, per massimo 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

In caso di **adozione e affidamento** solo preadottivo sia nazionali che internazionali, il congedo parentale è riconoscibile per massimo 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, a condizione che il minore stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i 12 anni di età.

QUANTO SPETTA

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

3) LAVORATRICI AUTONOME**A CHI SPETTA**

Lavoratrici autonome, che abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

QUANDO SPETTA

Per **Lavoratrici autonome** il congedo parentale spetta per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

In caso di **adozione e affidamento** solo preadottivo sia nazionali che internazionali, il congedo parentale è riconoscibile per massimo 3 mesi entro 3 anni dall'ingresso del minore nella famiglia purché all'atto dell'adozione o affidamento il minore non abbia superato i 12 anni di età.

Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.

QUANTO SPETTA

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale prevista per l'anno di inizio del congedo stesso.

La legge 28 giugno 2012, n.92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e in alternativa al congedo parentale la corresponsione di **voucher** per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare l'apposita pagina "**Voucher baby sitting – asili nido**" dedicata a quanto disposto dal **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012** e dalla successiva **Circolare INPS n.48 del 28 marzo 2013**.

La legge 24 dicembre 2012, n.228 ha introdotto inoltre la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo stesso su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

RIPOSI ALLATTAMENTO**A CHI SPETTA**

Hanno diritto ai riposi per allattamento solo le lavoratrici/lavoratori dipendenti (non hanno diritto le colf/badanti e le lavoratrici a domicilio, lavoratrici autonome e parasubordinate) a condizione che per tutto il periodo richiesto abbiano un valido rapporto di lavoro in corso e che il minore sia vivente.

Il lavoratore padre non può richiedere l'allattamento se:

- la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;
- la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (esempio aspettativa o permessi non retribuiti, pause lavorative per part-time verticale).

QUANDO SPETTA

La lavoratrice/il lavoratore dipendente ha diritto fino all'anno di vita del bambino e nel caso di adozioni o affidamento, entro un anno dalla data di ingresso del minore in famiglia a:

- 2 ore al giorno di **riposo per allattamento** se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
- 1 ora al giorno di **riposo per allattamento** se l'orario stesso è inferiore alle 6 ore;

I riposi per allattamento si raddoppiano nei casi di:

- adozione o affidamento di 2 o più bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse;
- parto gemellare o plurimo.

QUANTO SPETTA

Spetta una indennità pari all'ammontare dell'intera retribuzione.

LA DOMANDA**A) Congedo parentale (maternità facoltativa)**

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

-
- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - Servizi on line);
 - **Contact Center integrato** – n. 803164 gratuito da rete fissa o al n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;
 - **Patronati** ,attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto; qualora sia presentata dopo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è anticipata dal datore di lavoro tranne in casi particolari in cui è pagata direttamente dall'Inps (operai agricoli a tempo determinato, lavoratori stagionali a termine, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato). Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per le lavoratrici autonome il pagamento è effettuato direttamente dall'Inps.

Se Inps non provvede al pagamento entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile, il diritto si prescrive; il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'Inps atti scritti di data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via).

B) Riposi per allattamento

La domanda, per lavoratrici/lavoratori dipendenti, deve essere consegnata prima dell'inizio del periodo di **riposo per allattamento** richiesto:

- direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro (nessuna domanda va presentata all'INPS) per le lavoratrici;
- sia alla Sede INPS di appartenenza che al proprio datore di lavoro per i lavoratori.

MATERNITA' – PATERNITA'

Un riepilogo delle istruzioni INPS (*pervenendo sempre più spesso domande in merito, anche in conseguenza di talune innovazioni legislative*).

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità (di seguito denominato semplicemente T.U.)

LAVORATICI E LAVORATORI DIPENDENTI

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione. Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità).

A CHI SPETTA

- **alle lavoratrici dipendenti assicurate all'Inps anche per la maternità (apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti) aventi un rapporto di lavoro in corso alla data di inizio del congedo**
- **alle disoccupate o sospese se ricorre una delle seguenti condizioni (art. 24 T.U.):**
 - **il congedo di maternità sia iniziato entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro**
 - **il congedo di maternità sia iniziato oltre i predetti 60 giorni, ma sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità oppure alla cassa integrazione. Per le disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità sussiste a condizione che il congedo di maternità sia iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e che siano stati versati all'Inps 26 contributi settimanali negli ultimi due anni precedenti l'inizio del congedo stesso**
- **alle lavoratrici agricole a tempo indeterminato ed alle lavoratrici agricole tempo determinato che nell'anno di inizio del congedo siano in possesso della qualità di**

bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (art. 63 T.U.)

- alle *lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari* (colf e badanti) che hanno 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo stesso (art. 62 del T.U.)
- alle *lavoratrici a domicilio* (art. 61 T.U.)
- alle *lavoratrici LSU o APU* (attività socialmente utili o di pubblica utilità di cui all'art. 65 del T.U.)

Non spetta alle lavoratrici dipendenti da Amministrazioni Pubbliche (incluse le lavoratrici dipendenti dai soppressi enti Inpdap ed Enpals) le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di maternità verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono (artt. 2 e 57 del T.U.)

COSA SPETTA

Un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che comprende (artt. 16 e seguenti del T.U.):

prima del parto

- i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo flessibilità) e il giorno del parto
- i periodi di interdizione anticipata disposti dall'azienda sanitaria locale (per gravidanza a rischio) oppure dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili)

dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta
- i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio)

In caso di *parto gemellare* la durata del congedo di maternità non varia.

In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, la lavoratrice può differire, in tutto o in parte, la fruizione del congedo di maternità post partum al momento dell'ingresso del neonato nella casa familiare, sempreché le condizioni di salute della lavoratrice stessa ne consentano il rientro a lavoro (sentenza Corte Costituzionale n. 116/2011).

L'interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180esimo giorno incluso) è considerata a tutti gli effetti come "parto". Pertanto, in tale caso, la lavoratrice è tenuta ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità salvo che la stessa non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa art. 16, comma 1 bis, del T.U. modificato dal D.Lgs. 119/2011).

In caso di adozione o affidamento nazionale di minore di cui alla legge 184/1983 il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso (adozioni o affidamenti).

Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. Fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore. Il periodo di congedo non fruito antecedentemente all'ingresso in Italia del minore in Italia, è fruito, anche frazionatamente, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito, nè indennizzato (art. 26, comma 4, T.U. maternità/paternità).

In caso di affidamento non preadottivo di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

Il congedo di paternità (artt. 28 e seguenti del T.U.) è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice. Il congedo di paternità spetta in caso di:

- *morte o grave infermità della madre.* La morte della madre dev'essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale
- *abbandono del figlio da parte della madre.* L'abbandono (o mancato riconoscimento del neonato) da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica
- *affidamento esclusivo del figlio al padre* (art. 155 bis cod. civ.). L'affidamento esclusivo deve essere comprovato allegando alla domanda telematica il

provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure la dichiarazione di responsabilità contenente gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso

- ***rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori.*** La rinuncia è attestata dal richiedente mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica

Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi suindicati (morte, grave infermità e così via), coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto. In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere differito, in tutto o in parte, alla data di ingresso del bambino nella casa familiare.

ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE

La legge 28 giugno 2012, n.92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, le seguenti misure a sostegno della genitorialità:

1. Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Tale diritto si configura come un diritto autonomo rispetto a quello della madre e può essere fruito dal padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria post partum della madre. Per la fruizione dello stesso, al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione.
2. Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione in relazione al periodo di astensione.

QUANTO SPETTA

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga scaduto immediatamente precedente l'inizio del congedo di maternità quindi, di regola, sulla base dell'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo (art. 22 e seguenti del T.U.).

CHI PAGA

Di regola, l'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro.

L'indennità è pagata direttamente dall'Inps alle:

- lavoratrici stagionali
- operaie agricole (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato)
- lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti)
- lavoratrici disoccupate o sospese

Il pagamento diretto viene effettuato dall'Inps secondo la modalità scelta nella domanda:

- bonifico presso l'ufficio postale
- accredito su conto corrente bancario o postale.

LAVORATRICI E LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS

Il congedo di maternità (art. 64 T.U. e relativi decreti ministeriali) è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice ha diritto all'indennità economica in sostituzione del compenso.

Le libere professioniste iscritte alla gestione separata Inps non hanno tale obbligo di astensione; tuttavia la permanenza al lavoro comporta la perdita del diritto all'indennità di maternità.

Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità).

A CHI SPETTA

Alle lavoratrici ed ai lavoratori iscritti esclusivamente alla gestione separata Inps e non pensionati, tenuti quindi a versare alla gestione separata il contributo con l'aliquota maggiorata prevista dalla legge per finanziare le prestazioni economiche di maternità/paternità.

Il diritto all'indennità di maternità/paternità spetta a condizione che nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del congedo di maternità (o paternità) risultino effettivamente accreditati alla gestione separata almeno 3 contributi mensili comprensivi della predetta aliquota maggiorata.

COSA SPETTA

Un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che comprende (artt. 16 e seguenti del T.U.):

prima del parto

- **i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo flessibilità) e il giorno del parto**
- **i periodi di interdizione anticipata disposti dall'azienda sanitaria locale (per gravidanza a rischio) oppure dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili)**

dopo il parto

- **i 3 mesi successivi al parto (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta**
- **i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio)**

In caso di *parto gemellare* la durata del congedo di maternità non varia.

In caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, la lavoratrice può differire, in tutto o in parte, la fruizione del congedo di maternità post partum al momento dell'ingresso del neonato nella casa familiare, sempreché le condizioni di salute della lavoratrice stessa ne consentano il rientro a lavoro (sentenza Corte Costituzionale n. 116/2011).

L'interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180esimo giorno incluso) è considerata a tutti gli effetti come "parto". Pertanto, in tale caso, la lavoratrice è tenuta ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità salvo che la stessa non scelga di riprendere l'attività lavorativa (art. 16, comma 1 bis, del T.U. modificato dal D.Lgs. 119/2011).

In caso di adozione o affidamento di minore di cui alla legge 184/1983 il diritto al congedo spetta per i cinque mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore stesso (sentenza Corte Costituzionale n.257/2012), a condizione che questi non abbia superato i sei anni di età, in caso di adozione/affidamento nazionale, oppure i 18 anni di età in caso di adozione/affidamento internazionale.

Il congedo di paternità è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice. Il congedo di paternità spetta in caso di:

- ***morte o grave infermità della madre.*** La morte della madre deve essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale
- ***abbandono del figlio da parte della madre.*** L'abbandono (o mancato riconoscimento del neonato) da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica
- ***affidamento esclusivo del figlio al padre*** (art. 155 bis cod. civ.). L'affidamento esclusivo dev'essere comprovato allegando alla domanda telematica il provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure la dichiarazione di responsabilità contenente gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso
- ***rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori.*** La rinuncia è attestata dal richiedente mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica

CHI PAGA

L'indennità e' pagata direttamente dall'Inps secondo la modalità scelta nella domanda:

- bonifico presso l'ufficio postale
- accredito su conto corrente bancario o postale.

LAVORATRICI AUTONOME

L'indennità di maternità (artt. 66 e seguenti del T.U.) è riconosciuta alle lavoratrici autonome per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data medesima.

L'indennità è riconosciuta anche in caso di adozione o affidamento di minore (legge 184/1983) per i tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore stesso a condizione che questi non abbia superato i sei anni di età, in caso di adozione/affidamento nazionale, oppure i 18 anni di età in caso di adozione/affidamento internazionale.

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

L'indennità non spetta ai padri lavoratori autonomi.

A CHI SPETTA

Alle artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici

agricole professionali, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e successive modificazioni, iscritte alla gestione dell'INPS in base all'attività svolta ed in regola con il versamento dei contributi anche per i mesi compresi nel periodo di maternità (due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data stessa).

L'indennità può essere richiesta anche nei casi in cui l'iscrizione alla propria gestione sia avvenuta successivamente alla data di inizio del periodo indennizzabile per maternità.

Si possono verificare i seguenti casi:

- iscrizione richiesta entro i termini di legge (30 giorni dall'inizio dell'attività per artigiani e commercianti e 90 giorni dall'inizio dell'attività negli altri casi): qualora l'attività sia iniziata in data precedente alla data di inizio del periodo di maternità, l'indennità spetta, alle condizioni sopra indicate (effettiva copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità), per l'intero periodo di maternità. Nel caso in cui l'attività lavorativa autonoma sia iniziata, invece, successivamente all'inizio del periodo di maternità, l'indennità spetta per il periodo successivo all'inizio dell'attività stessa;
- iscrizione richiesta oltre i termini di legge: l'indennità di maternità spetta a partire dalla data della domanda di iscrizione alla gestione di appartenenza.

QUANTO SPETTA

Per i periodi di maternità spettanti in caso di parto (due mesi precedenti la data del parto e tre mesi successivi alla data medesima) ed in caso di adozione/affidamento (tre mesi dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato) spetta un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda del tipo di lavoro autonomo svolto.

In caso di interruzione di gravidanza verificatasi oltre il terzo mese dall'inizio della gestazione, l'indennità è corrisposta per un periodo di 30 giorni. L'interruzione verificatasi dopo il 180esimo giorno, invece, è considerata a tutti gli effetti "parto".

CHI PAGA

L'indennità è pagata direttamente dall'Inps secondo la modalità scelta nella domanda:

- bonifico presso l'ufficio postale
- accredito su conto corrente bancario o postale.

LA DOMANDA

La domanda di maternità (o paternità) deve essere presentata all'Inps telematicamente mediante una delle seguenti modalità:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - *Servizi on line*);
- **Contact Center integrato** – n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;
- **Patronati**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del congedo di maternità ed, in ogni caso, non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni da parto mediante una delle modalità telematiche sopra indicate.

Le lavoratrici autonome trasmettono la domanda telematica a parto avvenuto.

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

Documentazione da presentare in forma cartacea

Il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità dev'essere presentata in originale alla Struttura Inps competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa.

Sulla busta contenente la certificazione medico sanitaria è utile apporre:

- **il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio online**
- **la dicitura "documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria" (ai fini della legge sulla privacy).**

PRESCRIZIONE DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ

Il diritto all'indennità si prescrive nel termine di un anno che decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore interessati presentino all'Inps (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa dirette ad ottenere il pagamento della indennità. Gli atti interruttivi della prescrizione possono essere effettuati anche tramite PEC oppure spediti a mezzo posta (raccomandata con ricevuta di ritorno).

In allegato tre files con i seguenti approfondimenti:

- **flessibilità;**
- **parto prematuro con ricovero neonato;**
- **ripresa dell'attività lavorativa.**

La facoltà di riprendere l'attività lavorativa in caso di **interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza** è riconoscibile anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno. La ripresa del lavoro è possibile a condizione che il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) oppure convenzionato con il SSN ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attestino che la ripresa dell'attività non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice interessata. La norma prevede anche un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro.

La lavoratrice che riprenda il lavoro deve **presentare all'Inps:**

- a) certificazione sanitaria attestante la data in cui si è verificata l'interruzione di gravidanza
- b) dichiarazione sostitutiva di fatto notorio attestante la data di ripresa dell'attività.

Dalla data della ripresa dell'attività lavorativa viene meno il diritto all'indennità di maternità.

Nell'ipotesi di **decesso del bambino** verificatosi al momento del parto oppure durante il periodo di congedo post partum, la lavoratrice che intenda riprendere il lavoro deve **presentare all'Inps:**

- a) dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante il decesso del neonato
- b) dichiarazione sostitutiva di fatto notorio attestante l'avvenuta presentazione al datore di lavoro delle attestazioni mediche comprovanti la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa del lavoro (comma 1 bis dell'art. 16 del decreto legislativo n. 151/2001, T.U. maternità/paternità) e la data di ripresa dell'attività lavorativa

Dalla data della ripresa dell'attività lavorativa viene meno il diritto all'indennità di maternità.

Nell'ipotesi di **parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera**, la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.Lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso), offrendo al contempo al datore di lavoro la propria prestazione lavorativa.

Il differimento del congedo non può essere richiesto in caso di parto "a termine" (ossia di parto verificatosi in coincidenza della data presunta del parto, oppure in data successiva alla data medesima) nonché nelle ipotesi di parto prematuro allorquando il ricovero del neonato non sia conseguenza della prematurità della nascita, ma sia dovuto ad altri motivi.

Ai fini del differimento del congedo di maternità la lavoratrice ha l'onere di acquisire la certificazione medica dalla quale possa rilevarsi il rapporto causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso. Tale certificazione è rilasciata dalla struttura ospedaliera, pubblica o privata, presso la quale il neonato è ricoverato. La medesima struttura ospedaliera provvederà ad attestare la data di dimissioni del neonato.

Inoltre, poiché il differimento del congedo è possibile compatibilmente con le condizioni di salute della lavoratrice, l'interessata, **prima di riprendere l'attività lavorativa nel periodo di prevista astensione**, ha l'onere di acquisire le certificazioni mediche attestanti la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa del lavoro.

Al riguardo, in assenza di specifiche disposizioni, trovano applicazione per analogia le norme previste in caso di flessibilità. L'idoneità della lavoratrice ad effettuare l'attività lavorativa nel periodo di prevista astensione dal lavoro, è attestata dal medico specialista del SSN (o con esso convenzionato) e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove previsto (art. 20 del D.Lgs. 151/2001).

Nell'ipotesi in esame (parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera), **anche** il lavoratore padre, ricorrendo una delle situazioni previste dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001 (decesso o grave infermità della madre, abbandono del neonato da parte della madre o affidamento esclusivo del neonato al padre), ha la possibilità di differire l'inizio del **congedo di paternità** alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

In tale ipotesi, il padre lavoratore, oltre ai documenti richiesti per attestare la situazione che ha determinato l'insorgere del congedo di paternità, dovrà presentare la certificazione sanitaria (rilasciata dalla struttura ospedaliera presso la quale il neonato è stato ricoverato) dalla quale possa rilevarsi il rapporto di causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso nonché la data di dimissione del neonato dalla struttura presso la quale è stato ricoverato.

La **flessibilità** prevista dall'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, è la possibilità riconosciuta alla lavoratrice di proseguire l'attività lavorativa durante l'8° mese di gestazione e di prolungare il periodo di congedo di maternità dopo il parto per un numero di giorni pari a quelli lavorati nel corso dell'8°.

Per avvalersi della flessibilità, la lavoratrice deve farsi rilasciare, **entro la fine del settimo mese di gravidanza, le seguenti certificazioni mediche** attestanti specificatamente l'assenza di situazioni di rischio per la salute della gestante e del nascituro:

- certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o dal ginecologo convenzionato con il SSN)
- certificazione medica rilasciata dal medico aziendale responsabile alla sorveglianza sanitaria. In mancanza del medico aziendale, è necessario acquisire la dichiarazione del datore di lavoro attestante che in azienda o per le attività svolte non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro.

Le certificazioni sanitarie devono essere dev'essere **presentate in originale** alla Struttura Inps competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa. Sulla busta contenente la certificazione medico sanitaria vanno apposti:

- ✓ il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio online
- ✓ la dicitura "documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria" (ai fini della legge sulla privacy).

L'attività lavorativa autorizzata nel corso dell'8° mese può essere interrotta in qualsiasi momento dalla lavoratrice in gravidanza con conseguente inizio del congedo di maternità. La flessibilità può essere altresì interrotta per l'insorgere di un evento di malattia certificato nel corso dell'8° mese; in tale caso, infatti, la lavoratrice è considerata in congedo obbligatorio a decorrere dalla data di inizio della malattia, anche qualora l'evento morboso non sia correlato allo stato di gravidanza.