



Ministero del Lavoro e
della Previdenza Sociale



Provincia di Lecce



consigliera di parità



Mamme:
diritti e opportunità

Pubblicazione promossa dalla Consigliera di parità della Provincia di Lecce

Si ringrazia:

per i testi l'Avv. Maria Loredana Mele

per i disegni la Sig.ra Anna Foggetti

Indice

pag. 2	PRESENTAZIONE		
pag. 3	GUIDA ALLA LETTURA		
PARTE I	SE SEI UNA LAVORATRICE DIPENDENTE	Sezione III	Il diritto al lavoro «produttivo» e la sua compatibilità con la funzione familiare
Sezione I	Una «speciale e adeguata» protezione		Il congedo parentale
pag. 4	1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	pag. 21	
pag. 6	2. Esami prenatali		
pag. 6	3. Malattia per gravidanza	Sezione IV	Se sei mamma di figli disabili in situazione di gravità
pag. 7	4. Interruzione di gravidanza	pag. 25	
pag. 8	5. Il divieto del lavoro notturno		
pag. 9	6. Il congedo di maternità pre e post partum	PARTE II	LA TUTELA OLTRE L'AREA DEL LAVORO SUBORDINATO: IN PARTICOLARE...
pag. 11	6.1. Il godimento del congedo di maternità nelle ipotesi di parti prematuri	pag. 26	1. Se sei una lavoratrice autonoma
pag. 12	7. I riposi giornalieri	pag. 26	2. Se sei una libera professionista
pag. 13	7.1. Il godimento dei riposi giornalieri nelle ipotesi di parti plurimi	pag. 27	3. Se sei una lavoratrice part-time
pag. 13	8. I congedi per la malattia del figlio	pag. 28	4. Se sei una lavoratrice a progetto
Sezione II	La tutela del posto di lavoro e le relative garanzie	PARTE III	DIVENTARE GENITORI IN UN PAESE STRANIERO
pag. 17	1. Il divieto di licenziamento	pag. 29	1. Se sei un'immigrata sprovvista di carta e/o permesso regolare di soggiorno
pag. 18	2. Il licenziamento discriminatorio	pag. 29	2. Se sei un'immigrata con un regolare permesso di soggiorno ed un lavoro dipendente
pag. 19	3. Le dimissioni della lavoratrice madre: la convalida ed il relativo trattamento economico	pag. 30	2.1. Interruzione della gravidanza o casi particolari
pag. 19	4. La tutela della professionalità: il diritto al rientro e alla conservazione del posto	pag. 30	2.2. Cura della famiglia
pag. 19	4.1. Il diritto alla "stabilità geografica" ed i limiti al potere datoriale di trasferimento	pag. 32	IMPORTANTE!!! SE VUOI RESTARE ANONIMA

Presentazione

L'evoluzione registratasi in questi ultimi anni sul delicato tema della maternità e sulla conciliazione dei tempi delle città è stata nel senso di attribuire un'importanza preminente al bambino, alle sue esigenze relazionali ed affettive.

Ciò ha portato ad uno svincolamento da un concetto puramente fisico di maternità e ad una rivalutazione del ruolo paterno, con una conseguente corresponsabilizzazione della sua figura.

Non a caso, gli interventi più incisivi sono consistiti nell'attribuzione al padre di diritti riconosciuti in origine solo alla madre, proprio al fine di salvaguardare il diritto del figlio ad essere accudito da entrambi i genitori.

Questo cambiamento ha interessato e coinvolto la mamma che lavora più di quanto possa sembrare a prima vista. Infatti, una **ridistribuzione dei ruoli** all'interno della famiglia può senz'altro contribuire a rendere concreto un aspetto della tutela sinora trascurato, e cioè quello del suo **diritto a realizzarsi professionalmente**, consentendole così di conciliare le sue due "nature", senza dover essere costretta a scegliere, come invece è stato in passato.

Se così è, resta il fatto che, a distanza di alcuni anni dall'entrata in vigore del T.U. sulla tutela della maternità e paternità e della legge sui congedi parentali, la flessibilità nell'uso dei tempi non ha, nella realtà, sortito gli effetti sperati, e ciò anche per **l'insufficiente conoscenza da**

parte delle donne delle possibilità loro offerte.

In questa prospettiva, l'opuscolo che abbiamo predisposto vuole essere uno **strumento di informazione ed orientamento** per chi come te - donna lavoratrice, in cerca di prima occupazione o di reinserimento nel mondo del lavoro - è in dolce attesa o già mamma, o più semplicemente desidera diventarlo senza rinunciare a realizzarsi ed emanciparsi socialmente attraverso il lavoro.

L'obiettivo è quello di farti acquisire **maggiore conoscenza della normativa** che ti riguarda, affinché tu possa tutelare meglio i tuoi diritti, fare scelte professionali consapevoli più rispondenti alle tue esigenze di vita e valutare con serenità le varie modalità di gestione della conciliazione dei tempi di vita familiare e lavoro.

Sperando di averti fatto cosa gradita offrendoti questa breve guida ai tuoi diritti, ti auguriamo una buona lettura.

Serenella Molendini
Consigliera di parità
della Provincia di Lecce

L'opuscolo è diviso sostanzialmente in tre parti.

La prima parte è rivolta alla lavoratrice dipendente e contiene in sintesi le principali opportunità di cui una mamma può usufruire dall'inizio della gravidanza fino all'ottavo anno di età del bambino. Una sezione è poi dedicata ai genitori di figli in situazione di grave handicap e alle possibilità loro offerte per la cura ed assistenza dei medesimi figli.

La seconda parte riguarda l'estensione della tutela oltre l'area del lavoro subordinato. In particolare, si è trattato delle tutele e dei diritti delle lavoratrici autonome, delle libere professioniste, delle lavoratrici part-time e delle lavoratrici a progetto, evidenziando - per queste ultime - le novità introdotte dalla Finanziaria 2007.

Infine, nella terza ed ultima parte un'attenzione particolare è stata rivolta alla condizione delle donne immigrate che si trovano ad affrontare in un paese straniero la delicata esperienza della maternità e che quindi sono chiamate a superare barriere difficili, quali differenze culturali, linguistiche e non per ultimo burocratiche, se esse sono regolari e con un contratto di lavoro.

In questa prospettiva, abbiamo cercato di semplificare ulteriormente la normativa e le procedure, traducendo questo opuscolo in alcune lingue, selezionate sulla base delle rilevazioni statistiche in ordine alla presenza di straniere nella nostra realtà territoriale.

Sezione 1

Una «speciale e adeguata» protezione

1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Una gravidanza priva di complicazioni è del tutto compatibile con il normale svolgimento del lavoro. In alcuni casi, però, l'attività lavorativa o l'ambiente in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Per tale motivo, la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con maggiore protezione.

In particolare, la legge vieta ai datori di lavoro di adibire le lavoratrici - durante la gravidanza e nei sette mesi successivi al parto - a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri", nonché al sollevamento e trasporto pesi.

Ciò implica che - in tutti i casi in cui l'attività lavorativa o l'ambiente di lavoro possa comportare un rischio per la salute di madre e bambino - per tutto il periodo in cui opera la tutela (e, in presenza di determinati presupposti, anche dopo il settimo mese), la futura mamma dovrà essere spostata ad altre mansioni.

Nel caso in cui lo spostamento comporti un'assegnazione a mansioni inferiori a quelle abituali, la lavoratrice conserva la **stessa retribuzione** corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Se poi la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, lo stesso Ispettorato del lavoro può autorizzare - d'ufficio o su iniziativa della lavoratrice - la **fruizione anticipata dell'astensione obbligatoria dal lavoro**.

Cosa fare

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Perché la tutela trovi applicazione occorre che le interessate informino il datore di lavoro della loro condizione. A tal fine, sarà necessaria e sufficiente la presentazione di un certificato medico comprovante lo stato gestante. La lavoratrice che intende chiedere il congedo di maternità anticipato deve presentare specifica domanda all'Ispettorato del lavoro del luogo di residenza abituale con racc. a/r o di persona, indicando i motivi della richiesta, nonché esibire la ricevuta della suddetta domanda al Responsabile dell'Unità di appartenenza.

Alla domanda deve essere allegato il certificato di gravidanza rilasciato dallo specialista convenzionato e nei casi di richiesta di congedo anticipato per gravi complicanze della gestazione anche un certificato medico rilasciato dalla Asl competente attestante le condizioni di salute.

Nel caso in cui vi siano complicazioni per la gestazione o preesistenti patologie che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza, i Servizi ispettivi emetteranno il provvedimento di astensione entro 7 gg. dal ricevimento della domanda. Oltre tale periodo

senza risposta, la domanda si considera accolta.

Invece, nei casi in cui la richiesta sia stata avanzata perché le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli o la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, l'astensione diventerà effettiva solo dalla data del provvedimento di accoglimento della richiesta.



Un'anticipazione del congedo obbligatorio di maternità potrà altresì essere autorizzata in caso di gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza e, in generale, quando «le condizioni di lavoro od ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino».

È fatto obbligo al datore di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici (in particolare, l'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi e le condizioni di lavoro) per individuare ed attuare le necessarie misure di prevenzione e protezione.

Qualora dai risultati della valutazione emerga un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro deve adottare una serie di misure affinché l'esposizione al rischio sia evitata; in primo luogo, modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Laddove tali modifiche non siano possibili «per motivi organizzativi o produttivi», il datore deve intervenire adottando misure di prevenzione e darne contestuale informazione scritta al Servizio ispettivo, perché disponga eventualmente l'interdizione dal lavoro.

Per il periodo di congedo di maternità anticipato, le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione (eccetto condizioni di miglior favore eventualmente previste per le singole categorie da norme integrative contrattuali), comprese le quote di sala-

rio accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima.

Il congedo di maternità anticipato è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Tale tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che abbiano ricevuto bambini in adozione e/o affidamento preadottivo.

2. Esami prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno altresì diritto ad assentarsi durante l'orario di lavoro per sottoporsi ad esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche da effettuarsi in tale orario.

Le ore di assenza per esami prenatali non si cumulano con le assenze per malattia comune; vengono retribuite normalmente ed hanno lo stesso trattamento della "malattia dovuta a gravidanza".

3. Malattia per gravidanza

Può accadere che durante il periodo di gestazione la lavoratrice debba assentarsi dal lavoro per patologie direttamente conseguenti al suo stato particolare, che non rientrano nei casi per i quali è prevista l'astensione obbligatoria anticipata disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Tali assenze non sono computate ai fini del raggiun-

Cosa fare

Esami prenatali

Per poter fruire dei permessi volti a consentire l'effettuazione di esami prenatali, le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro:

- specifica domanda, nella quale devono essere indicati data ed ora degli esami con dichiarazione che gli stessi non sono effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro;
- documentazione giustificativa - rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta - dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami.



Malattia per gravidanza

Le lavoratrici affette da patologie connesse alla gravidanza devono presentare al datore di lavoro il certificato del medico curante che contenga esplicito riferimento alla patologia conseguente al loro particolare stato.

Interruzione di gravidanza

Le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza - entro 10-15 gg. dall'aborto - il certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto.

NOTA: Per accertare se l'interruzione di gravidanza sia avvenuta prima o dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 gg. prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

gimento del periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto di lavoro, ma per esse alle lavoratrici viene corrisposta la normale retribuzione.

4. Interruzione di gravidanza

La legge considera l'**interruzione di gravidanza**, spontanea o terapeutica, che si verifichi **prima del 180° giorno** dall'inizio della gestazione come **aborto**.

L'aborto è equiparato alla malattia; pertanto, in tal caso alla lavoratrice non è riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria e la relativa indennità ma le si consente di astenersi dal lavoro solo il tempo necessario per il recupero delle condizioni fisiche indispensabili per la ripresa dell'attività lavorativa e le viene corrisposta l'**indennità di malattia**.

Invece, se l'**interruzione di gravidanza** si verifica **dopo il 180° giorno** dall'inizio della gestazione, la lavoratrice usufruisce del **congedo di maternità post partum di tre mesi**, dal momento che in questo caso l'interruzione di gravidanza viene considerata **parto a tutti gli effetti**.

Decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, poi, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza.

5. Il divieto del lavoro notturno

La legge proibisce il lavoro dalle ore 24 alle ore 6 alle donne in accertato stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il momento iniziale del divieto coincide non con l'«inizio», ma con l'«accertamento» dello stato di gravidanza. Si è, però, rifiutata un'interpretazione formalistica che richiedesse un accertamento “qualificato”; pertanto, si considera sufficiente la conoscenza che il datore di lavoro comunque abbia della gravidanza della lavoratrice.

Si dà spazio e valore al lavoro di cura, ad esigenze non strettamente o non necessariamente legate al fatto fisico della maternità, prevedendo poi una serie di ipotesi in cui sussiste il non obbligo alla prestazione di lavoro.

Più precisamente, il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, dal padre convivente con la stessa (quest'ultimo può esercitarlo solo qualora la madre sia titolare dello stesso diritto e vi rinunci);

b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni;

c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss. mm..



Cosa fare

Il congedo di maternità pre e post partum

In caso di astensione obbligatoria nei due mesi precedenti al parto, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro, o al Responsabile dell'Unità di appartenenza, il certificato medico rilasciato dal medico appartenente alla A.s.l. competente attestante la data presunta del parto. Invece, per usufruire del congedo di maternità post partum, le interessate dovranno presentare al datore di lavoro, o al Responsabile dell'Unità di appartenenza - entro 30 gg. dal parto - la relativa domanda con allegato il certificato di nascita del bambino.

Infine, nell'ipotesi in cui la lavoratrice intenda avvalersi della «flessibilizzazione» del periodo di congedo, per attestare che la prosecuzione dell'attività lavorativa - pur a gravidanza così avanzata - non arreca pregiudizio né alla madre né al nascituro, occorrerà un'ulteriore **duplice certificazione medica**, proveniente la prima dal medico specialista (ostetrico-ginecologo) del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e la seconda dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.



6. Il congedo di maternità pre e post partum

Introducendo una presunzione assoluta di inabilità lavorativa, la legge vieta al datore di lavoro di adibire al lavoro la lavoratrice gestante nei due mesi precedenti la data presunta del parto, nonché nei tre mesi successivi al parto stesso.

La legge consente, altresì, alla gestante - «ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità», pari sempre a cinque mesi - di astenersi dalla prestazione lavorativa a partire dalla fine non del settimo ma dell'ottavo mese di gravidanza, aggiungendo il periodo non goduto prima del parto al periodo normale trimestrale attribuito post-partum.

Presupposti per il ricorso all'opzione di flessibilità sono, da un lato, l'assenza di condizioni patologiche soggettive; dall'altro, di pregiudizi derivanti dalle mansioni, dall'ambiente di lavoro, dall'articolazione dell'orario di lavoro, nonché l'assenza di controindicazioni riguardo alle modalità occorrenti alla lavoratrice per raggiungere il luogo di lavoro.

Di conseguenza, non potranno ricorrere alla flessibilità del congedo le lavoratrici gestanti che abbiano ottenuto il riconoscimento del diritto all'interdizione anticipata dal lavoro, salvo che le condizioni che avevano imposto tale anticipazione del congedo non siano venute meno nel frattempo e la lavoratrice sia rientrata al lavoro per un congruo periodo di tempo.

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio ed è considerato vera e propria attività lavorativa per l'avanzamento di carriera, salvo particolari requisiti espressi nei contratti collettivi.

Durante tutto il periodo di astensione, la lavoratrice percepirà **un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione** (eccetto condizioni di miglior favore eventualmente previste per le singole categorie da norme integrative contrattuali).

Sono esclusi gli emolumenti, la cui corresponsione è vincolata all'effettiva presenza in servizio della lavoratrice, quali, per es., lo straordinario e l'indennità per i turni. Sono invece inclusi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla gratifica natalizia e alle ferie.

La legge prevede lo **stesso trattamento economico, normativo e previdenziale per le madri adottive e/o affidatarie**. In particolare, il diritto all'astensione obbligatoria si esercita per i 3 mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino che, al momento dell'adozione e/o affidamento, non abbia superato i 6 anni di età.

In caso di **adozioni e/o affidamenti preadottivi internazionali**, il congedo spetta anche se il minore abbia superato i 6 anni e sino al compimento della maggiore età.



NOTA: In realtà, la doppia certificazione risulta solo eventuale. Infatti, qualora nella struttura di lavoro ove è inserita la lavoratrice interessata non sia obbligatoria la "sorveglianza medica" sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 626/94 e ss. mm. vigente in materia, le valutazioni circa la compatibilità delle mansioni e delle modalità di svolgimento del lavoro saranno necessariamente espresse nell'unico certificato del medico specialista ginecologo che deve già rilasciare la prima indispensabile attestazione circa l'assenza di condizioni patologiche che costituiscono situazioni rischiose per madre e nascituro.

NOTA: Il termine di presentazione del certificato di nascita si intende ordinario e non perentorio, per cui le prestazioni di maternità saranno garantite anche al di là del mancato rispetto di tale termine.

Cosa fare

Il godimento del congedo di maternità nelle ipotesi di parti prematuri

La legge prevede, a carico della lavoratrice, l'onere di presentazione del certificato attestante la data (anche, quindi, se prematura) del parto. La documentazione in questione altro non è che il **certificato di nascita del bambino** (che ne affermi, eventualmente, il prematuro accadimento) o la **dichiarazione sostitutiva di esso**. Tale certificato dovrà essere inviato sia al datore di lavoro che all'Ente previdenziale per consentire le rispettive annotazioni, e ciò **in un termine ordinario di 30 gg.** da intendersi, data la generale portata della disposizione, valevole anche in caso di gravidanza regolarmente condotta a compimento.

In caso di degenza ospedaliera dei prematuri, la lavoratrice che voglia sospendere temporaneamente il congedo per rientrare in servizio dovrà presentare al proprio datore o Responsabile dell'Unità d'appartenenza apposita domanda con allegato un **certificato medico che attesti le buone condizioni di salute della richiedente**.

Inoltre, in questo caso la lavoratrice ha diritto anche alla fruizione di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e/o affidamento. Tale congedo, però, non comporta indennità né retribuzione.

Sarà poi l'Ente autorizzato a curare le procedure di adozione e/o affidamento a certificare la durata di suddetta permanenza.

6.1. (Segue) Il godimento del congedo di maternità nelle ipotesi di parti prematuri

In caso di nascita prematura tutta la quota del periodo di interdizione precedente il parto che la lavoratrice non sia riuscita a godere si va a sommare ai tre mesi *post partum*, sicché i mesi di congedo di maternità saranno complessivamente sempre pari a cinque.

In caso di degenza dei nati prematuri in una struttura ospedaliera, la lavoratrice madre, tornata in salute ed impossibilitata ad accudire il proprio bambino, può decidere di tornare al lavoro per conservare integro - per il tempo in cui davvero sia necessaria la sua cura psichica del neonato - il periodo di congedo di maternità da fruire al momento dell'ingresso del figlio in famiglia.

La lavoratrice madre può, cioè, rendere sotto questo aspetto e per tali peculiari esigenze flessibile il godimento dell'astensione dal lavoro.

7. I riposi giornalieri

Nel corso del **primo anno di vita del bambino**, le lavoratrici madri hanno il **diritto di usufruire di riposi giornalieri** da dedicare alla cura del neonato.

La legge offre, così, **un'alternativa all'istituto dell'astensione facoltativa**, lasciando all'interessata la facoltà di valutare se le cure di cui il figlio ha bisogno siano tali da assorbire completamente il suo tempo o se, invece, a provvedervi bastino brevi pause quotidiane.

Più precisamente, l'istituto prevede **due periodi di riposo**, della durata di **un'ora ciascuno**, fruibili **separatamente o cumulabili** durante la giornata, **riducibili ad una soltanto** qualora l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a sei ore.

A tal fine, la lavoratrice madre può uscire dall'azienda, salvo che non fruisca dell'asilo nido o altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. In tale ipotesi, i periodi di riposo si dimezzano nella misura di mezz'ora ciascuno, con l'ovvia conseguenza che in caso di impegno lavorativo inferiore alle sei ore la pausa sarà solo una di mezz'ora. Tali periodi sono considerate **ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro**.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti dall'Ente assicuratore. Oltre a tale indennità economica, vengono ora garantite la **contribuzione figurativa** e la

Nell'ottica di una piena condivisione dei ruoli in funzione dell'interesse del bambino, la legge riconosce anche ai papà il diritto ai riposi giornalieri in base al proprio orario di lavoro giornaliero.

In particolare, il diritto è riconosciuto nei seguenti casi:

- quando i figli sono affidati solo al padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o non ne abbia diritto;
- quando la madre non sia lavoratrice dipendente (perché, ad es., lavoratrice autonoma o libera professionista);
- vi sia il decesso o una grave malattia della madre.

Il diritto ai riposi non è, invece, riconosciuto:

- quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa (perché, ad es., casalinga o disoccupata), ad eccezione che la stessa sia gravemente inferma;
- durante i periodi nei quali la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale.



Cosa fare

I riposi giornalieri

La lavoratrice (o il lavoratore) dovrà concordare con il datore di lavoro la durata dei riposi «tenendo anche conto delle esigenze del servizio». In caso di mancato accordo, essa sarà determinata dal Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro.



possibilità di riscatto o di versamento dei contributi per quanto riguarda il congedo parentale.

Alle stesse condizioni dei genitori naturali, **le madri adottive e/o affidatarie hanno gli stessi diritti.** Ovviamente, i riposi giornalieri saranno concessi entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

7.1. (Segue) Il godimento dei riposi giornalieri nelle ipotesi di parti plurimi

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati. Effettuata la prescritta moltiplicazione, avremo dunque permessi di **due o quattro ore, a seconda che l'orario giornaliero lavorativo sia, rispettivamente, inferiore o superiore alle sei ore.** E ciò, si badi, quale che sia il numero dei gemelli.

8. I congedi per la malattia del figlio

Nel regolamentare le assenze della lavoratrice o del lavoratore in occasione di eventi morbosi del figlio, la legge riconosce indifferentemente a entrambi i genitori, compresi quelli adottivi e/o affidatari, il diritto potestativo a sospendere la propria prestazione lavorativa per assistere il minore.

In particolare, **i genitori naturali possono sospendere la propria prestazione fintanto che il figlio non abbia compiuto l'ottavo anno con la precisazione che mentre nel periodo che intercorre fra la nascita del figlio ed il compimento del terzo anno il numero di giorni di assenza con-**

sentito è indeterminato (purché corrispondente alle malattie), nell'intervallo fra i tre e gli otto anni ciascun genitore può astenersi dal lavoro solo per 5 gg. all'anno.

In relazione alla particolare categoria dei genitori adottivi e/o affidatari, la legge opera intrecciando il rinvio alle disposizioni generali con alcune delimitazioni temporali all'applicabilità delle singole previsioni, sicché:

- se il bambino al momento dell'adozione ha meno di sei anni i genitori possono fruire fino al compimento di tale età di un numero indefinito di congedi corrispondenti alle malattie del figlio, mentre successivamente - e precisamente, fino al compimento dell'ottavo anno - ciascuno di essi può astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro, solo per 5 gg. all'anno;

- se, invece, il minore al momento dell'ingresso in famiglia ha un'età compresa fra sei e dodici anni, il congedo è fruibile solo nel corso dei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare (dunque, fino ad un minimo di età di nove anni - sei più tre - e ad un massimo di quindici anni - dodici più tre) per soli 5 gg. all'anno.

Qualora siano entrambi lavoratori subordinati, i genitori possono astenersi dal lavoro - per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio - soltanto alternativamente, e non contemporaneamente.

Inoltre, la fruizione dei permessi è consentita anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto (per es., quando la madre non sia lavoratrice subordinata, bensì auto-



Cosa fare

I congedi per la malattia del figlio

Il primo presupposto per il valido esercizio del diritto è rappresentato dalla certificazione medica che il lavoratore deve presentare al proprio datore. L'attestazione della malattia del bambino deve essere necessariamente effettuata da un "medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato".

La lavoratrice o il lavoratore sono, poi, tenuti a presentare una dichiarazione, rilasciata ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Ciò nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori subordinati.

Viceversa, in tutti i casi in cui solo uno di essi lo sia e quindi l'altro non abbia diritto a fruire del permesso in esame perché, ad esempio, inoccupato o disoccupato o ricopra altra posizione professionale, il lavoratore che intende utilizzare il congedo, oltre a certificare la malattia secondo le modalità previste, dovrà presentare un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non ne ha diritto.

noma ovvero libera professionista o, ancora, lavoratrice a domicilio o addetta ai servizi domestici e familiari).

La legge specifica, poi, che il **congedo spetta per ciascun figlio**. Dunque, qualora i figli siano più di uno - vale a dire nelle ipotesi di parto gemellare o plurigemellare o di figli di età diversa - a ciascun genitore spettano un numero di giorni all'anno indeterminato finché ogni figlio non abbia compiuto tre anni, e cinque giorni all'anno per ogni figlio che abbia un'età compresa fra tre e otto anni.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento relativamente ai diversi periodi di assenza concessi in riferimento all'età del figlio. **Le assenze per malattia del bambino non sono retribuite ma sono computate nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.**

La legge riconosce a tutti i lavoratori la **contribuzione figurativa piena fino al compimento del terzo anno di età del bambino**, a prescindere dall'anzianità pregressa, mentre **successivamente a tale data e fino agli otto anni** è accordata una contribuzione **in misura ridotta**, fatta sempre salva la possibilità per la lavoratrice o il lavoratore interessati di integrarla tramite riscatto o versamento di contributi, secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Il diritto ad assentarsi per accudire il figlio malato si

concretizza in un diritto del lavoratore alla conservazione del proprio posto di lavoro, cui fa da contraltare una rafforzata tutela della lavoratrice e del lavoratore in caso di licenziamento intimato durante le assenze giustificate, appunto, dalla necessità di accudire il figlio malato.

Il diritto alla conservazione del posto si arricchisce, anche in riferimento a questa tipologia di congedo, con il diritto del dipendente a rientrare nella medesima unità produttiva presso la quale prestava originariamente il proprio lavoro (salva la possibilità di rinunciarvi) ed a essere assegnato alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Sezione 2°

La tutela del posto di lavoro e le relative garanzie

Tra le disposizioni di legge volte a garantire l'effettività dei diritti attribuiti alla madre naturale a tutela della salute fisica e psichica durante la gravidanza e i primi mesi di vita del bambino, e ai genitori, naturali e/o adottivi, per consentire un'adeguata cura dei figli, si collocano altresì quelle che attengono alla **conservazione del posto di lavoro**.

Soprattutto al fine di evitare che i timori per le conseguenze sul rapporto di lavoro inducano a rinunciare alle misure di tutela predisposte - in particolare, a quelle rimesse alla libertà di scelta e, ancor prima, alla stessa maternità - il legislatore si è preoccupato di impedire, con divieti e sanzioni, i comportamenti elusivi.

Più precisamente, il legislatore ha regolamentato specificamente il divieto di licenziamento, quanto a condizioni di operatività e conseguenze della violazione, nonché il rientro a lavoro e le dimissioni presentate durante il periodo in cui opera la relativa tutela.

1. Il divieto di licenziamento

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; pertanto, nel caso in cui il licenziamento sia intimato nel suddetto periodo le stesse avranno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro. Il divieto di licenziamento vige altresì nei confronti dei padri

lavoratori e dei genitori adottivi e/o affidatari che fruiscono dei congedi di maternità e paternità, e si estende fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Non trova, invece, applicazione nei confronti delle lavoratrici domestiche.

A fronte di ipotesi tipiche espressamente individuate dalla legge, il divieto in parola sopporta **alcune** ovvie **deroghe**. Più precisamente, la tutela non opera nel caso di:

- 1.- **colpa grave della lavoratrice**, costituente giusta causa di risoluzione del rapporto;
- 2.- **cessazione dell'attività dell'azienda** cui la lavoratrice è addetta;
- 3.- **ultimazione della prestazione** per la quale la lavoratrice è stata assunta o **risoluzione del rapporto per scadenza del termine**;
- 4.- **esito negativo del periodo di prova**.

Altra norma dispone poi che le stesse lavoratrici nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento non possano essere sospese dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui esse sono addette, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

NOTA: Nel disciplinare il divieto in questione, il legislatore fa riferimento tanto al compimento di un anno di età del bambino, quanto al decorso del periodo post

partum: pertanto, nel caso in cui il bambino muoia durante il parto o durante il periodo di interdizione dal lavoro l'operatività del divieto è comunque garantita sino alla cessazione del periodo di congedo obbligatorio. È, altresì, vietato licenziare la lavoratrice, il cui bambino sia morto tra i tre mesi ed un anno di età, per un periodo di 10 gg. dalla data del recesso.

2. Il licenziamento discriminatorio

Tra le disposizioni atte a garantire l'effettivo godimento dei diritti legati alla maternità si colloca anche la norma di legge secondo la quale: «È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice (o del lavoratore)».

Questa tipologia di licenziamento invalido si differenzia da quella generale prima trattata, sia per la figura dell'illecito sia per il regime della prova sia, ancora, per le conseguenze della nullità. Infatti, ciò che più significativamente caratterizza il divieto di cui alla pagina precedente è il fatto che esso riguarda non il licenziamento intimato a causa della maternità ma il licenziamento durante la gravidanza e il puerperio, un periodo che la legge vuole garantito da tranquillità e sicurezza. Invece, la fattispecie in esame configura un licenziamento "causato" dalla domanda o fruizione dei congedi parentali e per malattia del bambi-

Cosa fare

Il divieto di licenziamento

Come si è detto, nel caso in cui il licenziamento sia intimato nel periodo in cui opera la tutela, la lavoratrice madre avrà diritto a che le sia ripristinato il rapporto di lavoro.

A tal fine, occorre che l'interessata presenti al proprio datore idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Poiché, però, il divieto di cui si tratta - operando in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza - ha relegato il certificato medico a mero strumento di prova della sussistenza del suddetto stato, esso può trovare un equipollente in altra prova che, comunque, dimostri la conoscenza da parte del datore di lavoro delle condizioni proibitive.

no, ovvero un licenziamento illecito perché discriminatorio. Pertanto, il licenziamento sarà nullo se si proverà che è riconducibile alla fruizione di tali istituti.

3. Le dimissioni della lavoratrice madre: la convalida ed il relativo trattamento economico

Rientra nell'ambito degli interventi diretti a difendere la concretezza delle norme di protezione, evitando comportamenti fraudolenti o ritorsivi volti ad aggirare i divieti e gli oneri posti dalla legge, anche la disciplina sulle **dimissioni rassegnate dalla lavoratrice madre, naturale o adottiva e/o affidataria**. Infatti, il legislatore ha espressamente previsto - quanto alle conseguenze sul rapporto di lavoro - che **la risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata dalla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro**.

4. La tutela della professionalità: il diritto al rientro e alla conservazione del posto

Al rientro al lavoro dopo l'interdizione obbligatoria e la fruizione di altre prerogative previste dalla legge (congedi, permessi, riposi), **alle lavoratrici madri, comprese quelle adottive e/o affidatarie**, è attribuito il "diritto ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti".

In tal modo, il legislatore ha inteso escludere tanto il potere del datore di lavoro di assegnazione unilaterale a

mansioni superiori, che potrebbero risultare più impegnative e, dunque, difficilmente compatibili con il lavoro di cura; quanto l'assegnazione a mansioni inferiori, nel senso di porre un limite ai patti derogatori che sempre più diffusamente vengono legittimati dalla giurisprudenza, nonostante quanto disposto in materia dal Codice civile.

Infatti, è stato ritenuto che - sebbene tale legittimazione sia possibile solo qualora il patto sia collegato alla necessità di evitare un licenziamento, e nel caso in esame si sia in presenza di una garanzia di stabilità del posto di lavoro, che opera anche nel caso di procedure di mobilità - la norma potrebbe assumere rilievo nelle situazioni non protette dal divieto di licenziamento, fornendo un sostegno per evitare (o denunciare per via giudiziale) comportamenti ritorsivi e discriminatori.

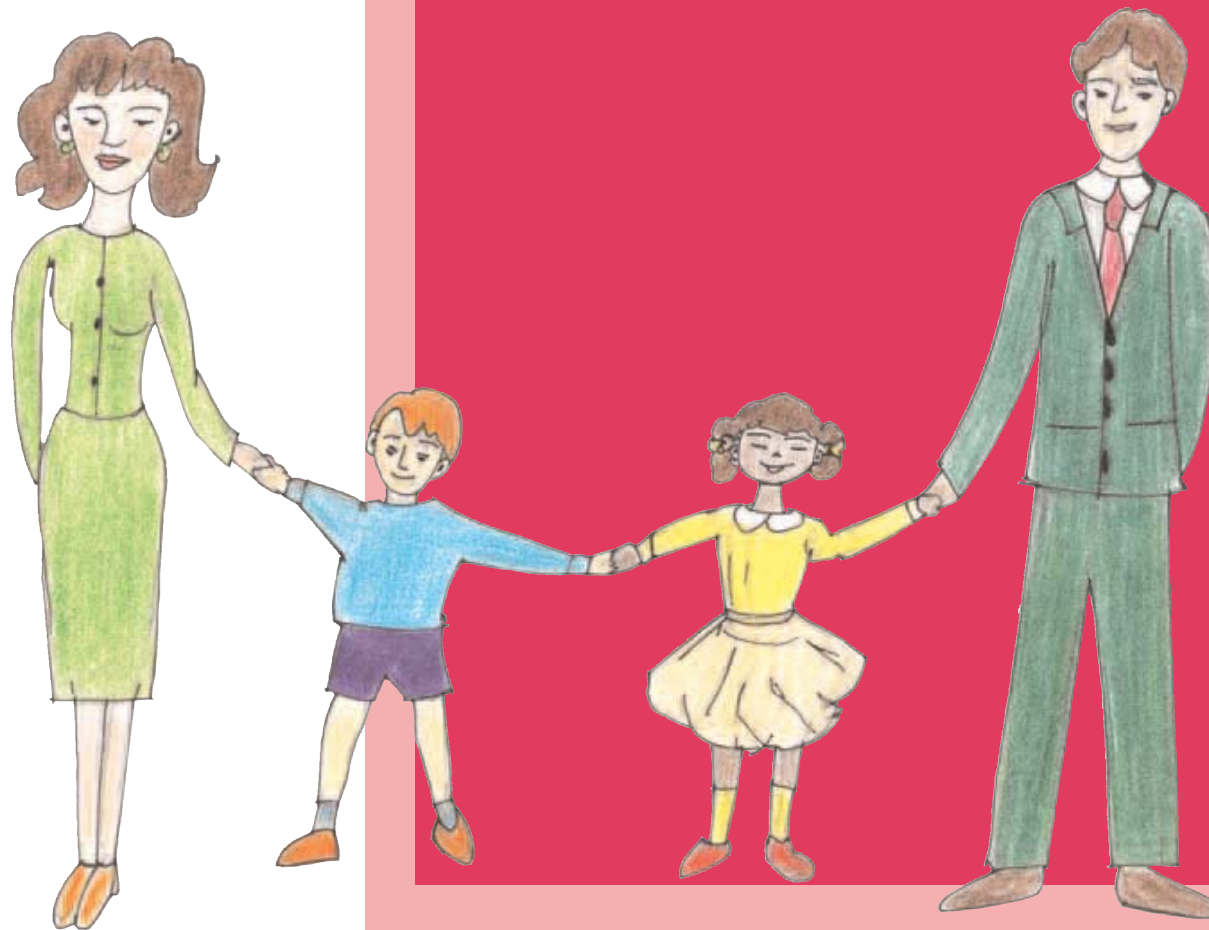
4.1. (Segue) Il diritto alla "stabilità geografica" ed i limiti al potere datoriale di trasferimento

Al termine dei vari periodi di congedo o permessi e riposi previsti dalla legge, **alla lavoratrice madre (tanto naturale che adottiva e/o affidataria)** è riconosciuto altresì il diritto a rientrare nella stessa unità produttiva occupata prima dell'evento sospensivo, ovvero in altra situazione nel medesimo territorio comunale.

La ratio della norma è quella di tenere il genitore accanto al figlio e di non aggravare l'organizzazione della vita familiare in una fase particolarmente complessa e

delicata con i disagi di un trasferimento e di una maggiore distanza tra l'abitazione ed il luogo di lavoro.

Ma si tratta pur sempre di un diritto disponibile, di una prerogativa esplicitamente dichiarata **rinunciabile da parte dell'interessata**, pur in modo espresso, dal momento che spetta alla lavoratrice decidere se e come fruire delle possibilità che l'ordinamento le riconosce e, quindi, nel caso in esame, valutare la convenienza o meno dell'accettazione della nuova destinazione.



Sezione 3°

Il diritto al lavoro “produttivo” e la sua compatibilità con la funzione familiare

È noto come in passato la limitazione di buona parte delle tutele approntate alle sole madri lavoratrici abbia prodotto talora effetti indesiderati di sostanziale discriminazione delle lavoratrici stesse - in particolare, laddove madri di bambini piccoli - nell'accesso al lavoro e nelle carriere.

Ben si comprende, quindi, sotto questo profilo, quale importanza rivesta l'estensione dei diritti e delle tutele anche ai padri lavoratori ai fini dell'eliminazione di tali condotte discriminatorie.

In questa prospettiva, il legislatore ha consacrato definitivamente la **distinzione tra congedo per maternità**, strettamente connesso all'evento della nascita e **diretto a tutelare la salute ed il benessere della madre e del bambino**, e **congedo parentale** (di cui subito appresso), attribuito nell'interesse del bambino all'assistenza e alla cura necessarie nella fase della crescita **volto**, quindi, **a consentire ad entrambi i genitori l'effettiva conciliazione della vita professionale con quella familiare**, chiamati a farsi carico in ugual misura delle responsabilità domestiche, così da permettere alle donne una partecipazione più efficace nel mercato del lavoro.

Il congedo parentale

Oggi la legge attribuisce a “ciascun genitore” - quindi **madre e padre lavoratori, indistintamente** - il diritto di sospendere la propria prestazione lavorativa per occu-

parsi dei figli entro determinati lassi temporali, con durata predeterminata e modalità prefissate.

Più precisamente, i genitori **possono fruire del cosiddetto “congedo parentale” fino al compimento dell'ottavo anno del bambino, ciascuno per sei mesi e fino a un totale complessivo di dieci mesi “per ogni bambino”**.

Altra norma riconosce, poi, **solo al padre un ulteriore mese di astensione qualora scelga di occuparsi del figlio a tempo pieno, rinunciando al lavoro per almeno tre mesi consecutivi**. In tal caso, il periodo massimo di astensione per lui sale, quindi, a sette mesi e, conseguentemente, il limite complessivo delle assenze dei genitori è elevato ad undici.

Madre e padre possano utilizzare l'astensione facoltativa **anche contemporaneamente**, purché nel rispetto del complessivo limite massimo di dieci (o undici mesi) e dei limiti individuali di sei mesi (o sette per il padre). **La disciplina trova applicazione anche in tutti i casi in cui «l'altro genitore non ne abbia diritto»**.

Sono esclusi dal godimento del congedo parentale le lavoratrici e i lavoratori a domicilio, gli addetti ai servizi domestici e gli addetti ai lavori socialmente utili, i quali sono ammessi a fruire unicamente del congedo di maternità e paternità, eccezion fatta per gli addetti ai lavori socialmente utili che beneficiano anche dei riposi giornalieri di cui si è già detto.

Una disciplina particolare è dettata per il caso del

“genitore unico”. Infatti, nel caso in cui uno dei genitori sia rimasto solo (ad es. per morte dell'altro, abbandono da parte di uno di essi del/la figlio/a o, ancora, affidamento di quest'ultimo solo ad uno dei genitori, risultante da provvedimento formale), questi potrà fruire individualmente di dieci mesi di congedo. I periodi di congedo in esame sono computati «nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia».

A prescindere dalle condizioni di reddito in cui versano, i genitori che fruiscono del congedo parentale **entro il terzo anno di vita del bambino** (ovvero entro il terzo anno dall'ingresso del figlio adottivo in famiglia) hanno diritto, per un periodo massimo complessivo di **sei mesi**, a percepire un'indennità pari al **30% della retribuzione** e hanno diritto altresì alla contribuzione figurativa.

Nelle residuali ipotesi in cui è legittima la sospensione dal lavoro, vale a dire - una volta trascorsi i primi sei mesi di assenza (siano essi fruiti interamente dalla madre o dal padre ovvero da entrambi, ciascuno per una parte, o, ancora, dal genitore solo) - durante gli ulteriori quattro o cinque mesi di astensione oppure nel corso del periodo fra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino, la suddetta indennità spetta unicamente ai soggetti titolari di un reddito «inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria». A tal fine, il reddito è determinato secondo i criteri previsti in

Cosa fare

Il congedo parentale

Al fine di fruire del congedo parentale, il genitore che intende esercitare il proprio diritto di astensione deve presentare al datore di lavoro e all'Ente previdenziale apposita domanda, accompagnata da una serie di certificazioni. E più precisamente:

- il certificato di nascita da cui risulti la maternità e la paternità;
- una dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore relativa agli eventuali periodi di congedo parentale già goduti per lo stesso figlio, con l'indicazione del datore di lavoro se si tratta di lavoratore subordinato, ovvero una dichiarazione relativa alla qualità di non avente diritto all'astensione;
- la denuncia dei periodi di congedo già fruiti dal richiedente;
- una dichiarazione di impegno a comunicare eventuali variazioni di detto stato.

A tale onere deve poi aggiungersi quello che impone al prestatore di dare un preavviso all'imprenditore del prossimo esercizio del diritto, nei termini e secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva, e comunque almeno 15 gg. giorni prima dell'inizio dell'astensione.

La violazione di siffatto obbligo produrrà l'im-

possibilità di accedere al diritto e, conseguentemente, sarà ingiustificata l'eventuale assenza dal lavoro nondimeno posta in essere.

In caso di adozione e/o affidamento, il lavoratore e la lavoratrice dovranno allegare alla domanda:

- copia del provvedimento di adozione e/o affidamento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia; mentre, se si tratta di adozione e/o affidamento internazionale sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del Giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il Giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari e/o i genitori adottivi;
- la dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente già fruito per lo stesso figlio, oppure la condizione di non averne diritto;
- la dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già utilizzati per lo stesso figlio;
- l'impegno di entrambi i genitori a comunicare le eventuali successive variazioni.

materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

NOTA: La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità è quella "media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo", alla quale deve essere aggiunto "il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati".

La nozione di retribuzione assunta come riferimento è quella elaborata ai fini previdenziali, mentre la media globale giornaliera si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel quale ha avuto inizio la fruizione del congedo.

Inoltre, la lavoratrice o il lavoratore, compresi quelli adottivi e/o affidatari, che fruiscano del congedo parentale possono chiedere un'**anticipazione del trattamento di fine rapporto** o dell'equipollente indennità accantonata per lei/lui dal datore di lavoro, al fine di far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di sospensione della prestazione ed integrare l'indennità eventualmente spettante.

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribu-

zione del mese precedente la data di congedo e, quindi, in anticipo, sul congedo stesso in modo che il lavoratore possa disporre dell'importo nel momento stesso in cui deve sostenere la spesa.

Salvo le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, legittimati a chiedere una quota del TFR sono i lavoratori con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro con possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta ed entro il limite massimo del 70% del trattamento spettante in caso di cessazione del rapporto. Il datore di lavoro, dal canto suo, ha il dovere di accantonare le richieste nei limiti del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

Sezione 4°

Se sei mamma di figli disabili in situazione di gravità

Entrambi i genitori naturali, ma anche adottivi e/o affidatari, di bambini portatori di handicap in situazione di gravità riconosciuta, oltre all'astensione obbligatoria, hanno diritto:

- fino al compimento del 3° anno di età del bambino, al prolungamento ininterrotto dell'astensione facoltativa dal lavoro o, in alternativa, ad un permesso giornaliero di 2 ore, che si riduce ad 1 ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore;

- successivamente al 3° anno di vita del bambino, a 3 gg. di permesso, fruibili anche continuativamente nel corso del mese;

- successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio, a 3 gg. di permesso, fruibili anche continuativamente nel corso del mese, a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

Tali riposi, permessi e congedi spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In caso di genitori adottivi e/o affidatari, il diritto di astenersi dal lavoro per cura, educazione e assistenza o malattia può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Dal punto di vista retributivo, in caso di prolungamento del periodo di congedo parentale l'indennità corrisponde al 30% della retribuzione. Invece, i permessi giornalieri

e le tre giornate mensili che vengono riconosciute successivamente al compimento del 3° anno di età del bambino sono retribuite al 100%.

Infine, la copertura figurativa agisce in tutti e tre i casi.

I genitori (anche adottivi e/o affidatari) di figli disabili possono usufruire, altresì - alternativamente - di un congedo retribuito della durata massima di 2 anni per assistere un figlio cui sia stato riconosciuto lo stato di gravità dell'handicap e che non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato.

Durante questo periodo, coperto dalla contribuzione figurativa, il richiedente percepisce un'indennità corrispondente alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro prima della richiesta del congedo. L'indennità è a carico dell'Ente previdenziale ed è anticipata dal datore di lavoro.

Dopo la scomparsa dei genitori, il beneficio può essere richiesto da un fratello o sorella convivente con il soggetto disabile.

Da ultimo, con un maxi emendamento alla Finanziaria 2007 è previsto che i soggetti che usufruiscono del congedo di cui si è detto per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Parte 2°

La tutela oltre l'area del lavoro subordinato

1. Se sei una lavoratrice autonoma

Le lavoratrici autonome, comprese le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, nonché le imprenditrici agricole **possono ma non devono necessariamente stare a casa** nei due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi a quella effettiva.

A favore di questa categoria di lavoratrici, per il periodo protetto è prevista l'erogazione da parte dell'Inps di un'**indennità giornaliera** e, precisamente, in misura:

- pari all'80%, della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato per le coltivatrici dirette, colone, mezzadre e imprenditrici agricole;
- pari all'80% del salario minimo giornaliero convenzionalmente stabilito dalla legge per le lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali.

Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, commercianti, imprenditrici agricole) - i cui figli siano nati dopo il 1° gennaio 2000 - hanno altresì diritto al congedo parentale e al relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, anche frazionabili, entro il primo anno di vita del bambino.

Se si tratta di lavoratrici adottive e/o affidatarie il diritto all'indennità spetta per un periodo di tre mesi dalla data di ingresso in famiglia del bambino, a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età o i diciotto anni di età in caso di adozioni internazionali.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità per la durata di 30 gg..

2. Se sei una libera professionista

Le libere professioniste iscritte alle varie casse di previdenza hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo corrispondente ai due mesi precedenti il parto e ai tre successivi, indipendentemente dall'effettiva astensione dal lavoro.

La misura dell'indennità è pari all'80% dei cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda. È previsto, inoltre, che l'importo mensile del trattamento non possa essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero.

In caso di adozione e/o affidamento, l'indennità spetta per tre mesi a decorrere dalla data di ingresso del bambino in famiglia a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età.

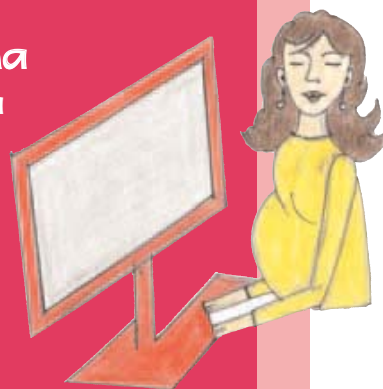
In caso di aborto, l'indennità spetta nella misura di una mensilità se l'aborto avviene tra il terzo ed il sesto mese, ed in misura intera se l'interruzione della gravidanza avviene dopo il sesto mese.



Cosa fare

Se sei una lavoratrice autonoma

Per ricevere l'indennità prevista la lavoratrice deve presentare all'Inps domanda in carta libera, allegando un certificato medico rilasciato dalla Asl competente per territorio che attesti la data di inizio della gravidanza e la data presunta del parto.



Se sei una libera professionista

Per ricevere l'indennità di maternità la libera professionista deve presentare alla Cassa di appartenenza - a partire già dal sesto mese di gravidanza e non oltre il termine di 180 gg. dalla nascita del bambino - domanda in carta semplice, corredata dal certificato medico rilasciato dalla Asl competente per territorio comprovante la data di inizio della gravidanza e la data presunta del parto, nonché un'autocertificazione attestante che la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità a titolo di lavoratrice autonoma o subordinata.

Non è previsto, invece - contrariamente a quanto disposto per le lavoratrici autonome - il diritto all'indennità per il periodo corrispondente al congedo parentale. Pertanto, le libere professioniste potranno senz'altro accudire i propri figli nei primi anni di vita sospendendo il proprio lavoro, ma integralmente a proprio carico.

3. Se sei una lavoratrice part-time

Per le lavoratrici, comprese quelle adottive e/o affidatarie, a part-time orizzontale, verticale o ciclico, valgono tutte le disposizioni stabilite dalla legge per i dipendenti a tempo pieno, ad eccezione dei riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino che sono solo di un'ora quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.

Le relative indennità per congedo di maternità, congedo parentale e permessi sono riproporzionate alla percentuale di ore effettivamente prestate a lavoro (per es., per un part-time di 20 ore settimanali, la percentuale sarà del 50%; per un part-time di 24 ore settimanali, la percentuale sarà del 60% e così via).

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno durante il congedo di maternità, per il calcolo dell'indennità di maternità si considera la retribuzione più favorevole.

In caso di part-time ciclico (cioè per un periodo dell'anno), se il congedo di maternità inizia durante la fase lavorativa o entro i 60 gg. dall'ultimo giorno lavorato, la presta-

zione di maternità è erogata per tutto il periodo anche se coincidente con la pausa contrattuale.

Invece, se il congedo di maternità inizia oltre 60 gg. dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità di maternità spetta solo per i giorni lavorativi e non compete durante le pause non lavorate.

4. Se sei una lavoratrice a progetto

In caso di gravidanza, la durata del rapporto di lavoro è prorogata per un periodo di 180 gg., fermo restando qualunque disposizione di maggior favore convenuta dal contratto individuale. La lavoratrice è tenuta, come per la malattia e l'infortunio, a comunicare al datore di lavoro committente il suo stato, con l'invio del certificato medico, non necessariamente della struttura pubblica.

La lavoratrice a progetto ha diritto ad un'indennità di maternità per i due mesi che precedono la data presunta del parto e per i tre mesi successivi, a condizione che siano state versate all'INPS le contribuzioni di legge (comprenditive dell'aliquota dello 0,5% relativa al finanziamento dell'indennità di maternità, degli assegni per nucleo familiare e di malattia in caso di degenza ospedaliera) per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.

L'indennità di maternità è determinata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito derivante dal lavoro a progetto

utile ai fini contributivi, prodotto nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia inferiore a dodici mesi, il periodo di riferimento e l'indennità sono determinati proporzionalmente in relazione alla data di decorrenza dell'anzianità stessa.

L'indennità di maternità è riconosciuta alla lavoratrice anche in caso di adozione e/o affidamento nazionale (per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del bambino, purché non abbia superato i 6 anni di età); di adozione e/o affidamento preadottivo internazionale (per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del bambino, anche se di età compresa tra i 6 e i 18 anni).

Da ultimo, con un maxi emendamento alla Finanziaria 2007 è previsto che alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata dell'INPS, non titolari di pensione e non iscritte ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano titolo all'indennità di maternità, sia corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 10 gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino, la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Lo stesso trattamento si applica anche ai genitori adottivi e/o affidatari per ingressi in famiglia con decorrenza dalla stessa data, e cioè il 10 gennaio 2007.

NOTA: La carta di soggiorno è diversa dal permesso di soggiorno.

Può ricevere la carta di soggiorno solo chi:

- è in Italia da almeno 6 anni;
- ha un reddito sufficiente per mantenere i familiari;
- non è stato denunciato per gravi reati;
- ha un permesso di soggiorno che può essere rinnovato senza limite preciso.



Parte 3°

Diventare genitori in un paese straniero

1. Se sei un'immigrata sprovvista di carta e/o permesso regolare di soggiorno

Le immigrate hanno diritto, anche se sprovviste di qualsiasi visto di permesso, alle cure ambulatoriali ed ospedaliere.

In caso di ricovero, verrà loro assegnato un codice di identificazione, chiamato S.T.P. (Straniero Temporaneamente Presente) valido per 6 mesi.

Se sono in stato di indigenza (cioè non possono pagare le spese di ticket previste), così come per i cittadini italiani, tutte le prestazioni sanitarie saranno senza spese, ma le immigrate dovranno sottoscrivere un modulo "Dichiarazione di indigenza", valido anch'esso per 6 mesi.

Durante la gravidanza le donne immigrate potranno richiedere il permesso di soggiorno per motivi di salute, valido per tutto il periodo di gravidanza e per 6 mesi dopo la nascita del bambino/a.

2. Se sei un'immigrata con regolare permesso di soggiorno ed un lavoro dipendente

Come per le lavoratrici cittadine italiane, anche le future mamme immigrate con regolare permesso di soggiorno ed un lavoro dipendente hanno diritto alla **maternità obbligatoria** e, quindi, ad un'indennità pari all'80% della retribuzione e agli stessi congedi.

Inoltre, hanno diritto all'astensione facoltativa con un'indennità pari al 30% della retribuzione per 6 mesi e ai ripo-

si giornalieri dalla nascita del bambino fino al compimento di un anno dello stesso.

Le mamme lavoratrici immigrate non possono, altresì, essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del bambino, tranne che per giusta causa.

Per le prestazioni sanitarie, di prevenzione prenatale e assistenza al parto è obbligatoria l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale che estende così l'assistenza anche ai familiari a carico regolarmente soggiornanti in Italia.

2.1. Interruzione della gravidanza o casi particolari

Per interrompere la gravidanza entro 90 gg. dall'inizio del concepimento, le immigrate possono rivolgersi al medico di fiducia o al Consultorio familiare dell'A.s.l.. Oltre tale termine, si può interrompere la gravidanza solo se ci sono gravi complicanze e rischio per la vita.

Invece, se la donna immigrata non può o non vuole tenere il bambino appena nato, ha la facoltà di non riconoscerlo e di affidarlo all'Ospedale in cui ha partorito. Non commette così reato, né avrà alcuna sanzione e sarà tutelato l'anonimato.

2.2. Cura della famiglia

Anche le neomamme e neopapà immigrati, con regolare permesso di soggiorno e con i requisiti richiesti, possono usufruire dei congedi parentali, fino all'ottavo

Cosa fare

Per richiedere il permesso di soggiorno le immigrate dovranno recarsi presso la Questura con i seguenti documenti:

- certificato medico che riporta lo stato di gravidanza e la data presunta del parto;
- 4 foto formato tessera;
- il passaporto ed una sua copia fotostatica.

Per richiedere il ricongiungimento con i familiari che vivono all'estero bisogna dimostrare:

- di avere un alloggio adeguato ai parametri della legge regionale per l'edilizia pubblica;
- di avere un reddito annuo (pari all'importo annuo dell'assegno sociale) che varia secondo il numero dei familiari da far ricongiungere;
- di possedere un documento che dimostri il legame di parentela.

Si deve poi presentare la domanda presso lo Sportello unico per l'immigrazione della Questura e una volta ottenuto il nulla-osta per l'ingresso dei familiari, questi dovranno ottenere il visto d'ingresso rilasciato dal Consolato italiano nel Paese in cui vivono.

All'arrivo in Italia i familiari dovranno:

- chiedere il permesso di soggiorno per motivi familiari entro 8 gg. dall'ingresso in Italia;

- iscriversi negli elenchi anagrafici per trovare un lavoro, frequentare i corsi di studio o di formazione professionale e iscriversi al Servizio Sanitario Nazionale;
- richiedere una carta di soggiorno se chi ha richiesto il ricongiungimento è un cittadino italiano o comunitario.

NOTA: I figli minori fino ai 14 anni devono essere iscritti nel permesso di soggiorno o carta di soggiorno della madre o del padre. Dopo i 14 anni, avranno un loro permesso di soggiorno per motivi familiari (o una carta di soggiorno); a 18 anni, invece, diventando maggiorenni avranno un permesso di soggiorno personale per lavoro, studio ed altri motivi.

anno di vita del bambino.

È, inoltre, prevista la possibilità per gli immigrati di chiedere il ricongiungimento con i propri familiari all'estero.

Possano far arrivare in Italia:

- il marito o la moglie, se non si è legalmente separati;
- i figli minori di 18 anni a carico del richiedente;
- i figli maggiori di 18 anni se totalmente invalidi e se sono a carico del richiedente;
- i propri genitori, se nel Paese dal quale provengono non hanno altri figli e sono così a carico del richiedente;
- i familiari che nel paese d'origine già vivevano con il richiedente, il quale per motivo di lavoro e quindi in possesso di un reddito e di un alloggio, può ospitarli chiedendo il visto d'ingresso in Italia al Consolato italiano.

IMPORTANTE!!!

SE VUOI RESTARE ANONIMA

Esiste la possibilità di partorire in maniera anonima.

Infatti, allo scopo di evitare gli infanticidi e gli abbandoni che mettono a repentaglio la sopravvivenza dei bambini, la legge consente a tutte le donne di partorire in assoluto anonimato, non facendole comparire sul certificato di assistenza al parto e neanche sull'atto di nascita, qualora non desiderino essere nominate.

In tali casi, sia la partoriente sia il bambino hanno ugualmente diritto a ricevere tutte le cure e l'assistenza necessarie ed il futuro del bimbo potrà essere garantito da una nuova famiglia.

In altri termini, se anche una donna non ha intenzione di riconoscere suo figlio, comunque essa potrà in tutta sicurezza recarsi in una struttura ospedaliera pubblica per il parto, dove verrà adeguatamente assistita.

Stampato nel mese di marzo 2007

Per saperne di più
sulle norme a favore della maternità e dei congedi parentali puoi rivolgerti a:



Io Mamma
Una rete per la tutela
della maternità

Sportello di Informazione e Consulenza

presso l'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Lecce
Via Umberto I - Palazzo Adorno LECCE - tel. / fax 0832 683453
www.consparitalecce.it - e-mail: iomamma@consparitalecce.it

Orari apertura sportello:
mercoledì ore 16.00 / 18.00
venerdì ore 10.30 / 12.30

Promotrice del progetto: Consigliera di parità Dott.ssa Serenella Molendini
Consulente e coordinatrice: Avv. Maria Loredana Mele
Referente: Anna Maria Contino