

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO SULLA TUTELA DEI DIRITTI E GENITORIALITA'

#2 DIRITTI E TUTELE PER LA LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO

La tematica dei diritti e degli strumenti di tutela nel mondo del lavoro per i genitori, in particolare per le neo-mamme, sarà analizzata declinandola da una parte nei diversi ambiti contrattuali, dall'altra approfondendo le diverse tutele nelle varie fasi di accesso e permanenza nel mondo del lavoro. La presente scheda si propone di analizzare i diritti e le tutele della maternità per le madri **lavoratrici con contratto subordinato a tempo determinato**, per le quali vale quanto declinato per le lavoratrici dipendenti ma con alcune specificità qui riportate. Di seguito gli ambiti analizzati:

1. Sicurezza e salute della madre lavoratrice
2. Congedo di maternità
3. Indennità
4. Congedo parentale
5. Permessi di riposo
6. Congedo per malattia del figlio
7. Assegni di maternità del Comune e dello Stato
8. Concorso dello Stato per oneri contributivi

1. Sicurezza e salute della madre lavoratrice

Le **tutele** delle madri lavoratrici con contratto subordinato a tempo determinato nell'ambito della garanzia del diritto alla sicurezza e alla salute, secondo le fonti del diritto¹ prevedono il **divieto** di

- Trasporto e sollevamento pesi;
- Lavori pericolosi, faticosi e insalubri. Un esempio sono quei lavori che espongono alla silicosi, all'asbestosi, a malattie professionali, lavori su scale, impalcature, lavori di manovalanza pesante, lavori con macchine mosse a pedali, lavori a bordo di navi, treni, pullman, aerei, lavori che prevedono l'esposizione a agenti chimici. (art. 7)
- Lavori che prevedono l'esposizione a radiazioni ionizzanti (anche per il periodo dell'allattamento) (art 8)
- Lavoro operativo per le lavoratrici appartenenti alla Polizia di Stato (art 9)
- Lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6 fino al compimento di un anno del bambino (art 53)

Oltre a questi, si tenga sempre in considerazione la valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro circa la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici e chimici o biologici. (art. 11)

L'**attuazione** delle tutele avviene tramite la modifica delle mansioni e spostamento. In particolare:

- La lavoratrice deve essere addetta ad altre mansioni (la lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte).
- E' possibile lo spostamento della lavoratrice fuori dall'unità produttiva, qualora vi siano condizioni ambientali compatibili purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata
- Se non è possibile adibirla ad altre mansioni il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre l'interdizione per tutto il periodo di vigenza del divieto.
- L'inosservanza delle suddette tutele è punita con l'arresto fino a 6 mesi.

¹ Nel merito si veda Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017; Circolare INPS n. 76/2006; Circolare INPS n. 106/2011 e n. 126/2011



2. Congedo di maternità

Le **tutele** delle madri lavoratrici con contratto subordinato a tempo determinato, secondo le fonti del diritto² prevedono il congedo di maternità, ossia un periodo di **astensione obbligatoria** dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. A seconda della scadenza contrattuale si declinano diverse discipline:

A) Nel caso in cui il contratto scade **durante** il periodo di congedo, si applicano le seguenti discipline particolari:

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

B) Nel caso in cui il contratto scade **prima** il periodo di congedo, si applicano le seguenti discipline particolari

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

² Nel merito si veda Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017; Circolare Min. Lavoro n. 70, 1 dicembre 2004



Il congedo di maternità si presenta come un **congedo flessibile**³ nella misura in cui la lavoratrice, ferma restando la durata complessiva di 5 mesi, può astenersi dal lavoro un mese prima (anziché due) del parto e per i successivi quattro (anziché tre), o non astenersi fino al parto e per i successivi cinque, previo parere medico preventivo.

Sono previste tutele anche in caso di **interruzione di gravidanza** dopo il 180° giorno⁴ dall'inizio della gestazione o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo. La lavoratrice gode comunque del periodo di congedo, con la possibilità di rientrare, previo parere medico, in qualunque momento con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro.

In questi casi la lavoratrice non può svolgere lavori vietati fino al settimo mese dopo l'aborto, non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza e per i tre mesi successivi all'interruzione e ha comunque diritto all'indennità di maternità all'80% nei due mesi precedenti alla data presunta del parto e per i tre mesi dopo l'aborto (sempre nel limite di cinque mesi). Qualora la lavoratrice svolga *lavori gravosi o pregiudizievoli* il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto.

Inoltre, la DTL e l'ASL possono disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino a due mesi antecedenti al parto o fino a sette mesi del figlio in caso di

- i) *gravi complicanze* della gravidanza o preesistenza di forme morbose che possano essere aggravate dalla gravidanza;
- ii) quando le *condizioni di lavoro sono considerate gravose o pregiudizievoli* per la lavoratrice;
- iii) quando la lavoratrice *non possa essere spostata* a diverse mansioni.

L'**attuazione** delle tutele avviene tramite l'adempimento da parte della lavoratrice di un iter che prevede:

- a) Presentazione della domanda di maternità all'INPS, tramite trasmissione telematica del modello MAT, mod SR01⁵ insieme al certificato medico di gravidanza e i seguenti documenti eventuali: provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata; provvedimenti di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento protettivo rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali e attestazione di ingresso in famiglia.

³ La domanda di flessibilità è accoglibile purché presentata entro il limite della prescrizione annuale, decorrente dal giorno successivo al periodo di congedo dopo il parto che, in questi casi, risulta superiore ai normali 3 mesi (INPS, circ. n. 8/2003).

⁴ Se l'interruzione dovesse avvenire prima del 180° giorno la lavoratrice non può comunque svolgere lavori vietati fino al settimo mese dopo l'aborto, ha diritto all'indennità di malattia comune e non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza fino al settimo mese dopo l'aborto.

⁵ Verificare l'iter e le modalità sul sito www.inps.it o in alternativa è attivo il contact center integrato al numero verde (803164 o 06164164) o attraverso i servizi dei patronati



Tale documentazione deve essere consegnata in busta chiusa e all'esterno deve essere indicato: il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio on line della domanda; la dicitura "documentazione domanda di maternità- certificazione medico sanitaria".

- b) Consegna al datore di lavoro e al soggetto erogatore dell'indennità il certificato medico indicante la data presunta del parto
- c) Comunicazione della data di nascita del figlio non oltre 30 giorni dal parto con procedura telematica all'INPS

3. Indennità

Le **tutele** delle madri lavoratrici con contratto subordinato a tempo determinato, secondo le fonti del diritto⁶ prevedono un'**indennità** nei casi di accertato stato di gravidanza per una lavoratrice che ha un rapporto di lavoro in corso con corresponsione in atto della retribuzione, con delle eccezioni⁷.

Il trattamento economico prevede un'**indennità giornaliera** pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità stesso⁸. Periodi di congedo computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (compresi quelli relativi alla tredicesima e alla gratifica natalizia e alle ferie), ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità e ai fini della progressione nella carriera.

L'**attuazione** dell'indennità avviene tramite presentazione delle domande di indennità di maternità esclusivamente per via telematica entro i 2 mesi precedenti la data presunta del parto.

La documentazione necessaria ai fini della liquidazione della prestazione richiesta (e relativa a dati non autocertificabili), da allegarsi alla domanda, deve essere tuttavia tuttora presentata in formato cartaceo alla Struttura INPS competente.

⁶ Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017

⁷ Ci sono delle eccezioni per le lavoratrici gestanti che si trovano all'inizio del periodo di congedo di maternità sospese, assenti senza retribuzione o disoccupate sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera purché tra l'inizio della sospensione/assenza/disoccupazione e quello di detto periodo non siano trascorsi più di 60 giorni. In questi casi l'indennità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro e cessazione della prestazione i) per colpa grave in capo alla lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; ii) per cessazione dell'attività dell'azienda a cui è addetta; iii) per ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o per risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

⁸ La base di calcolo è la retribuzione media giornaliera calcolata come (retribuzione del periodo di paga immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità + rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità) \ 30 (25 o 26 per gli operai)



4. Congedo parentale

Le **tutele** dei genitori lavoratori con contratto subordinato a tempo determinato, secondo le fonti del diritto⁹ prevedono il congedo parentale, ossia l'*astensione facoltativa* per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita. Il congedo parentale può essere richiesto dalla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; dal 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. In presenza di un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi. Spetta al genitore anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il trattamento economico prevede un corrispettivo

- Fino al *sesto anno* di vita del bambino indennità pari al **30%** per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.
- Fino all'*ottavo anno* di vita del bambino un'indennità pari al **30%** a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia *inferiore a 2,5* volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
- *Non sono indennizzabili* i periodi di congedo parentale fruiti dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino

Il congedo parentale può esser fruito secondo diverse modalità: a) per la sua intera durata; b) in modo frazionato; c) a ore, secondo le regole stabilite dalla contrattazione collettiva di settore o di livello aziendale o in mancanza è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile.

L'**attuazione** del congedo parentale avviene tramite l'adempimento da parte della lavoratrice di un iter che prevede:

- a) Invio all'INPS della domanda di astensione dal lavoro¹⁰ per via telematica prima dell'inizio del periodo di congedo richiesta (mod. AST FAC cod. SR23) con eventuale documentazione da allegare: provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata; provvedimenti di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento pre-adoattivo rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali;

⁹ Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017; INPS, circ. n. 152/2015 e n. 230/2016; INPS, mess. n. 6704/2015

¹⁰ Domanda reperibile sul sito www.inps.it all'interno del gruppo "tutti i servizi", nel tema "maternità, paternità e congedi matrimoniali" o in alternativa è attivo il contact center integrato al numero verde (803164 o 06164164) o attraverso i servizi dei patronati



attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. La trasmissione con raccomandata all'INPS della documentazione anche in forma cartacea da consegnare in busta chiusa con l'indicazione del numero di protocollo rilasciato dalla procedura telematica e la dicitura "documentazione domanda di congedo parentale- certificazione medico sanitaria".

- b) Copia dell'istanza deve essere presentata dal genitore al datore di lavoro il quale, salvo casi di oggettiva impossibilità, con preavviso secondo le modalità definite dai contratti collettivi e, in ogni caso, non inferiore a 5 giorni (2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria) indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo

5. Permessi di riposo

Le **tutele** delle madri lavoratrici con contratto subordinato a tempo determinato, secondo le fonti del diritto¹¹ prevedono i permessi di riposo per allattamento e figli con handicap grave.

- Per l'**allattamento** sono previsti due periodi di riposo di un'ora per la madre del bambino fino al compimento di un anno di vita (di mezz'ora se la madre fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa). Nel caso del parto gemellare i riposi sono raddoppiati.
- Per i **figli con handicap grave** sono previste due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave.

L'**attuazione** dei permessi di riposo deve essere *concordata* con il datore di lavoro tenendo conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi sarà determinata dalla *Direzione Territoriale Lavoro* competente. La lavoratrice dovrà presentare apposita *richiesta scritta* al proprio datore di lavoro (non c'è obbligo di invio della documentazione all'INPS)

6. Congedo per malattia del figlio

Le **tutele** dei genitori lavoratori con contratto subordinato a tempo determinato, secondo le fonti del diritto¹² prevedono un congedo non retribuito per malattia del figlio. I genitori (alternativamente) hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera durata della malattia del figlio che non abbia superato i tre anni.

Possono astenersi fino a *5 giorni l'anno per la malattia del figlio di età compresa tra 3 e 8 anni*, senza doversi sottoporre ai controlli previsti nei casi di malattia del lavoratore.

L'**attuazione** del congedo prevede

¹¹ Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017

¹² Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017



- L'invio direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale per via telematica della *certificazione di malattia* all'INPS per poter fruire dei congedi (spetta poi all'INPS inoltrare il certificato medico immediatamente al datore di lavoro per via telematica e al lavoratore via mail).
- Presentazione di apposita domanda da parte del genitore interessato con cui è possibile *sospendere la fruizione del congedo parentale* in caso di insorgenza della malattia del bambino.
- Presentazione al datore di lavoro di un'*autocertificazione* da cui risulti che *l'altro genitore* non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo

7. Assegni di maternità del Comune e dello Stato

Le **tutele** dei genitori lavoratori con contratto subordinato a tempo determinato, secondo le fonti del diritto¹³ prevedono assegni di maternità comunali e statali.

L'assegno di maternità dei Comuni è una prestazione assistenziale concessa dai comuni e pagata dall'INPS, purché vi sia il presupposto delle seguenti condizioni:

- Parto, adozione o affidamento preadottivo, spetta a cittadini residenti italiani, comunitari o stranieri in possesso di titolo di soggiorno;
- I lavoratori non devono avere alcuna copertura previdenziale oppure devono averla entro un determinato importo fissato annualmente. Inoltre non devono essere già beneficiari di altro assegno di maternità INPS ai sensi della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

La domanda va presentata al comune di residenza al quale compete la verifica della sussistenza dei requisiti di legge per la concessione delle prestazioni, entro sei mesi dalla nascita del bambino o dall'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o in affido preadottivo. L'assegno non è cumulabile con altri trattamenti previdenziali, tranne se si ha diritto a percepire dal comune la quota differenziale.

L'assegno di maternità dello Stato è una prestazione previdenziale a carico dello Stato, concessa ed erogata direttamente dall'INPS, purché vi sia il presupposto delle seguenti condizioni:

- Residenza in Italia e la cittadinanza italiana o di uno stato dell'Unione europea. Ai cittadini extracomunitari è richiesto il possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo

¹³ Dlgs 151/2001 T.U. sulla maternità e sulla paternità, aggiornato alla Legge 81/2017



- Sia la madre che il padre devono soddisfare una serie di requisiti previsti dal T.U. per poter usufruire dell'assegno.

La domanda deve essere presentata all'INPS entro sei mesi dalla nascita del bambino o dall'effettivo ingresso del minore in famiglia nel caso di adozione o affidamento, oppure in Italia in caso di adozione internazionale.

8. Concorso dello Stato per oneri contributivi

Inoltre, a decorrere dall'evento del parto, una parte delle spese per le prestazioni economiche di maternità sono a carico dello Stato. E' dunque prevista per i datori di lavoro una riduzione di 0,20 punti percentuali dell'aliquota contributiva prevista per la copertura delle prestazioni

Contenuti realizzati grazie al contributo reso a titolo gratuito da BonelliErede, nell'ambito di un'iniziativa pro bono per Save the Children Italia.

BonelliErede

