

Gestione della maternità e altri istituti del rapporto di lavoro

RAPPORTO DELLA MALATTIA CON GLI ALTRI ISTITUTI

L'insorgere dell'evento maternità influenza anche le modalità di gestione collegate ad altri istituti del rapporto di lavoro, per i quali pertanto deve essere eseguita una valutazione specifica. Vediamone nel dettaglio le principali implicazioni.

Maturazione ratei

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle mensilità aggiuntive e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i CCNL non richiedano a tale scopo particolari requisiti.



Normativa

D.Lgs. 26.3.2001, n. 151

Articolo 22 – Trattamento economico e normativo

Comma 3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Con riferimento alle mensilità aggiuntive occorre fare qualche considerazione tenuto conto che l'INPS riconosce (e si fa carico) anche di questa parte di retribuzione spettante alla lavoratrice durante il congedo di maternità. Infatti la retribuzione media giornaliera utilizzata dall'istituto per indennizzare la lavoratrice si compone della quota di retribuzione ordinaria maggiorata dell'incidenza delle retribuzioni differite. Si pone pertanto il problema di comprendere quando e come il datore di lavoro debba tener conto della predetta anticipazione da parte dell'INPS della quota parte di mensilità aggiuntive riferita ai periodi di congedo di maternità.

In particolare possono verificarsi 2 ipotesi:

1. durante il congedo di maternità il datore di lavoro ha effettivamente integrato il trattamento economico corrisposto dall'INPS: è il caso in cui il datore ha l'obbligo di integrare al 100% quanto erogato dall'INPS. In questa ipotesi, il datore di lavoro corrisponde nel singolo mese di congedo una retribuzione integrativa dell'indennità INPS recuperando di fatto il rateo corrisposto dall'Istituto;



Esempio

Lavoratrice con qualifica di impiegata con integrazione al 100%

1. Retribuzione mese precedente: euro 1.500
 2. Retribuzione differita: euro 125
 Retribuzione Media Giornaliera: $\frac{1.500}{30} + \frac{125}{30} = 50 + 4,17 =$ euro 54,17

Ipotizziamo che siano da indennizzare 30 giorni: euro 54,17 x 30 = 1.625,10 (di cui 4,17 x 30 = 125,10 a titolo di retribuzione differita)

Retribuzione lorda di diritto: euro 1.850,00

Aliquota contributiva carico dipendente: 9,19

Indennità di maternità INPS lordizzata: euro 1.625,10 x $\frac{100}{(100-9,19)} =$ euro 1.789,56

Integrazione carico datore di lavoro = 1.850,00 - 1.789,56 = euro 60,44

Così operando il datore di lavoro ha di fatto riassorbito quanto erogato dall'INPS a titolo di mensilità aggiuntiva e pertanto il lavoratore ha diritto al riconoscimento pieno delle retribuzioni differite.

Infatti se il datore di lavoro avesse invece integrato l'indennità INPS con riferimento soltanto alla retribuzione ordinaria (e non anche quella differita), la predetta integrazione sarebbe risultata superiore all'importo di euro 60,44 e pari a:

Indennità di maternità INPS lordizzata: 1.500,00 x $\frac{100}{(100-9,19)} =$ euro 1.651,80

Integrazione carico datore di lavoro = 1.850,00 - 1.651,80 = 198,20

2. durante il congedo di maternità il datore di lavoro non ha effettivamente integrato il trattamento corrisposto dall'INPS: riguarda sia i casi in cui non è prevista affatto l'integrazione dell'indennità INPS sia i casi in cui pur essendo in astratto prevista l'integrazione, dal calcolo eseguito non corrisponde una "reale" integrazione che il datore di lavoro sia tenuto a garantire. In tali ipotesi pertanto il trattamento che la lavoratrice percepisce durante il congedo di maternità comprende già una quota di quanto dovuto per i ratei di mensilità aggiuntive. Pertanto il datore di lavoro all'atto della corresponsione delle predette mensilità aggiuntive potrà recuperare quanto è fatto già corrisposto dall'istituto previdenziale.



Esempio

Lavoratrice con qualifica di impiegata senza integrazione

1. Retribuzione mese precedente: Euro 1.500
 2. Retribuzione differita: Euro 125
 Retribuzione Media Giornaliera: Euro $\frac{1.500}{30} + \frac{125}{30} = 50 + 4,17 =$ 54,17

Ipotizziamo che siano da indennizzare 30 giorni: Euro 54,17 x 30 = 1.625,10 (di cui 4,17 x 30 = 125,10 a titolo di retribuzione differita)

Retribuzione lorda di diritto: 1.650,00

Aliquota contributiva carico dipendente: 9,19

Indennità di maternità INPS lordizzata: 1.625,10 x $\frac{100}{(100-9,19)} =$ 1.789,56

Integrazione carico datore di lavoro = 1.650,00 - 1.789,56 = - 139,56 (negativa)

In questo caso l'importo che il datore di lavoro anticipa è comprensivo di euro 125,10 a titolo di mensilità aggiuntiva. Lo stesso importo pertanto sarà recuperato dal datore di lavoro in fase di erogazione delle retribuzioni differite.

Per quanto attiene invece ai ratei di ferie, permessi e ROL durante il congedo di maternità, la lavoratrice continua a maturare regolarmente i ratei.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità. Infine, relativamente alla maturazione del **trattamento di fine rapporto** la lavoratrice ha diritto ad un accantonamento pari a quello spettante nell'ipotesi in cui avesse normalmente svolto la sua prestazione lavorativa *ex at.* 2120 c.c.



Normativa

D.Lgs. 26.3.2001, n. 151

Articolo 22 – Trattamento economico e normativo

Comma 2. L'indennità di maternità comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33 e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

Malattia

In relazione all'insorgenza di un evento di malattia durante la fruizione del congedo di maternità si pone il problema di stabilire quale trattamento economico debba essere corrisposto.

A questo proposito è lo stesso legislatore che indica le modalità di indennizzo (art. 22, c. 2, T.U.) **stabilendo che l'indennità per congedo di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.** Sull'argomento si segnala anche la medesima posizione assunta dall'INPS in via amministrativa con la circolare n. 8 del 2003, punto 5).

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

L'INAIL, circ. n. 14.5.1987, n. 33, ha disposto che **il trattamento economico per inabilità temporanea debba essere prevalente su quello economico di maternità.** Pertanto, in caso di astensione dal lavoro per maternità e di contemporaneo riconoscimento della inabilità temporanea da infortunio o malattia professionale, l'indennità di maternità non dovrà essere corrisposta per tutto il periodo per il quale l'INAIL provvede al pagamento dell'indennità giornaliera; tuttavia all'INPS fa carico l'eventuale integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a concorrenza dell'importo spettante a titolo di indennità di maternità (INPS, circ n. 182/1997).

Assegno per il nucleo familiare

Alla lavoratrice titolare di assegno per il nucleo familiare **spetta l'assegno stesso per tutto il periodo di congedo di maternità** con le consuete modalità di riconoscimento.

Congedo matrimoniale

Nel caso di **corresponsione dell'assegno per congedo matrimoniale esiste una incompatibilità con la contemporanea erogazione dell'indennità di maternità.** Infatti, come precisato in via amministrativa dall'INPS con circolare n. 248 del 1992, i trattamenti (tra gli altri) di maternità traggono origine dalla loro funzione sostitutiva di un reddito perso e possono essere corrisposti soltanto allorché per le stesse giornate il lavoratore non fruisca di altri trattamenti retributivi a carico del datore di lavoro o di altro ente diverso dall'INPS.

Durante i periodi di congedo di maternità **la lavoratrice ha diritto alla contribuzione figurativa** da accreditare senza la necessità di rispettare un requisito minimo di contribuzione (art. 8, legge n. 155/1981). Nel caso in cui il congedo di maternità si realizzi al di fuori del rapporto di lavoro, **l'accredito figurativo dei contributi avviene su domanda della lavoratrice e sempre che possa far valere**, all'atto della presentazione della domanda, **almeno 5 anni di contribuzione** versata in costanza di effettiva attività lavorativa subordinata e indipendentemente dalla collocazione temporale dell'evento e dal fatto che sia stata svolta attività lavorativa in settori che non prevedevano o non prevedano l'accredito figurativo o il riscatto per maternità. Diversamente quindi se il requisito quinquennale è raggiunto con attività di lavoro autonomi la lavoratrice non ha diritto all'accredito figurativo (INSP, msg. n. 6726/2005).

Dal 18.12.1977, (data di entrata in vigore della legge n. 903/1977), **il congedo di maternità/paternità riconosciuto in caso di adozioni nazionali e internazionali e di affidamento è equiparato al congedo di maternità/paternità** (INPS, circ. n. 542/1980). Pertanto, se fruito in costanza di rapporto di lavoro, il relativo accredito figurativo non richiede alcuna anzianità contributiva pregressa. A decorrere **dall'1.1.2009, anche per le imprese partecipate dallo Stato** (art. 20, c. 2, legge n. 133/2008) è **previsto il versamento di aliquote contributive volte a finanziare le prestazioni di maternità**. Tali aliquote sono comprensive anche della contribuzione figurativa. Conseguentemente, si dovrà procedere ad accreditare la contribuzione figurativa per i periodi caratterizzati dagli eventi di maternità anche nel caso in cui il lavoratore dipendente, non sia titolare di posizione assicurativa nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti, e a prescindere dall'Ente pensionistico di appartenenza. L'INPS provvederà poi a trasferire tale contribuzione figurativa presso le gestioni pensionistiche cui sono assicurati i lavoratori interessati (es. INPDAP, IPOST, Fondo Speciale per il personale delle Ferrovie dello Stato) (Inps, msg. 15680/2009).

EFFETTI SULLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'insorgere dell'evento maternità ha dei riflessi anche nelle modalità di gestione del rapporto di lavoro.

Rientrano in questa casistica le disposizioni normative legate ai controlli prenatali, alla disposizioni in materia di conservazione del posto di lavoro, al divieto di licenziamento, alle modalità di rassegna delle dimissioni nonché ad altre ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro ha il dovere di concedere dei permessi retribuiti alla lavoratrice gestante che, durante l'orario di lavoro, necessita di esami prenatali. Per la fruizione dei permessi, la lavoratrice deve presentare al datore un'apposita richiesta e successivamente la relativa documentazione giustificativa, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. In base al principio di parità di trattamento stabilito dalla direttiva comunitaria 76/207/CEE, le ore di permesso usufruite non riducono il monte ore annuo di permessi retribuiti previsto dal CCNL applicato in azienda (art. 14, D.Lgs. n. 151/2001; INAIL, circ. n. 51/2001).

A seguito della richiesta dei permessi di cui trattasi il datore di lavoro può fornire la seguente comunicazione:

Controlli prenatali



Alla lavoratrice...

Vista la Sua istanza in data..., si prende atto che Ella resterà assente il giorno..., presumibilmente dalle ore... alle ore..., per l'effettuazione di controlli prenatali che debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

La retribuzione di tale permesso e la giustificazione dell'assenza sono condizionati alla tempestiva produzione della relativa documentazione giustificativa che, ai sensi dell'art. 14, D.Lgs. n. 151/2001, dovrà attestare anche la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Firma del datore di lavoro

...

Conservazione del posto di lavoro

(art. 56, D.Lgs. n. 151/2001)

Le lavoratrici che si astengono dal lavoro durante il periodo obbligatorio, la norma garantisce la conservazione del posto di lavoro e il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o in un'altra unità purché ubicata nello stesso comune; fino al compimento di un anno di età del bambino, inoltre, hanno diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Divieto di licenziamento

(art. 54, D.Lgs. n. 151/2001)

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, e comunque fino al compimento di un anno di età del bambino. Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico (art. 4, D.P.R. 1026/1976). Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, prescindendo dalla conoscenza che il datore abbia o possa avere della condizione della dipendente. La lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Pertanto la presentazione del certificato di gravidanza ha una funzione meramente informativa e probatoria, poiché l'inizio del **divieto di licenziamento non è collegato alla presentazione del certificato stesso quanto all'inizio della gestazione**. Nel caso in cui il datore proceda comunque con il licenziamento, quest'ultimo è considerabile nullo e improduttivo di effetti. Infatti il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente e il datore inadempiente è obbligato al pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto o, qualora la stessa non abbia informato tempestivamente il datore delle sue condizioni, dal momento della comunicazione accompagnata dal certificato medico (Cass. 10531/2004 e 18537/2004).

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di **colpa grave da parte della lavoratrice**, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di **cessazione dell'attività dell'azienda** cui essa è addetta;
- c) di **ultimazione della prestazione** per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di **esito negativo della prova**.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge n. 223/1991 e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Nel caso in cui la lavoratrice **intenda presentare richiesta di dimissioni durante il periodo di gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino, dovrà convalidare la richiesta presso il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio.** La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata dalla suddetta convalida al fine di evitare che la volontà di dimettersi sia stata condizionata dal datore di lavoro. In caso di dimissioni volontarie, durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice non è tenuta al preavviso e ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (quindi le dovrà essere riconosciuta ad esempio l'indennità sostitutiva del preavviso).

Si segnala la Cassazione n. 10994 del 12 aprile 2000 secondo la quale tali indennità non sono dovute se il datore di lavoro provi che la lavoratrice abbia, senza intervallo di tempo, iniziato un nuovo lavoro dopo le dimissioni (salvo il caso in cui la lavoratrice dimostri che il nuovo lavoro sia meno vantaggioso sia sul piano patrimoniale che non patrimoniale).

La convalida presso la DPL si ritiene necessaria anche nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Ai fini della convalida si precisa che la lavoratrice dovrà essere sempre convocata personalmente presso gli uffici della DPL affinché il funzionario addetto possa accertare la spontaneità delle dimissioni della lavoratrice (circolare Ministero del Lavoro prot. 25/II/0002840).

A conclusione del colloquio è redatto il documento della dichiarazione di dimissioni della lavoratrice, presente **a pagina seguente.**

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 24 T.U.; INPS, circ. 83/1988, 50/2005, 4/2006; Cass. sent. 21121/2009): per:

- a) **colpa grave della lavoratrice**, costituente giusta causa di licenziamento (è costituzionalmente illegittimo l'art. 24, c. 1, T.U. nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi in questione: Corte Cost. 405/2001);
- b) **cessazione dell'attività dell'azienda** in cui è addetta la lavoratrice;
- c) **ultimazione della prestazione** per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, **purché le condizioni di cui ad a), b) e c) si verificano durante il congedo ordinario di maternità o durante i periodi di interdizione anticipata.**

La cessazione del rapporto di lavoro non incide sulla validità dei provvedimenti di interdizione disposti quando per le lavoratrici sussistono gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume

Dimissioni **(art. 55, D.Lgs. n. 151/2001)**

Risoluzione rapporto di lavoro



Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
Direzione provinciale del lavoro di
Servizio ispezione del lavoro

DICHIARAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE/ LAVORATORE PADRE DIMISSIONARI

In data alle ore davanti a me.....
 Funzionario in servizio presso la intestata Direzione provinciale del lavoro si è presentata/o personalmente la lavoratrice/ il lavoratore di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
- il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative indennità;
- il diritto a riposi e permessi, (artt. 39 ss) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
- le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di vita del bambino nonché nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, co. 4);
- il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, co. 1).

La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle responsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

Io sottoscritta/o nata/o il a età.....
 Residente a in via.....
 Documento

DICHIARO

di essere dipendente della ditta dalanzianità di servizio.....
 avente sede in

con le mansioni di

di essere al mese di gravidanza (data presunta del parto.....) / di avere partorito in data

di essere padre di una/un bambina/o nata/o il; di essere genitore adottivo o affidatario dal

Numero figli : 1 ; 2 ; oltre ;

Ampiezza aziendale: fino a 15 dipendenti, da 16 a 50, da 51 a 100, da 101 a 200, oltre 200;

Settore di appartenenza: agricoltura- industria - commercio - credito e assicurazione- altro

di aver ricevuto incentivi alle dimissioni : SI NO

L'orario di lavoro era così articolato: full time ; part time ; Il turno di lavoro:.....

di aver chiesto la concessione di un part-time? SI NO o un orario di lavoro più flessibile: SI NO ;

mi è stato concesso SI NO

Negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI NO

di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro in data.....

con decorrenza dal.....ultimo giorno in forza il

Nel confermare tale volontà dichiaro, inoltre, di essere pervenuta/o alla decisione di dimettermi per libera scelta per i seguenti motivi:

- [a] Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido [a1]; assenza parenti di supporto [a2]; altro [a3].
- [b] Passaggio ad altra azienda;
- [c] Mancata concessione del part time;
- [d] Altro:

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di.....ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per promuovere la parità fra uomini donne sul posto di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

“Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, che i dati personali di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l’eventuale seguito di competenza. L’interessato potrà esercitare i diritti di cui all’art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003”.

LA/IL DICHIARANTE

IL FUNZIONARIO DELL’UFFICIO

possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (lett. a, c. 2, art. 17 T.U.). **Incide, invece, nei casi di condizioni di lavoro o ambientali che siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino** e quando non sia possibile assegnare la lavoratrice ad altre mansioni: in questo caso, infatti, non si può prescindere dalla esistenza di un rapporto di lavoro poiché le cause di estensione del periodo di congedo sono ontologicamente connesse alla gravosità delle imm modificabili mansioni lavorative (lett. b e c, c. 2, art. 17 T.U.).

Possono godere dell'indennità giornaliera di maternità anche quelle lavoratrici che all'inizio del congedo di maternità si trovano:

- 1) **sospese;**
- 2) **assenti dal lavoro senza retribuzione;**
- 3) **disoccupate;**

purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del congedo non siano trascorsi più 60 giorni.

L'indennità di maternità è riconosciuta in luogo all'indennità ordinaria di disoccupazione e quella con i requisiti ridotti anche a quelle lavoratrici che iniziano il congedo di maternità quando sono trascorsi più di 60 giorni ma che sono disoccupate e godono della suddetta indennità di disoccupazione. Ove l'indennità di disoccupazione non fosse stata sostituita dall'indennità di maternità, la lavoratrice madre ha diritto all'indennità di maternità, in luogo dell'indennità di disoccupazione, per tutto il periodo previsto per l'astensione dal lavoro, anche se nel frattempo è scaduto il limite entro il quale avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione.

Lo stesso criterio vale per le lavoratrici che si trovano sospese e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della CIG.

Lo stesso beneficio è previsto in favore della lavoratrice che non è in godimento dell'indennità di disoccupazione perché non assicurata contro tale evento, purché all'inizio del congedo per maternità non siano decorsi più di 180 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e purché nell'ultimo biennio risultino versati 26 contributi settimanali per l'assicurazione di maternità.



Normativa

Decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151

Articolo 17 - Estensione del divieto

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

La lavoratrice in gravidanza, **prima dell'inizio del periodo obbligatorio di congedo, deve consegnare al datore e all'INPS** (artt. 21 e 76, D.Lgs. n. 151/2001; INPS, circ. n. 82/2001; INPS, msg. n. 9937/2006; INPS, msg. n. 13279/2007; INPS, msg. n. 23600/2008; INPS, circ. n. 87/2008):

Presentazione della domanda

- 1) il **certificato medico** attestante la data presunta del parto;
- 2) i **propri dati anagrafici**;
- 3) i **dati dell'azienda presso la quale lavora e il mese della gestazione alla data della visita.**

Entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve presentare il certificato di nascita del figlio o una dichiarazione sostitutiva, sia al datore che all'INPS: il termine deve intendersi ordinatorio e non perentorio (INPS, circ. n. 8/2003). Nei casi di gravidanza a rischio o di mansioni pericolose per cui è prevista l'astensione obbligatoria anticipata rispetto al periodo ordinario, è necessaria la presentazione tempestiva al datore di una copia del provvedimento di interdizione rilasciato dalla DPL.

In caso di **interruzione della gravidanza avvenuta** dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, è necessario produrre tempestivamente al datore la documentazione sanitaria. **Il datore deve rilasciare la ricevuta dei certificati** e di ogni altra documentazione prodotti dalla lavoratrice e, inoltre, è tenuto a conservare le certificazioni a disposizione della DPL per tutto il periodo nel quale la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge (art. 16, D.P.R. n. 1026/1976). **Abilitati al rilascio dei certificati sono i medici del SSN.** Qualora detti documenti siano redatti da medici diversi, il datore oppure l'INPS hanno facoltà di accettare i certificati stessi o di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

Nel produrre la documentazione necessaria è opportuno considerare che non possono essere autocertificati:

- certificato medico di gravidanza;
- altre certificazioni sanitarie previste in relazione alle singole fattispecie;
- provvedimenti inerenti all'adozione/affidamento;
- certificazione attestante l'ingresso in Italia del minore rilasciato dalla Commissione Adozioni Internazionali;
- certificato dell'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione attestante l'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato;
- provvedimento con cui è disposto l'affidamento esclusivo del minore al genitore richiedente *ex art. 155-bis c.c.*



I certificati medici contenente i dati sensibili di tipo sanitario (certificato medico di gravidanza, certificazioni sanitarie per la flessibilità, certificato medico per la grave infermità della madre) vanno in busta chiusa recante la dicitura "contiene dati sensibili".

Per beneficiare del trattamento economico a carico dell'INPS la lavoratrice deve presentare apposita domanda di indennità utilizzando il modello MAT-COD SR01 scaricabile dal sito www.INPS.it nella sezione "moduli" allegando i certificati medici in busta chiusa. Il modulo deve essere consegnato prima dell'inizio del periodo di congedo, sia al datore di lavoro sia alla sede INPS competente per territorio in ragione della residenza o domicilio della lavoratrice. Nel caso di parti o di adozioni/affidamenti plurimi, non è necessario che la lavoratrice consegni tanti modelli in ragione del numero dei nati o degli adottati/affidati: in quest'ultimo caso è sufficiente che, per ogni singolo minore adottato/affida-

to, venga compilato più volte il solo riquadro contenente i dati anagrafici del minore stesso.

La lavoratrice che adotta un minore italiano o straniero ha diritto al congedo di maternità a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione (art. 26, D.Lgs. n. 151/2001; INPS, circ. n. 16/2008).

Il congedo di maternità non spetta in caso di adozione o affidamento di soggetti maggiorenni.

Nel caso di **adozione nazionale** la lavoratrice ha diritto al congedo per i **primi 5 mesi decorrenti dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella propria famiglia**, oltre al giorno di ingresso (complessivi 5 mesi e 1 giorno).

Nel caso di **adozione internazionale** la lavoratrice ha diritto al congedo, anche frazionato, **per i primi 5 mesi decorrenti dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore in Italia** risultante dall'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, oltre al giorno di ingresso del minore nella famiglia (complessivi 5 mesi e 1 giorno).

Il congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore, per consentire alla lavoratrice la permanenza all'estero finalizzata all'incontro con il minore e agli adempimenti relativi alla procedura adottiva. **I periodi di permanenza all'estero sono certificati dall'Ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione.** I provvedimenti di adozione pronunciati in uno Stato straniero diventano efficaci in Italia a seguito di trascrizione del provvedimento stesso nei registri dello stato civile disposta dal tribunale italiano competente (art. 32, legge n. 184/1983). Nel caso di **affidamento di un minore la lavoratrice ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo complessivo pari a 3 mesi**, anche frazionato, entro un periodo di 5 mesi decorrenti dalla data di affidamento (artt. 2 ss., legge n. 184/1983).

L'indennità di maternità per i **soggetti iscritti alla gestione separata INPS** (D.M. 12.7.2007; INPS, circ. 137/2007) è **erogata direttamente dall'INPS** ed è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa, previa relativa attestazione nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da parte della lavoratrice e del committente (o associante in partecipazione) o della libera professionista. Le lavoratrici hanno l'onere di corredare la domanda di maternità (**Mod. Mat/Gest. Sep. – COD. SR29**) del certificato medico di gravidanza attestante la suddetta data, da presentare in busta chiusa prima dell'inizio del congedo. In mancanza del suddetto certificato medico di gravidanza, ai fini della determinazione del periodo indennizzabile a titolo di maternità, verrà presa a riferimento la data effettiva del parto, con conseguente riconoscimento di un periodo indennizzabile pari ai due mesi precedenti la data effettiva del parto e ai tre mesi successivi alla data stessa (periodo complessivamente pari a 5 mesi e un giorno).

L'indennità economica giornaliera riconosciuta a tale tipologia di lavoratrici è **pari all'80%** di 1/365° del reddito prodotto nei 12 mesi precedenti l'astensione per maternità.

Adozione e affidamento

Gestione separata INPS