



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro

WIS - Welfare di Conciliazione Innovativo & Sostenibile

NEWSLETTER N. 1 – TEMA: CONGEDO DI MATERNITA' OBBLIGATORIO

IN COSA CONSISTE

Per congedo di **maternità obbligatorio** si intende il diritto in capo alla madre lavoratrice di astenersi dal lavoro.

DURATA

L'astensione OBBLIGATORIA dal lavoro è di **5 MESI TOTALI** che posso essere fruiti dalla lavoratrice in questo modo:

- 2 MESI PRECEDENTI la data presunta del parto E 3 MESI SUCCESSIVI PARTO
OPPURE
- 1 MESE PRIMA la data presunta del parto E 4 MESI DOPO IL PARTO
OPPURE
- TUTTI I 5 MESI DOPO IL PARTO.

Negli ultimi due casi è sempre necessario che via sia un'autorizzazione del medico curante della lavoratrice che attesti l'assenza di rischi per la madre e il bambino nel continuare a svolgere la prestazione lavorativa. Servirà, anche una certificazione del medico aziendale, che attesti l'assenza di rischi per la donna e per il nascituro, derivanti dal proseguire l'attività lavorativa oltre il settimo mese. In questo caso, dunque, la domanda di congedo dovrà essere accompagnata dal certificato del ginecologo, da quello del medico aziendale e dalla richiesta della lavoratrice di avvalersi della facoltà di usufruire del congedo flessibile.

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

La lavoratrice ha diritto a percepire **l'80% della retribuzione giornaliera**.

Il pagamento le viene riconosciuto direttamente in busta paga dal datore di lavoro che anticipa la somma che gli verrà poi riconosciuta dall'INPS.



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro. Alcuni CCNL prevedono l'integrazione del trattamento economico fino al 100% della retribuzione mensile per i primi 5 mesi di assenza.

La lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità anche se durante il congedo obbligatorio interviene il licenziamento per giusta causa, per colpa grave della lavoratrice ossia un licenziamento disciplinare (prima, il diritto all'indennità era garantito solo in caso di cessazione attività o scadenza del contratto).

COME SI PRESENTA LA DOMANDA

La domanda di congedo obbligatorio è indirizzata direttamente all'INPS e poi inviata per conoscenza al proprio datore di lavoro. La prima cosa da fare è farsi rilasciare un certificato che attesti lo stato interessante e indichi **la data presunta del parto**. Se il medico è del Servizio sanitario nazionale, questo certificato sarà sufficiente. Se invece la madre è seguita da una struttura privata, il certificato dovrà essere convalidato dalla dichiarazione di un medico del SSN. Per presentare la domanda di congedo è consigliabile chiedere assistenza ai Patronati ma è anche possibile accedere al servizio tramite il proprio SPID.

La domanda può essere presentata dal 7° mese di gravidanza ed entro il 1° mese successivo al parto, specificando quale sia il periodo di astensione dal lavoro.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Vige dall'inizio della gestazione **FINO AL COMPIMENTO DEL 1° ANNO DI VITA DEL BAMBINO** IL DIVIETO DI LICENZIARE LA LAVORATRICE MADRE.

Vige dall'inizio della gestazione **FINO AL COMPIMENTO DEL 1° ANNO DI VITA DEL BAMBINO** IL DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO CON MEDESIME O EQUIVALENTI MANSIONI A QUELLE SVOLTE PRIMA DELLA MATERNITA'.

DIMISSIONI VOLONTARIE

Sia la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sia le dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante la gestazione e fino ai primi **3 ANNI** (non più 1 anno) di vita bambino vengono sospese fino a che non sono **CONVALIDATE** dal Servizio Ispettivo Ministero Lavoro e Politiche Sociali.

In caso di dimissioni volontarie durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (ovvero il primo anno di vita del bambino) sia la lavoratrice madre sia il lavoratore padre non sono tenuti al lavorare durante il termine di preavviso ma hanno comunque **diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso** come da CCNL a loro applicato.



Iniziativa finanziata da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione vita-lavoro

NASPI

Si può richiedere l'indennità di disoccupazione (NASPI) anche in caso di dimissioni improvvise, senza preavviso, rassegnate durante il divieto di licenziamento e quindi fino all'anno di vita del figlio.

La disciplina dei congedi parentali è contenuta nel Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il quale è stato oggetto di modifiche importanti da parte di due decreti legislativi (il n. 80 e il n. 81 del 2015), entrambi attuativi della legge delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act).

Più di recente il **D. Lgs. 105 del 30 giugno 2022 in vigore dal 13 agosto 2022** ha introdotto importanti riforme dei congedi di maternità e paternità con lo spirito di raggiungere gli obiettivi di *“condivisione delle responsabilità familiari, parità di genere, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sostegno economico alle famiglie”* ossia principi derivanti da un impulso delle istituzioni europee.