



IL PUNTO SU

DONNE E MATERNITÀ  
TUTELE, DIRITTI E AGEVOLAZIONI  
PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI  
DEL CREDITO



---

MAGGIO 2022 / A CURA DI BRUNELLA TRIFILIO E ANTONELLA SILIPO



*Facciamo il punto su*

## MATERNITÀ

*Nel vasto panorama normativo sulla genitorialità, il D. Lgs 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, rappresenta ancora oggi - fatte salve le condizioni di maggiore favore stabilite da altre leggi, dai contratti collettivi e da ogni altra disposizione in materia - il testo di riferimento per la tutela e il sostegno della famiglia.*

*Proponiamo una sintesi dei diritti, delle tutele e delle agevolazioni previsti dalla normativa sulla genitorialità.*

### **CONGEDO DI MATERNITÀ**

Il Congedo di maternità è il periodo d'astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti per la gravidanza e il puerperio.

Il diritto al congedo riconosciuto alla madre si trasferisce al padre in alcune situazioni che impediscono alla mamma di beneficiarne: abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo al padre; morte della madre o sua grave infermità.

L'obbligatorietà del congedo è prevista dal Testo Unico sulla maternità e paternità (Decreto legislativo 151/2001). L'astensione dal lavoro inizia due mesi prima della data presunta del parto (astensione obbligatoria ante partum) e termina tre mesi dopo (astensione obbligatoria post partum), salvo flessibilità.

La "flessibilità" consiste nella possibilità di continuare a lavorare (posticipo dell'inizio del periodo di congedo obbligatorio) nell'ottavo mese di gravidanza per fruire,

dopo il parto, di quattro mesi di congedo sui cinque totali previsti dalla legge.

La legge di bilancio per il 2019 ha previsto la possibilità di rinviare l'astensione obbligatoria a dopo la nascita del figlio (entro i cinque mesi successivi), a condizione che siano certificate le condizioni per accedervi (assenza di pregiudizio per la madre e il nascituro).

La durata del congedo di maternità dopo il parto è pari rispettivamente: a tre mesi (salvo flessibilità) e i giorni compresi tra "data presunta" e "data effettiva" in caso di parto successivo alla "data presunta"; tre mesi e i giorni non goduti in caso di parto prematuro o precoce (data effettiva del parto precedente alla data presunta); all'intero periodo d'interdizione prorogata disposta dalla Direzione Territoriale del Lavoro per la lavoratrice che svolga mansioni incompatibili con il puerperio; a cinque mesi successivi al parto nel caso in cui si scelga di non astenersi dal lavoro nei due mesi precedenti alla data presunta del parto e in presenza di documentazione sanitaria che attesti l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148).

La data del parto si aggiunge ai cinque mesi previsti (due ante partum e tre post partum) perché è considerata giorno a sé rispetto al periodo d'astensione obbligatorio.

In caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale, i cinque mesi di astensione obbligatoria si calcolano a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato. Per le adozioni e gli affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. In caso di affidamento non preadottivo, il congedo spetta per tre mesi entro i cinque mesi successivi alla data d'affidamento del minore.

I giorni di congedo spettanti non variano in caso di parto plurimo.

Il congedo obbligatorio di maternità è retribuito e coperto da contribuzione figurativa.

In caso di ricovero del bambino, è possibile sospendere il congedo di maternità e riprendere



l'attività lavorativa fino alle dimissioni del bambino, ma solo a fronte di documentazione sanitaria che attesti la compatibilità delle condizioni di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. Il periodo di congedo non goduto durante il ricovero del bambino è usufruibile, per la stessa durata, a partire dalle dimissioni del bambino.

La madre può assentarsi dal lavoro, salvo rinuncia, per tutto il periodo previsto come astensione obbligatoria se la gravidanza si interrompe dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o in caso di decesso del bambino alla nascita o nel periodo del congedo di maternità.

La domanda per il congedo di maternità deve essere inviata online prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto all'INPS alternativamente attraverso: portale MyINPS; Contact center, ai numeri 803.164 (da rete fissa) o 06.164.164 (da rete mobile); patronati. Il certificato medico di gravidanza deve pervenire prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità. Entro 30 giorni dal parto, bisogna comunicare la data di nascita del bambino e le sue generalità.

## **DIVIETO DI LICENZIAMENTO E DIRITTO AL RIENTRO**

- **Divieto di licenziamento** – Dall'inizio (comunicazione) della gravidanza fino al termine dei periodi d'interdizione nonché fino al

compimento di un anno del figlio – Riferimento: art. 54 del Testo Unico sulla maternità e paternità.

- **Diritto al rientro nella stessa unità produttiva nella quale la lavoratrice era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nello stesso comune** e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino. Riferimento: Art. 56 del Testo Unico sulla maternità e paternità.
- **Diritto al rientro nella stessa unità produttiva nella quale la lavoratrice era occupata al momento della richiesta o in altra ubicata nello stesso comune** in caso di permessi, congedi e riposi disciplinati dal Testo Unico. Riferimento: Art. 56 del Testo Unico sulla maternità e paternità.
- **Diritto al rientro nelle stesse mansioni o mansioni equivalenti** e quando sono usufruiti permessi, congedi e riposi disciplinati dal Testo Unico. Riferimento: Art. 56 del Testo unico sulla maternità e paternità.

Per i genitori adottivi o affidatari si tiene conto della data di ingresso in famiglia.

## **CONGEDO PARENTALE**

Il congedo parentale o astensione facoltativa dal lavoro offre la possibilità di dedicarsi al bambino nei suoi primi anni di vita. La madre lavoratrice dipendente ha diritto – come il padre - a sei mesi (continuativi o frazionati) di Congedo parentale.





Il congedo parentale spetta alla madre biologica entro i primi dodici anni di vita del figlio. Alla madre adottiva o affidataria, il congedo parentale spetta entro i dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore - indipendentemente dall'età all'atto dell'adozione - e non oltre il compimento dei diciotto anni.

La madre - come il padre - ha diritto a dieci mesi (continuativi o frazionati) di congedo parentale qualora si trovi nella condizione di genitore solo. Tale condizione si verifica nel caso in cui l'altro genitore non abbia riconosciuto il figlio, sia deceduto, sia stato colpito da infermità grave o abbia abbandonato la famiglia. Il periodo massimo utilizzabile dai due genitori è pari a dieci mesi totali che diventano undici se il padre richiede il congedo parentale per un periodo (continuativo o frazionato) di almeno tre mesi. Nel caso di parto gemellare o plurigemellare (adozioni/affidamenti plurimi), il periodo di congedo parentale previsto si moltiplica per il numero dei figli nati (adottati/affidati).

I congedi parentali usufruiti per assistere figli di età non superiore ai sei anni (o entro i sei anni dall'ingresso in famiglia del bambino affidato/adottato) danno diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione (per un massimo di sei mesi complessivi tra madre e padre). Per i periodi di congedo parentale usufruiti dai sei anni e un giorno agli otto anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia del minore affidato/adottato) l'indennizzo è subordinato a determinate condizioni di reddito individuale del richiedente. I congedi parentali usufruiti dagli otto anni e un giorno ai dodici anni d'età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento) non sono indennizzabili.

I periodi di congedo parentale usufruiti sono coperti da contribuzione figurativa, ma comportano la riduzione delle ferie di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Il decreto legislativo 81/2015 ha previsto la possibilità di richiedere per una sola volta - al posto del congedo parentale - la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time, entro il limite di quello ancora spettante, con una riduzione massima dell'orario pari al 50%.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228 ha previsto la frazionabilità ad ore del congedo parentale.

### **RIPOSI GIORNALIERI (Allattamento)**

La madre lavoratrice dipendente ha diritto anche ai riposi giornalieri nel primo anno di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso d'adozione o affidamento. Si ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un'ora al giorno (orario di lavoro inferiore a sei) o per due ore al giorno (orario di lavoro almeno pari a sei ore).

I periodi d'assenza dal servizio per riposo giornaliero sono retribuiti e coperti da contribuzione figurativa.

È previsto il raddoppio dei permessi in caso di parto gemellare o plurimo e in caso d'adozione o affidamento di almeno due bambini (non necessariamente fratelli) entrati in famiglia anche in date diverse.

### **PERMESSI NON RETRIBUITI PER MALATTIA DEL FIGLIO**

In caso di malattia del bambino, la madre ha diritto - in alternativa al padre - a permessi non retribuiti (coperti da contribuzione figurativa) richiedibili a prescindere dalle esigenze di servizio.

I permessi per malattia del bambino fino a tre anni d'età possono coprire tutto il periodo della malattia. Per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni è possibile usufruire di un periodo massimo di cinque giorni all'anno per ciascun figlio.

### **PERMESSI E CONGEDO STRAORDINARIO - LEGGE 104/92**

La madre, come il padre del figlio disabile con handicap grave (art. 3, comma 3, Legge 104/92), ha diritto ai permessi e al congedo straordinario retribuiti.

**Permessi Legge 104.** Tre le situazioni possibili:

- **Figlio minore fino a tre anni di età.** Diritto alternativo: al prolungamento del congedo parentale; a tre giorni (frazionabili ad ore) di





permesso al mese; al permesso giornaliero di due ore (orario di lavoro pari o superiore a sei ore) o di un'ora (orario di lavoro inferiore a sei).

- **Figlio minore, di età compresa tra i tre e i dodici anni o - in caso d'adozione o affidamento - che abbia compiuto i tre anni ed entro dodici anni dall'ingresso in famiglia.** Diritto alternativo: al prolungamento del congedo parentale; a tre giorni (frazionabili ad ore) di permesso al mese.
- **Figlio d'età superiore ai dodici anni o - in caso d'adozione o affidamento - oltre i dodici anni dall'ingresso in famiglia.** Diritto a tre giorni (frazionabili ad ore) di permesso al mese.

I permessi e il prolungamento del congedo parentale previsti dalla legge 104/92 sono usufruibili dalla lavoratrice dipendente anche se l'altro genitore non lavora o non ne è beneficiario.

**Congedo straordinario Legge 104.** La madre - come il padre - del disabile con handicap grave (art. 3, comma 3, Legge 104/92) ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo di due anni usufruibile continuativamente o per frazioni temporali di uno o più giorni.

I genitori possono usufruire di entrambi i benefici previsti dalla Legge 104/92 per lo stesso figlio anche alternativamente, tenendo presente però che nel giorno in cui uno dei due utilizza i permessi l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Ai diritti previsti dalla legge, si aggiungono ulteriori benefici previsti dalla contrattazione collettiva (CCNL):

- **Il diritto al part-time** per il genitore di figli conviventi con handicap grave ai sensi dell'art.3 della Legge 104.
- La possibilità di **accedere al part-time per comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.** Nell'ambito di queste situazioni, è riconosciuta priorità alle richieste riguardanti i casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il figlio e a quelle riguardanti le figlie vittime di molestia o violenze di genere.

- L' estensione del diritto ai tre giorni di permesso per documentata grave infermità (Legge 53/00) anche al caso di semplice **ricovero del figlio** e limitatamente ai giorni effettivi di degenza.
- La possibilità di accedere a **permessi retribuiti** per assistere il figlio con bisogni educativi speciali (**BES**) o affetto da disturbi specifici legati all'apprendimento (**DSA**).

Alle agevolazioni e ai diritti della maternità previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale si aggiungono eventualmente quelli specifici previsti per le singole aziende del Credito.

OPPORTUNITÀ  
& PARI OPPORTUNITÀ  
UNISIN DONNE

