

Studio Associato Trombetta Teruggia

CONGEDO DI MATERNITA'

La norma prevede indicazioni specifiche atte a garantire un sostegno economico alla donna in stato di gravidanza o di puerperio, e presta particolare attenzione alle diverse tipologie di congedi per l'astensione dal lavoro.

IL CONGEDO DI MATERNITA' O DI PATERNITA'

Il D.Lgs. 151/2001 recita: "per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice. Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, utilizzato in alternativa al congedo di maternità". Il periodo di astensione dal lavoro, in precedenza individuato nella normativa come astensione obbligatoria, dà diritto alla lavoratrice che ne fruisce di ricevere un'indennità a sostegno del reddito. L'art. 22 del Testo Unico fissa suddetta indennità giornaliera nell'80% della retribuzione media giornaliera del mese precedente l'inizio dell'evento. Tali somme legate alla maternità sono a carico dell'INPS; gli importi sono anticipati alla lavoratrice/ al lavoratore dal datore di lavoro, che poi li andrà a recuperare all'atto del versamento dei contributi nel mese.

CONGEDO DI MATERNITA' E LA SUA DURATA

Il periodo di utilizzo del congedo di maternità può subire un altro tipo di variazioni: la flessibilità e la sospensione.

La flessibilità del periodo di maternità non è generata da eventi particolari, ma è una caratteristica intrinseca al congedo. Per effetto di essa il periodo non subisce variazioni in relazione alla durata, ma ha la possibilità di traslare nel tempo. Infatti la lavoratrice può scegliere di spostare in avanti la fruizione del periodo di congedo, fino al mese prima del parto quale termine massimo. Per accedere alla flessibilità, la lavoratrice deve essere autorizzata da un medico specialista e dal medico aziendale. Sono pertanto due i certificati da allegare alla richiesta. Questa autorizzazione deve essere rilasciata durante il settimo mese di gestazione, con la certificazione che la prestazione lavorativa durante l'ottavo mese non arrecherebbe pregiudizio alla salute del feto.

Altra casistica, prevista dall'art. 16 bis del D.Lgs. 151/2001, introdotto dai D.Lgs. 80/2015 e 148/2015, è quella del ricovero del neonato in struttura pubblica o privata. Tale evento dà alla madre il diritto di sospendere il congedo di maternità e di fruire del congedo dalla data di dimissione del bambino. Questo diritto può essere goduto una sola volta per ogni figlio e la disposizione è stata allargata anche ai casi di adozione o affidamento di minore.

CERTIFICATO E DOMANDA

Il primo obbligo che grava in capo alla dipendente è la presentazione al datore di lavoro del certificato medico che riporti la data presunta del parto. Successivamente, tale certificato, dovrà essere inviato anche all'INPS e dovrà riportare, oltre alla data presunta del parto, le generalità della lavoratrice e del datore di lavoro presso il quale è impiegata, e anche il mese di gestazione in cui si trova la dipendente. Un altro passo fondamentale perché venga riconosciuta l'indennità spettante è l'invio telematico all'INPS della domanda di indennità di maternità. La domanda deve essere presentata all'INPS e al datore di lavoro entro due mesi precedenti alla data presunta del parto. Per accedere al periodo di astensione seguente il parto, la dipendente dovrà consegnare al datore di lavoro e all'INPS, nel termine (ordinario) di 30 giorni a partire dalla data del parto, il certificato da cui risulti l'evento.

LO STUDIO RIMANE A DISPOSIZIONE PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI IN MATERIA

Studio associato Trombetta Teruggia - Viale Romagna 48, Milano - P.Iva/Cod.Fis.: 03520200969 -
Tel.: 02.70.60.24.67 - Fax: 02.26.68.85.99 - Email: info@studiociti.it