VADEMECUM
Congedi Maternità
(Congedi Obbligatori)

Edizione gennaio 2022

Commissione Contrattualistica SNFIA

Competenza, fiducia, professionalità.

Come utilizzare questi Appunti?

La regolamentazione relativa al diritto ad usufruire di Permessi e Congedi è complessa ed in evoluzione continua dovuta anche alla **situazione emergenziale Pandemica Covid-19 attuale**

Questa nota **evidenzia solo alcuni punti di attenzione relativi alla loro richiesta,**

per potervi accedere riducendo gli errori,

in modo da poter dare una **prima risposta di massima ad alcune eventuali domande degli Iscritti** poste alle RSA.

Si tratta quindi solo di un **supporto per individuare alcune problematiche, presenti alla data di redazione** di questo documento, il tutto va integrato dalla **verifica di eventuali aggiornamenti** e dalla conoscenza di tutte le possibilità di richiesta di Congedi anche quelle che potrebbero non essere presenti in questo documento,

Inclusi gli accordi aziendali in continua evoluzione

Inoltre alcune forme di Congedo presentate possono avere condizioni diverse in caso di richieste specifiche

(es. Nascita Gemelli)

Possono anche esistere **impatti relativamente alla Contribuzione Figurativa, Fiscalità, Ferie Accumulate**, e altri , che per semplificazione non vengono riportati ini questi Appunti Sintetici, ma che vanno sempre approfonditi con gli Esperti del Patronato o Consulenti competenti, per il caso specifico.

Edizione gennaio 2022 Commissione Contrattualistica SNFIA

Durante la Gestazione

- I controlli prenatali, normati dall'articolo 14 del decreto legislativo 151/2001: la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro per sostenere **esami prenatali**, **accertamenti clinici o visite mediche specialistiche**, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

- ATTENZIONE: Ma nel caso di complicanze durante la gestazione? Se le visite diventano numerose? Non esiste un **numero massimo di visite** ed esami oltre il quale i permessi non sono più concessi o retribuiti. Il numero di richieste possibili non è stabilito da nessuna norma: è dunque irrilevante il numero di richieste effettuate dalla lavoratrice nel corso della gravidanza.

Ma.. il Padre che desidera accompagnare la Mamma, dovrà richiedere Ferie. Non esiste la possibilità di accedere a dei Permessi specifici

Durante la Gestazione

- Il datore di lavoro non può sindacare sulla tipologia di visita richiesta, a lui compete solo il controllo della documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

- I permessi, poi, **non possono essere negati** per esigenze di servizio, né il datore di lavoro può chiedere di recuperare le assenze.
- **Tali permessi non rientrano nelle assenze per malattia**, né sono contati nel periodo di comporto (il periodo massimo di conservazione del posto per i dipendenti in malattia).

Di conseguenza, la lavoratrice assente per esami/controlli prenatali non può essere sottoposta a Visita Fiscale.

Vicini al Parto e subito Dopo
Maternità (Obbligatorio)

«Il congedo di Maternità (Obbligatorio) è il periodo di astensione dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio»

- L'obbligatorietà del congedo per le lavoratrici dipendenti è sancita dal Testo Unico sulla Maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che vieta ai datori di lavoro di adibire le donne al lavoro durante il periodo di congedo di Maternità Obbligatorio.
- La **durata** complessiva del **congedo** di **Maternità** è pari a 5 mesi e può essere fruito: durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi;
- La lavoratrice può scegliere di **posticipare** l'inizio del congedo di **Maternità (Obbligatorio)**, può cioè astenersi dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto e aggiungere questo mese al periodo successivo al parto, portando da 3 a 4 mesi l'astensione dal lavoro successiva al parto.

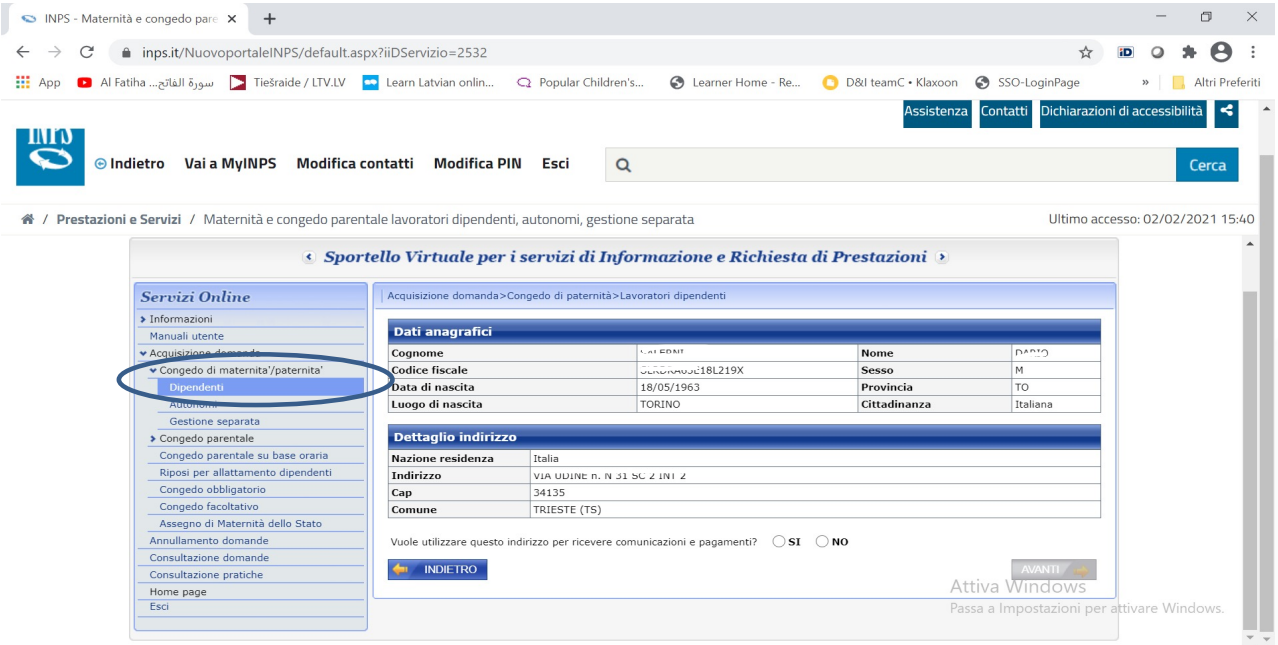
E subito dopo il Congedo per Maternità (Obbligatorio)… L’allattamento

Fino al primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento, la lavoratrice e il lavoratore dipendente hanno diritto a **due ore al giorno** di riposo per allattamento, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a **un'ora**, se l'orario è inferiore a sei.

Figlio appena nato:
cosa può chiedere il papà

- Il Padre ha il Diritto / Dovere di fruire di 10 Giorni di congedo retribuiti al 100% (nel 2022)
- Per le modalità di domanda operative si fa ancora riferimento alla circolare numero 40 del 2013 INPS

Congedo Maternità (Obbligatorio) inserimento



Congedo Maternità (Obbligatorio)

- Se il parto avviene prima della data presunta, il congedo di Maternità (Obbligatorio) comprende anche i giorni non goduti prima del parto, invece se il parto avviene successivamente la data presunta, il congedo è valido per il periodo tra tale data e la data effettiva del parto. Per stabilire il **periodo** si fa riferimento alla data presunta del parto come indicato nel certificato medico di gravidanza che la lavoratrice è obbligata a consegnare al datore di lavoro e all'INPS. Successivamente la lavoratrice è tenuta a consegnare al datore di lavoro il **certificato di nascita** del bambino, salvo la presentazione di autocertificazione.
- ATTENZIONE In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al **padre** (congedo di paternità). Il diritto al congedo e alla relativa indennità sono previsti anche in caso di adozione o affidamento di minori.

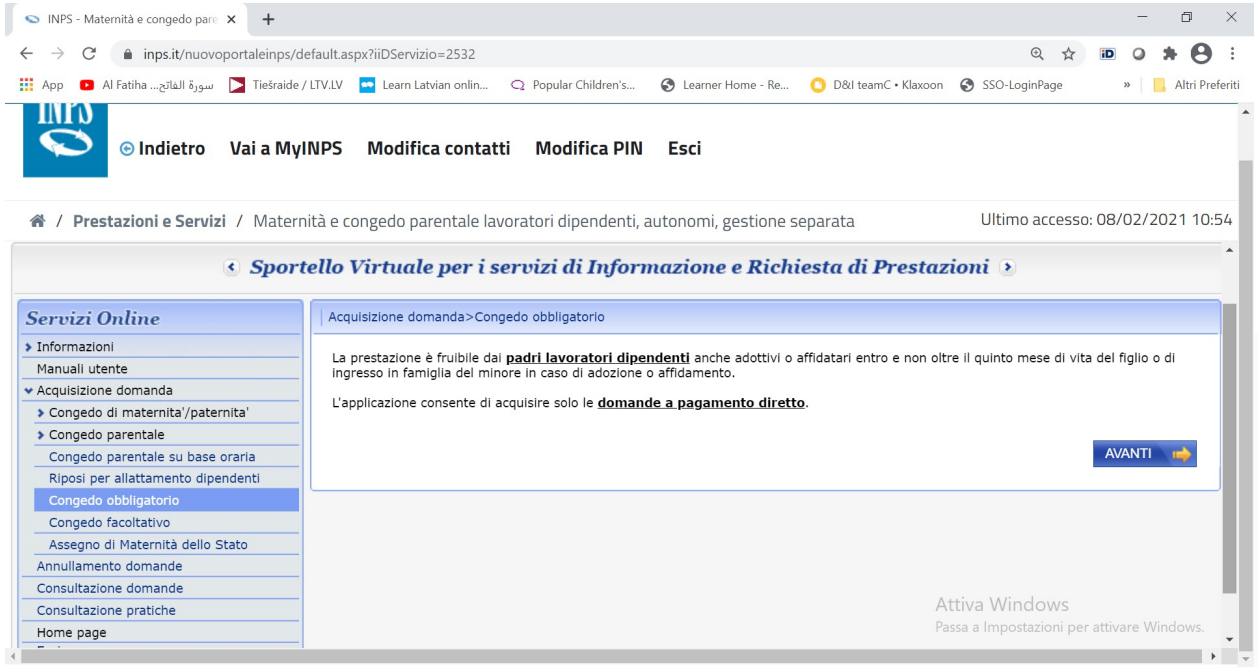
Calcoliamo sempre bene i Giorni di Congedo…

- ATTENZIONE: I giorni Festivi sono considerati giorni di Congedo!
- ATTENZIONE: Nel periodo di Congedo Obbligatorio l'Inps computa anche i Fine Settimana ed eventuali Festività ricadenti nel Periodo stesso

Fruizione a Giorni o Ore

- E’ possibile Fruire dei Permessi sia a Giornate intere o ad Ore
- In caso lavoro in Presenza si potrà lasciare l’Ufficio per dedicarsi alla cura dei Figli
- In caso di Smart Working si dovrà sospendere l’attività lavorativa

Congedo Maternità (Obbligatorio)



Integrazione Indennità ex art. 48 CCNL ANIA

Durante il periodo di congedo obbligatorio, la lavoratrice ha diritto a percepire dall'Impresa **un'integrazione all'indennità erogata dall'INPS. Tale integrazione è pari al 20% della retribuzione che si va a sommare all'80% corrisposto dall'Ente Previdenziale.**

Se purtroppo…
Caso di Aborto Spontaneo

- Se l’evento si verifica prima del 180° giorno dall’inizio della gestazione l'evento si considera aborto e perciò malattia, non computabile ai fini del periodo di comporto.
- Dopo del 180° giorno (compreso) l’evento è considerato parto a tutti gli effetti, quindi la lavoratrice usufruisce del congedo di Maternità (Obbligatorio).
- Il calcolo approssimato è il seguente: si contano 300 gg. a ritroso dalla data presunta del parto e alla data così ottenuta si aggiungono 180 gg.

Se purtroppo…
Caso di Aborto Spontaneo
Congedo Padre

- In caso di Aborto Spontaneo se dopo i 180 gg il Padre potrà richiedere i 10 Giorni previsti di Congedo Paternità Obbligatorio, in quanto equiparato a Parto
- In caso di aborto spontaneo va prodotto entro 15 gg il certificato medico in cui si attesta il periodo di gestazione in cui la lavoratrice si trovava.

Durante la Gestazione
Maternità (Obbligatorio)
con complicazioni patologiche (1)

- L'Ispettorato del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di congedo di Maternità (Obbligatorio), per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'Ispettorato stesso.
- Tale normativa si applica nei casi di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti patologie che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.
- La lavoratrice si recherà dal proprio medico che certificherà la patologia, la connessione con la gravidanza e l'impossibilità per questo di prestare il proprio lavoro quantificando una prognosi.
- Con il certificato la lavoratrice si recherà presso l'Ispettorato del Lavoro nelle sedi provinciali di competenza dove le verrà fissato un appuntamento per una visita che convaliderà o meno il certificato del medico curante e quantificherà il periodo di assenza dal lavoro.

segue

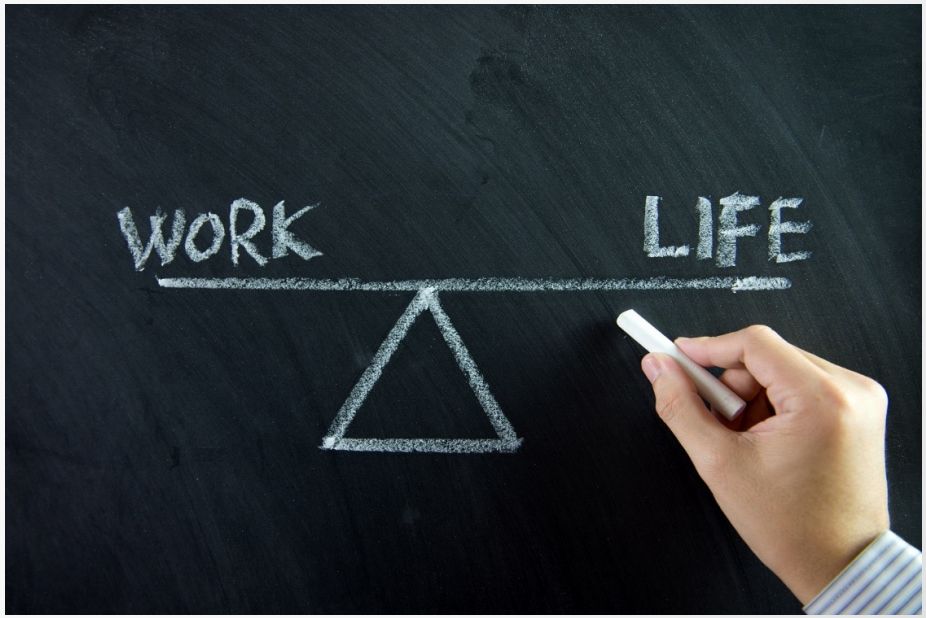
Durante la Gestazione
Maternità (Obbligatorio)
con complicazioni patologiche (2)

- Fino al momento della visita presso l'Ispettorato la lavoratrice è coperta dal certificato del medico curante, godrà del trattamento per la malattia e dovrà sottostare alle limitazioni previste dalle fasce di reperibilità. L'Ispettorato del Lavoro deve rispondere entro sette giorni.
- La mancata risposta entro questo termine equivale ad un accoglimento, fermo restando in questo caso la necessità comunque di un provvedimento che quantifichi il periodo. Nell'astensione dal lavoro, di solito non inferiore al mese, la lavoratrice sarà retribuita al 100%, e non avrà alcuna limitazione di reperibilità.
- Il periodo previsto dall'Ispettorato è rinnovabile fino all'inizio del congedo di Maternità (Obbligatorio).

Interruzione Rapporto di Lavoro
Art 72 CCNL

Al personale che risolve il rapporto di lavoro nel periodo di gravidanza o fino al compimento di un anno di età del bambino, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, un importo equivalente all'ammontare della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stabilito nel caso di recesso da parte dell'Impresa.

snfia



Edizione gennaio 2022 Commissione Contrattualistica SNFIA

www.snfia.org