

POLICY INTERNA (POL 3) PER LA GESTIONE DELLA MATERNITÀ (rev0 del 08/01/2024)

La legge tutela la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e nei primi anni di vita del bambino. Innanzitutto viene tutelata la salute della lavoratrice, vietando che la stessa venga adibita a lavori ritenuti pericolosi, dall'inizio della gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio, nonché a lavori notturni (dalle 24 alle 6).

La legge prevede poi l'obbligo di astensione dal lavoro per la lavoratrice da due mesi prima la data presunta del parto, sino a tre mesi dopo (è però prevista la possibilità di astenersi in un momento antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto in determinate condizioni di salute della lavoratrice oppure il mese precedente la data presunta del parto e i quattro mesi successivi), con diritto all'80% della retribuzione (c.d. congedo di maternità).

In caso di morte o di grave infermità della madre, nonché in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre, è invece il lavoratore padre ad avere la facoltà di assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (c.d. congedo di paternità).

La legge, infine, garantisce la conservazione del posto di lavoro per la lavoratrice madre, o il lavoratore padre che abbia usufruito di congedi, attraverso il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio, l'obbligo di convalidare le dimissioni presentate in questo stesso periodo avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, nonché il diritto a conservare il proprio posto di lavoro e a rientrare nella stessa unità produttiva cui era adibita precedentemente, con le stesse mansioni. In caso di licenziamento intimato nel periodo di maternità, la legge prevede che il licenziamento debba considerarsi nullo e stabilisce:

- l'ordine di reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro;
- la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto solo quanto percepito attraverso un'altra occupazione (l'indennità non può comunque essere inferiore alle cinque mensilità);
- il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento a quello della reintegrazione;
- il cd. diritto di opzione a favore della lavoratrice, ossia la possibilità per quest'ultima di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

CONGEDO DI MATERNITÀ

COS'È E A CHI SPETTA

Come anticipato, tutte le lavoratrici che diventano madri a seguito di gravidanza, adozione o affidamento di minori, hanno diritto al congedo obbligatorio retribuito dall'INPS. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, meglio noto come congedo di maternità, è riconosciuto sia per le **lavoratrici dipendenti** che per le **autonome, parasubordinate o libere professioniste**.

POLICY INTERNA (POL 3) PER LA GESTIONE DELLA MATERNITÀ (rev0 del 08/01/2024)

Le regole previste, tuttavia, sono differenti in base alla **Gestione INPS** di appartenenza e sebbene negli anni le tutele per le madri siano state estese a tutte le tipologie di lavoro, ci sono ancora oggi alcune differenze. Ovviamente, durante il periodo di congedo la madre avrà diritto a ricevere una retribuzione: **l'indennità di maternità è pari all'80 per cento dell'ultima retribuzione** giornaliera. L'importo dell'indennità spettante può arrivare fino al 100 per cento qualora il contratto collettivo di riferimento preveda l'obbligo di integrazione da parte del datore di lavoro. Per le iscritte alla Gestione separata INPS, il congedo di maternità è riconosciuto se nei 12 mesi che precedono il periodo di astensione dal lavoro risulti attribuita almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena. La maternità per i dipendenti, invece, spetta fin dal primo giorno di lavoro.

AMAPOLA Srl SB, oltre a integrare il 20% della retribuzione rimanente nei mesi di astensione obbligatoria, prevede un'estensione facoltativa del congedo di maternità di ulteriori 2 mesi sempre retribuiti al 100%, da usufruire sia prima che dopo la nascita.

DURATA E DA QUANDO SI PUÒ RICHIEDERE

La **durata del congedo di maternità obbligatorio** e retribuito dall'INPS è di **cinque mesi per tutte** le categorie di lavoratrici riportate nell'elenco sopra riportato. Secondo le regole stabilite dall'INPS e sulla base di quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del Testo Unico sulla maternità e sulla paternità, il periodo di congedo **parte da due mesi prima** dalla data presunta del parto. La decorrenza è tuttavia **anticipata nei casi di gravidanza a rischio** o di mansioni incompatibili con la gravidanza e, in tal caso, il periodo di congedo potrà essere ulteriormente prorogato (oltre alla possibilità di beneficiare, dopo la maternità, anche del congedo parentale). Dopo il parto, invece, i mesi di congedo di maternità sono tre. Tuttavia per lavoratrici e datori di lavoro la legge è abbastanza flessibile, perché consente anche di **posticipare la data di inizio dei mesi di congedo** obbligatorio, rendendo possibile lavorare anche fino all'ottavo mese di gravidanza qualora non vi siano rischi per il nascituro. È inoltre possibile fruire anche del **congedo di maternità dopo il parto**, a specifiche condizioni.

AMAPOLA Srl SB, oltre a integrare il 20% della retribuzione rimanente nei mesi di astensione obbligatoria, prevede un'estensione facoltativa del congedo di maternità di ulteriori 2 mesi sempre retribuiti al 100%, da usufruire sia prima che dopo la nascita.

CHI HA DIRITTO AL CONGEDO DI MATERNITÀ INPS

Possono **presentare domanda** per fruire del periodo di **congedo di maternità INPS**:

- lavoratrici dipendenti assicurate all'INPS anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA;
- apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;
- disoccupate o sospese: il congedo di maternità deve iniziare entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro. Se sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione o alla cassa integrazione, il congedo può iniziare oltre i 60 giorni. Per le disoccupate che negli ultimi due anni abbiano svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità spetta solo se il congedo di

POLICY INTERNA (POL 3) PER LA GESTIONE DELLA MATERNITÀ (rev0 del 08/01/2024)

maternità è iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e sono stati versati all'INPS 26 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo;

- lavoratrici agricole a tempo indeterminato o determinato che, nell'anno di inizio del congedo, siano in possesso della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (articolo 63 del TU);
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti), con 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo;
- lavoratrici a domicilio (articolo 61 del TU);
- lavoratrici LSU o APU (attività socialmente utili o di pubblica utilità dell'articolo 65 del TU);
- lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS e non pensionate, tenute però a versare il contributo con l'aliquota maggiorata prevista dalla legge per finanziare le prestazioni economiche di maternità. La relativa indennità è riconosciuta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa;
- lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche (incluse le lavoratrici dipendenti ex INPDAP ed ENPALS) le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di maternità verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono e da cui percepiscono la relativa indennità, corrispondente al trattamento economico.

Dall'elenco sopra riportato è evidente come il decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo Unico maternità e paternità, abbia voluto riconoscere il diritto all'astensione dal lavoro dopo il parto a tutte le donne lavoratrici, **anche in caso di disoccupazione**.

CONGEDO DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI

Le lavoratrici dipendenti hanno l'obbligo di astensione dal lavoro nel periodo che va dai due mesi precedenti alla data presunta del parto fino ai tre mesi dopo il parto. Questo periodo può essere esteso per motivi legati alla salute della lavoratrice oppure a mansioni rischiose. Il diritto al congedo di maternità non è rinunciabile e il datore di lavoro ha il divieto di obbligare e chiedere alla lavoratrice di lavorare. Come anticipato precedentemente, l'indennità riconosciuta è pari all'80 per cento dell'ultima retribuzione percepita, ed è a carico dell'INPS, salvo diverse disposizioni nel CCNL di riferimento o politiche aziendali. Il congedo per adozione o affidamento preadottivo non è obbligatorio e la madre può anche rinunciarvi. Per l'affidamento non preadottivo, invece, la durata del congedo è ridotta di due mesi ed è pari quindi a tre mesi.

AMAPOLA Srl SB, oltre a integrare il 20% della retribuzione rimanente nei mesi di astensione obbligatoria, prevede un'estensione facoltativa del congedo di maternità di ulteriori 2 mesi sempre retribuiti al 100%, da usufruire sia prima che dopo la nascita.

DOMANDA INPS CONGEDO DI MATERNITÀ: COME FARE

La **domanda di congedo di maternità INPS** dovrà essere inviata prima dei due mesi che precedono la data prevista per il parto e il termine ultimo è fissato al massimo **entro un anno dalla fine** del periodo indennizzabile.

Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo di maternità online all'INPS attraverso il servizio dedicato.

POLICY INTERNA (POL 3) PER LA GESTIONE DELLA MATERNITÀ (rev0 del 08/01/2024)

La domanda prevede la possibilità di allegare:

- copia della documentazione richiesta;
- provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata;
- autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento preadottivo rilasciato dalla Commissione per le Adozioni internazionali;
- attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

In alternativa alla procedura online sul sito dell'INPS, la domanda di congedo di maternità può essere presentata anche tramite:

- Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;
- enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

COMPORTAMENTO AZIENDALE PRIMA, DURANTE E DOPO

POLITICHE PRIMA DELLA MATERNITÀ

Durante il periodo che precede la maternità, l'azienda individua una risorsa che viene affiancata dalla lavoratrice incinta. Vengono inoltre concessi i permessi prenatali, utili per le visite da effettuare.

POLITICHE DURANTE LA MATERNITÀ

Durante la maternità, la lavoratrice viene sostituita nelle proprie mansioni, dalla risorsa individuata e affiancata nei mesi precedenti all'assenza.

POLITICHE RIENTRO DALLA MATERNITÀ

Tornare a lavoro dopo la gravidanza è un momento complesso nella carriera di ogni madre lavoratrice. Al di là di tutte le fondamentali agevolazioni a cui si ha diritto, un aspetto chiave è riuscire a conciliare nuovamente sfera privata e vita lavorativa.

Uno dei principi cardine del rapporto tra maternità e lavoro dipendente è il divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Se da una parte la normativa prevede l'astensione dal lavoro a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto, la gestante può comunque, previa certificazione medica, continuare a lavorare fino a 30 giorni dal parto. Terminati i cinque mesi di congedo obbligatorio e l'eventuale estensione facoltativa prevista da AMAPOLA Srl SB, le madri lavoratrici rientrate al lavoro hanno diritto ai riposi per allattamento, nella misura di un'ora al giorno (se l'orario lavorativo è inferiore alle sei ore) oppure due ore (se l'orario supera le sei ore giornaliere).

COME L'AZIENDA CONTRIBUISCE AL RIENTRO AL LAVORO

POLICY INTERNA (POL 3) PER LA GESTIONE DELLA MATERNITÀ (rev0 del 08/01/2024)

Il rientro in ufficio ha anche delle implicazioni di natura psicologica per adattare le nuove necessità ai vecchi ritmi. Almeno all'inizio, potrebbe essere traumatico lasciare il proprio figlio a casa. Per questo l'azienda garantisce alla neomamma massima flessibilità negli orari di lavoro concedendo, su richiesta, permessi o part time. Non sono richieste alle neomamme disponibilità fuori dall'orario di lavoro. Al rientro al lavoro dopo il congedo, vengono garantite mansioni uguali o equivalenti a quelle svolte prima dell'assenza.. Si conferma che vengono mantenuti tutti i benefit maturati prima della maternità.

Fondamentali per l'azienda restano sempre il dialogo e la possibilità di gestire con grande elasticità questa fase transitoria tramite:

- il posizionamento delle riunioni in orari adeguati alle esigenze di una neo-mamma;
- un approccio graduale nell'inserimento;
- flessibilità e un costante coinvolgimento della risorsa;
- eventuali programmi di mentoring.