



Introduzione

La gravidanza e la maternità sono tutelate da una legge:

la legge di tutela della maternità. Con questo pieghevole desideriamo offrire informazioni importanti riguardo a questo argomento.

Vi sono delle differenze se durante la gravidanza ci si trova in un rapporto di lavoro subordinato, se si opera nel settore privato o nell'amministrazione pubblica, se si è lavoratrice autonoma oppure disoccupata.

Questo è il secondo pieghevole con cui noi gruppo di lavoro "Donne e lavoro" del Comitato provinciale pari opportunità, ci rivolgiamo a tutte per aiutare ad orientarsi. In caso di domande o problemi suggeriamo di rivolgersi all'Ufficio tutela sociale del lavoro nella Ripartizione Lavoro della Provincia o ad un sindacato.

I patronati assistono gratuitamente nel compilare le domande di prestazioni.

Gruppo di lavoro „Donne e lavoro“ del Comitato Provinciale Pari Opportunità tra uomo e donna

Ulrike Egger, Maria Federspiel, Gabriella Kustatscher, Annemarie Marchetti, Christine Staffler, Franca Toffol, Silvia Vogliotti

Testo a cura di Ulrike Egger
© 02/2007

Tutela della maternità e congedi parentali

Legge per la tutela della maternità

Questa legge tutela la futura mamma sin dall'inizio della gravidanza dai pericoli per la salute che le condizioni di lavoro comportano durante questo periodo.

Ecco perché, nel proprio interesse e nell'interesse della bimba o del bimbo, si dovrebbe comunicare al datore o alla datrice di lavoro la gravidanza in corso ed il termine previsto per il parto.

La legge non prevede tuttavia alcun termine entro il quale l'azienda debba essere informata della gravidanza. È solo la donna a decidere quando comunicarlo al datore o alla datrice di lavoro.

La futura mamma ha diritto a:

permessi retribuiti per gli esami di prevenzione nel caso in cui non li possa effettuare al di fuori dell'orario di lavoro. Deve consegnare il certificato dell'avvenuta visita al datore di lavoro o alla datrice di lavoro.

Sono vietati lavori in cui:

- è esposta a sostanze, gas, radiazioni e vapori nocivi
- deve sopportare il calore, il freddo, l'umidità, i rumori o le vibrazioni
- solleva pesi superiori ai 4,5-5 kg (valore indicativo!) senza ausili meccanici
- è esposta ad un elevato rischio di incidenti secondo la valutazione dei rischi dell'azienda – ad esempio per scivolate o cadute
- ha a che fare con macchine mosse o comandate a pedale,
- assiste malati psichici o persone con handicap psichici all'interno di una struttura
- opera in un reparto per malattie infettive
- lavora abitualmente di notte

Può anticipare il termine di astensione del lavoro

Se il medico o la medica ha dei dubbi sul carico dell'attività svolta e l'azienda in caso di elevato rischio di incidenti non può esonerarla dalla sua attività oppure offrirle un posto di lavoro idoneo, dovrebbe presentare all'Ufficio tutela sociale

del lavoro la domanda di astensione anticipata dal lavoro per non arrecare danni al bambino o alla bambina. Ciò vale anche per eventuali complicazioni che sorgessero durante la gravidanza..



Durante il periodo di congedo di maternità è obbligata ad astenersi dal lavoro.

La tutela della maternità inizia di regola due mesi prima e termina tre mesi dopo la nascita del bambino o della bambina. Se si sente e le condizioni lavorative lo permettono può far slittare il periodo ad un mese prima e quattro mesi dopo la nascita del bambino o della bambina. È necessario presentare il certificato del ginecologo o della ginecologa. In aziende in cui è previsto un controllo medico ha inoltre bisogno del relativo assenso. In caso di parto prematuro ha comunque diritto a cinque mesi di congedo. In caso di aborto non ha diritto ad alcun congedo di maternità. L'assenza dal lavoro deve essere giustificata con un certificato di malattia.

Retribuzione durante il congedo

L'indennità di maternità pagata durante il periodo di astensione obbligatoria è compresa tra l'80% ed il 100% dello stipendio ed è pagata tramite il datore di lavoro o la datrice di lavoro. Le spetta anche per il periodo compreso tra il termine previsto per il parto e il parto stesso, laddove questo fosse successivo. La contribuzione ai fini pensionistici è del 100%.

Dopo il congedo di maternità può usufruire dei congedi parentali

Vi sono notevoli differenze a seconda se è occupata nel settore privato, se è dipendente dello Stato o della pubblica amministrazione locale.*

* Nel settore privato e nello Stato vige la legislazione statale. Per le persone occupate nell'amministrazione pubblica locale, la Provincia di Bolzano ha stabilito norme proprie insieme ai sindacati.

Nel settore privato o nello stato

Nel settore privato e nello stato

sia la madre che il padre hanno diritto ad un'aspettativa dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino o della bambina. Ciascun genitore può astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a sei mesi. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Qualora il padre ne usufruisca per un periodo di tre mesi il limite del suo diritto di astensione dal lavoro è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è elevato a undici mesi. I genitori singoli* hanno diritto a dieci mesi di astensione dal lavoro.

I congedi parentali possono essere frazionati a piacere.

Durante l'aspettativa fino al compimento del terzo anno di età del bambino o della bambina si percepisce il 30% della retribuzione per un massimo di 6 mesi. Tra i tre e gli otto anni del bambino o della bambina l'aspettativa è retribuita solamente se il reddito non supera l'importo stabilito dall'INPS.

La contribuzione ai fini pensionistici è del 100% per sei mesi. La contribuzione per il periodo restante è coperta fino ad un importo massimo (200% dell'assegno sociale). Gli importi mancanti possono essere riscattati oppure versati tramite contribuzione volontaria.

* È genitore singolo chi vive con il bambino o la bambina in assenza dell'altro genitore. Se questo status non viene riconosciuto rivolgersi al sindacato o al patronato.

Nella pubblica amministrazione locale

... diversa è la situazione nella pubblica amministrazione locale (provincia, comuni, comunità comprensoriali, sanità)

Ci sono diverse possibilità:

Congedo parentale

Nei primi otto anni di vita del bambino o della bambina la madre e il padre hanno diritto complessivamente a undici mesi di congedo parentale. Un genitore può usufruire al massimo di otto mesi di congedo. I tre mesi restanti sono riservati all'altro genitore. Il congedo parentale può essere frazionato al massimo in sei periodi. Otto degli undici mesi sono retribuiti con il 30% dello stipendio, i restanti tre mesi con il 20%.

Eccezioni: nel caso di genitori singoli o di parti plurimi si ha diritto a undici mesi con il 30% della retribuzione. I genitori singoli possono frazionare tale periodo in cinque periodi al massimo. La contribuzione ai fini pensionistici è del 100% per sei mesi, i mesi successivi sono coperti al 30%.

Aspettativa per il personale con prole

Nei primi otto anni di vita del bambino o della bambina i genitori hanno diritto ad un massimo di 24 mesi di astensione dal lavoro, in caso di parti plurimi spettano loro ulteriori dodici mesi per ogni bambino o bambina oltre al primo. Tale aspettativa può essere frazionata in non più di due periodi. In alternativa a questa aspettativa non retribuita può decidere di lavorare a tempo parziale per almeno il 50%. Il vantaggio consiste nel fatto che nonostante il part-time ai fini pensionistici sono riconosciuti i contributi del tempo pieno. La contribuzione ai fini pensionistici è del 100% per l'intero periodo. I periodi di congedo parentale e di aspettativa per il personale con prole possono essere combinati tra loro e non possono superare complessivamente i 31 mesi.

Permesso per motivi educativi

In alternativa al congedo parentale è possibile usufruire di 24 mesi immediatamente dopo il congedo obbligatorio, in caso di parti plurimi spettano ulteriori 12 mesi per ogni bambino o bambina oltre al primo. Tale periodo deve essere fruito in un'unica soluzione. La retribuzione ammonta al 30% dello stipendio. La contribuzione ai fini pensionistici è del 100% per sei mesi, mentre gli altri mesi sono coperti al 30%.

Adozione ed affido

In caso di adozione di un bambino o una bambina o se si assiste un bambino o una bambina in affido e si opera nel settore privato

valgono con alcune eccezioni gli stessi diritti di cui si gode dopo la nascita di un figlio o una figlia. Come già detto: tre mesi di congedo per bambini di età inferiore ai sei anni dall'ingresso del minore o della minore nel nucleo familiare. Nel caso di adozioni internazionali invece questo congedo può essere usufruito fino al raggiungimento della maggiore età. La retribuzione del congedo è uguale a quello dei genitori naturali. Si ha inoltre diritto ad un'aspettativa non retribuita per la durata del periodo di permanenza nel paese di origine del bambino o della bambina.

Si può usufruire del congedo parentale durante i primi otto anni di vita del bambino o della bambina. Questo periodo è retribuito allo stesso modo come nel caso dei genitori naturali e per bambini di età compresa tra gli otto e i dodici anni può essere usufruito entro i primi tre anni dopo l'ingresso del minore o della minore nel nucleo familiare. Mentre la retribuzione di questo congedo nel caso di genitori naturali è garantita fino al compimento del terzo anno di vita del bambino o della bambina, nel caso di adozione e affido il limite è elevato ai sei anni.

Nell' amministrazione pubblica locale

per il congedo di maternità ed il congedo parentale vale la stessa regolamentazione del settore privato. L'aspettativa per il personale con prole deve essere fruita entro i primi otto anni dall'ingresso del minore o della minore nella famiglia e rispettivamente entro il quindicesimo anno di vita del bambino o della bambina. Il permesso per motivi educativi è soggetto alle medesime regole come nel caso dei genitori naturali.

Indirizzi utili

Ripartizione Lavoro

Ufficio tutela sociale del lavoro
Via Leonardo da Vinci 7, 39100 Bolzano
Tel. 0471 412750 – Fax 0471 412747
tutela-sociale-lavoro@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/lavoro

Consigliera di parità

Via Leonardo da Vinci 7, 39100 Bolzano
Tel. 0471 412797 – Fax 0471 412747
per prenotazioni: 0471 412750
consiglieraadiparita@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/lavoro/consiglieraadiparita_i.htm

ASGB (Patronato)

Via Bottai 30, 39100 Bolzano
Tel. 0471 308200 – Fax 0471 308201
info@asgb.org – www.asgb.org

CGIL/AGB (Patronato)

Via Roma 79, 39100 Bolzano
Tel. 0471 926411 – Fax 0471 926449
altoadige@cgil-agb.it – www.cgil.it/altoadige

SGBCISL (Patronato)

Via Siemens 23, 39100 Bolzano
Tel. 0471 568400 – Fax 0471 568435
info@sgbcisl.it – www.sgbcisl.it

UIL/SGK (Patronato)

Via Roma 84/c, 39100 Bolzano
Tel. 0471 245611 – Fax 0471934537
uilbz@uilaltoadige.it – www.uilaltoadige.it

KVVW/ACLI (Patronato)

Via Alto Adige 28, 39100 Bolzano
Tel. 0471 978677 – Fax 0471 973806
patronat@kvw.org

Ufficio previdenza ed assicurazioni sociali

Corso Libertà 23, 39100 Bolzano
Tel. 0471 411660/661 – Fax 0471 411669
previdenza@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/politiche-sociali

Inps – Istituto nazionale per la previdenza sociale

Ufficio gestione separata
Piazza Domenicani 30, 39100 Bolzano
Tel. 0471 996611 – Fax 0471 996730
www.inps.it

Allattamento e malattia

Rientro al lavoro e riposi giornalieri (allattamento)

Durante il primo anno di vita del bambino o della bambina la lavoratrice madre ha diritto a due periodi di riposo di un'ora che possono essere cumulati (l'orario di lavoro si riduce). Il datore o la datrice di lavoro deve consentire tali pause. Il riposo è solo uno quando l'orario di lavoro è inferiore a sei ore. In caso di parto plurimo le ore di riposo raddoppiano.

I periodi di riposo sono riconosciuti anche al padre lavoratore

- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga
- nel caso in cui la madre abbia un'attività autonoma
- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre*
- nel caso di parto plurimo

Ulteriori disposizioni per i padri nella pubblica amministrazione

Il padre ha diritto ad un'ora di riposo se la madre non svolge alcuna attività lavorativa e se in famiglia vi sono perlomeno tre bambini di cui due sotto i dieci anni.

Se il bambino o la bambina si ammala nel settore privato ha diritto

ad occuparsi esclusivamente di lui o di lei fino al compimento del terzo anno di vita. Dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino o della bambina ogni genitore ha diritto di astenersi dal lavoro cinque giorni l'anno per curare il bambino malato o la bambina malata. Le assenze dal posto di lavoro devono sempre essere certificate da un attestato medico. In ogni caso si tratta sempre di assenze non retribuite. Se il bambino o la bambina dovesse essere ricoverato o ricoverata durante il congedo ordinario questo si interrompe ed i giorni necessari vengono calcolati quali congedi non retribuiti.

Nell'amministrazione pubblica locale

Fino all'ottavo anno di vita del bambino o della bambina i genitori hanno diritto a 60 giorni di congedo straordinario retribuito suddivisibile in ore. In caso di grave malattia del bambino o della bambina entrambi i genitori possono usufruire del congedo straordinario anche contemporaneamente. In caso di ricovero del bambino o della bambina in ospedale il congedo ordinario in corso viene interrotto. In ogni caso deve essere presentata domanda all'amministrazione.

* Nel 2006 è stata emanata una nuova legge che prevede l'affidamento condiviso quale regola generale. La legge di tutela della maternità deve di conseguenza essere adeguata. Ad usufruire di tale diritto deve quindi essere il genitore che vive con il bambino o la bambina.

Se il bambino o la bambina ha un handicap

si può usufruire del congedo parentale fino al terzo anno di vita del bambino o della bambina. Questa aspettativa è retribuita con il 30% dello stipendio. In alternativa può ridurre l'orario lavorativo giornaliero di due o rispettivamente di un'ora (in caso di part-time) per dedicarsi al bambino o alla bambina.

Dopo il terzo anno di vita del bambino o della bambina si ha diritto a tre giorni retribuiti al mese da destinare alla cura che possono essere frazionati in mezza giornata. Si ha inoltre diritto ad usufruire di un'aspettativa retribuita di complessivamente due anni nel caso il suo bambino o la sua bambina non sia ospitato o ospitata in una struttura. La contribuzione ai fini pensionistici è in ogni caso del 100%.

Divieto di licenziamento

Dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino o della bambina non può essere licenziata dal datore di lavoro o dalla datrice di lavoro se non per colpa grave. Se il licenziamento avviene ugualmente, è bene rivolgersi immediatamente ad un sindacato. Il padre gode della medesima tutela se usufruisce del congedo parentale.

Se deve o vuole risolvere il rapporto di lavoro...

- Io comunica all'azienda ed all'Ufficio Tutela sociale del lavoro. Non deve essere rispettato il preavviso normalmente previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Ciò significa che può risolvere il rapporto di lavoro in tronco. Il datore di lavoro o la datrice di lavoro è tuttavia obbligato o obbligata a pagare l'importo che corrisponde all'indennità di preavviso.
- può continuare a versare i contributi volontari presso l'INPS. Per un anno la Regione integra il versamento volontario con un importo fisso. Anche alle madri ed ai padri che dopo la maternità o paternità lavorano a part-time è concesso un contributo per la prosecuzione dell'assicurazione volontaria.
- Se non svolge più lavoro retribuito dovrà assicurarsi obbligatoriamente contro gli infortuni domestici.

Attività autonoma

Se ha un'attività autonoma come artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, mezzadra o colona...

ha diritto all'indennità di maternità per il congedo di maternità (cinque mesi). La relativa domanda deve essere presentata direttamente all'INPS. L'entità dell'indennità di maternità è pari all'80% della retribuzione media giornaliera o della retribuzione "convenzionale". Genitori con un'attività autonoma hanno diritto anche al congedo parentale di tre mesi che deve essere fruito entro il primo anno di vita del bambino. L'indennità ammonta al 30% della retribuzione "convenzionale".

Opera come collaboratrice a progetto, associata in partecipazione...

ha diritto al congedo di maternità per due mesi prima e tre mesi dopo il parto. Può presentare la domanda per l'erogazione dell'indennità di maternità direttamente all'INPS ed essa verrà calcolata in base all'entità ed alla durata dei contributi versati. Percepirà tuttavia l'indennità solo se avrà versato almeno tre mesi di contributi nei 12 mesi precedenti prima del settimo mese di gravidanza alla relativa amministrazione separata presso l'INPS.

Al fini pensionistici Le vengono concessi cinque mesi di congedo di maternità per ogni bambino o ogni bambina, anche se il parto ha avuto luogo al di fuori del rapporto di lavoro. Deve presentare una domanda in questo senso all'INPS.

Il riconoscimento del congedo di maternità può avvenire anche per parti risalenti a molto tempo prima.

Casi particolari

Se non è in un rapporto di lavoro assicurato...

- ha comunque diritto all'assegno di maternità se può dimostrare che nel periodo tra il 18° ed il 9° mese prima della nascita del bambino o della bambina ha lavorato perlomeno tre mesi (tre mesi di contribuzione presso l'INPS).
 - se non può dimostrare alcun periodo assicurativo ha comunque diritto ad un'indennità di maternità. Il pagamento di tale indennità dipende tuttavia dal reddito e dal patrimonio della famiglia.
- In entrambi i casi la domanda deve essere presentata entro sei mesi.

Se ha un contratto di lavoro a tempo determinato...

ha diritto all'indennità di maternità. In caso di gravidanza non sempre i contratti di lavoro a tempo determinato vengono prorogati e terminano alla scadenza. In tal caso è necessario presentare domanda direttamente all'INPS.

Se sta facendo un apprendistato...

il periodo di apprendistato va considerato come un rapporto di lavoro a tempo determinato. Se il congedo di maternità (due mesi prima e tre mesi dopo la maternità) ricade nel periodo di apprendistato, questo si interrompe e può continuare l'apprendistato al termine del congedo. C'è anche la possibilità di usufruire del congedo parentale durante l'apprendistato.

Se è una collaboratrice domestica, una dipendente stagionale o se è disoccupata ...

ha diritto all'indennità di maternità, se presenta domanda all'INPS

- Come collaboratrice domestica ha diritto al congedo di maternità (due mesi prima e tre mesi dopo il parto) e solo dopo questo periodo può eventualmente essere licenziata. Non ha diritto al congedo parentale.
- Se ha un rapporto di lavoro stagionale ed il congedo di maternità (due mesi prima e tre mesi dopo il parto) cade al di fuori del periodo di lavoro deve presentare domanda direttamente all'INPS.
- In caso di disoccupazione ha diritto all'indennità di maternità solo se percepisce l'indennità di disoccupazione (sei mesi) e presenta una domanda all'INPS.

L'entità dell'indennità di maternità è calcolata secondo il reddito dell'ultimo rapporto di lavoro.

Donne e lavoro

Tutela della maternità e congedi parentali



- Settore privato/Stato
- Pubblica amministrazione locale
- Adozione ed affido
- Allattamento
- Bambina/bambino con handicap
- Divieto di licenziamento
- Attività autonoma
- Casi speciali

Opuscolo informativo del Comitato Provinciale Pari Opportunità-Servizio Donna

