

CONGEDO DI MATERNITÀ

3.1 Congedo di maternità: nozioni generali

La madre lavoratrice dipendente ha il diritto, ma anche l'obbligo, di astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto (astensione obbligatoria ante partum), nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto e nei 3 mesi successivi al parto (astensione obbligatoria post partum). La durata di detto congedo rimane tale anche in caso di parto plurimo.

In caso di adozione o affidamento nazionale di minore di cui alla legge 184/1983 il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso (adozioni o affidamenti).

Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. Fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore. Il periodo di congedo non fruito antecedentemente all'ingresso in Italia del minore in Italia, è fruito, anche frazionatamente, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. I periodi di permanenza all'estero, non seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, non possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità, ma devono essere giustificati ad altro titolo. Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito, né indennizzato (art. 26, comma 4, T.U. maternità/paternità).

In caso di affidamento non preadottivo di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

Per fruire del congedo di maternità occorre inviare la richiesta di "Congedo di maternità" allegando idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza unitamente alla documentazione inoltrata all'Inps (copia della domanda di congedo, relativa ricevuta protocollata dal sistema ed eventuali allegati).

La durata del periodo di astensione *ante partum* va determinato senza includere la data presunta del parto, nell'ipotesi in cui coincidano data presunta e data effettiva, il periodo complessivo ordinario sarà pari a 5 mesi e 1 giorno.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, in caso di ricovero del/la neonato/a anche non immediatamente conseguente al parto, presso struttura pubblica o provata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità che potrà riprendere dalla data di dimissioni.

La sospensione del congedo, che determina la ripresa dell'attività lavorativa della dipendente, può essere richiesta una sola volta per ciascun figlio/o e vincolata alla produzione di certificazione medica attestante la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

La data di sospensione del congedo è da intendersi come la data a partire dalla quale la lavoratrice riprende

l'attività lavorativa, che presuppone il ricovero del/la neonato/a, ma non coincide necessariamente con tale data.

In caso di ricovero del neonato la dipendente che intenda fruire della sospensione del congedo di maternità dovrà inviare al proprio datore di lavoro una richiesta di "Sospensione del congedo di maternità" unitamente alla documentazione attestante il ricovero del/la neonato/a presso struttura pubblica o privata, alla certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa, nonché alla richiesta di sospensione inoltrata all'Inps (copia della domanda e relativa ricevuta protocollata dal sistema).

3.2 Posticipo dell'inizio del congedo di maternità

La legge ⁶ assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità: è la cosiddetta flessibilità dell'astensione obbligatoria.

La madre ha la facoltà di continuare a prestare l'attività lavorativa:

- nell'ottavo mese di gravidanza (in tutto o in parte), fruendo, in questo caso, di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino (ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo);
- fino al giorno precedente la data presunta del parto, fruendo, in questo caso, di 5 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del

⁶ D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 20.

Tale flessibilità è possibile a condizione che il medico specialista del S.S.N. (o con esso convenzionato) e, ove previsto, il medico competente preposto in azienda alla tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino formalmente, mediante certificazione che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del/la nascituro/a. Tali certificazioni sanitarie devono essere acquisite nel corso del 7° mese di gravidanza.

La lavoratrice che intenda usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria dovrà presentare domanda all'INPS, corredata dalla seguente documentazione:

- qualora l'attività della dipendente sia sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione), la certificazione rilasciata dal medico specialista del S.N. (o con esso convenzionato) nonché la certificazione del medico competente ai fini della prevenzione della tutela della salute nei luoghi di lavoro che attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del/la nascituro/a;
- qualora l'attività della dipendente NON sia sottoposta a sorveglianza sanitaria (da verificare contattando il Servizio Prevenzione e Protezione), la certificazione rilasciata dal medico specialista del S.N., il quale dovrà anche esprimere – sulla base delle informazioni fornite dalla dipendente in ordine all'attività dalla stessa svolta – una valutazione sulla assenza di rischi per la gestante e i/la nascituro/a derivante dall'attività lavorativa svolta, oltre ad una dichiarazione del datore di lavoro (rilasciata dal Servizio Prevenzione e Protezione), attestante che per l'attività svolta dalla dipendente interessata non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che il ricorso alla flessibilità è immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice o del nascituro;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro (maternità anticipata);
- assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del/la nascituro/a derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto;
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di

L'INPS precisa che il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione ante partum inizialmente richiesto) su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti.

Quest'ultima ipotesi può verificarsi con l'insorgere di un periodo di malattia, anche **un solo giorno** di malattia dà inizio all'astensione obbligatoria, poiché ciò comporta sempre un *“rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro”* e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso.

3.3 Il congedo di maternità in caso di parto prematuro

In caso di parto fortemente prematuro (ossia che avvenga prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto), i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità *post partum*, anche qualora la somma dei periodi *ante* e *post partum* superi il limite complessivo dei cinque mesi ⁷. Il congedo si calcola aggiungendo ai 3 mesi *post partum* tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta.

⁷ D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 16, come modificato dal D. Lgs. 80 del 15/06/2015.

Non sono previste invece variazioni nel conteggio del periodo qualora il parto prematuro si verifichi all'interno dei due mesi precedenti la data presunta del parto.

CONGEDO DI PATERNITÀ

3.4 Congedo di paternità: nozioni generali

Il D.Lgs n. 105 del 30/06/2022 prevede che il padre, si astenga dal lavoro per 10 giorni da fruire a partire dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e non oltre i 5 mesi successivi al parto (o in caso di adozione entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia del minore).

In caso di parto plurimo (c.d. parto gemellare) la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

La fruizione di questo congedo da parte del padre non riduce la durata del congedo obbligatorio della madre.

In aggiunta a ciò, il padre può astenersi per un altro giorno d'accordo con la madre e in sua sostituzione per l'astensione obbligatoria a lei spettante. Questo significa che la fruizione del congedo facoltativo di un giorno da parte del padre è invece condizionata dalla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale dello stesso. In questo caso, il

dipendente deve allegare alla richiesta scritta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per la giornata richiesta dal padre. Detta dichiarazione deve essere inoltrata anche al datore di lavoro della madre da parte di uno dei due genitori.

Il comma 25 dell'Art.1 della Legge di Bilancio 2021 ha esteso il congedo di paternità ai casi di morte perinatale.

È posto a carico dell'Inps il pagamento dell'indennità pari al 100% della retribuzione spettante.

La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di richiesta in forma scritta al datore di lavoro, con un preavviso non inferiore a 5 giorni. Per la fruizione del congedo di paternità non è richiesta la compilazione e l'invio di alcuna documentazione all'Inps.

In caso di fruizione del congedo facoltativo, occorre allegare anche una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per il giorno equivalente a quello richiesto dal padre (la dichiarazione deve essere inoltrata anche al datore di lavoro della madre da parte di uno dei due genitori).

3.5 Congedo di paternità alternativo

Le previsioni relative al congedo di paternità alternativo ⁸ si applicano anche ai casi di Adozione o Affidamento.

Il padre lavoratore dipendente può utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita (fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino/a) in alcuni casi specifici ⁹:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono del figlio o della figlia da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre del figlio o della

Il lavoratore che intenda avvalersi del congedo di paternità deve fare domanda all'INPS presentando la relativa certificazione (in caso di abbandono è sufficiente l'autocertificazione). Successivamente dovrà presentare la documentazione all'Azienda.

Sono estesi al padre lavoratore i diritti e le tutele riconosciute alla madre.

⁸ D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 28 e D.Lgs n. 105 del 30/06/2022.

⁹ Queste fattispecie trovano applicazione sia nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente che lavoratrice autonoma (coltivatrice diretta, mezzadra e colona, imprenditrice agricola a titolo principale, artigiana, esercente attività commerciale, pescatrice autonoma della piccola pesca marittima e delle acque interne - D.Lgs. n. 151 del 26/3/01, art. 28, come modificato dal D. Lgs. 80 del 15/06/2015. In attesa di interpretazioni giurisprudenziali, non è chiaro se questa specifica modifica sia applicabile o meno ai casi di Adozione o Affidamento.

3.6 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Nei CCNL del Credito, Banca d'Italia e delle Assicurazioni, compreso il contratto ANAPA è previsto che i congedi

obbligatori di maternità e paternità siano retribuiti al 100%. Il Protocollo Occupazione e Produttività del 19/10/2012 e il rinnovo del 23/11/2023 del CCNL ABI prevedono inoltre che l'eventuale maternità a rischio sia retribuita al 100% e non all'80% come previsto dalla legge.

A seguito del rinnovo CCNL del 23/11/2023 anche il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva (se successiva) viene retribuita al 100%.

Occorre prestare attenzione a periodi di assenze non retribuite superiori a 60 giorni precedenti il congedo di maternità, poiché in tal caso si perde il diritto all'indennità di maternità. Pertanto, è opportuno interrompere l'assenza non retribuita con qualche giorno di ferie prima del congedo di maternità.

Per il personale a part time, la percentuale prevista viene applicata sulla retribuzione percepita in base al contratto in essere. Nel caso di passaggio a tempo pieno durante il congedo, ad esempio per la sopraggiunta scadenza del part time, la percentuale viene calcolata da quel momento sulla retribuzione piena.