

Tutela della maternità e paternità

Tutela delle gestanti e congedi per maternità e paternità

A cura del Gruppo di lavoro Servizio Personale del Comune di Pesaro coordinato dalla Responsabile Mirella Simoncelli

Continuiamo la disamina degli istituti giuridici posti a tutela della genitorialità (1) considerando la tutela delle gestanti e i congedi per maternità e paternità. Il tema viene affrontato attraverso l'analisi delle norme di riferimento e delle interpretazioni e, per ogni argomento viene proposto l'iter procedurale e i correlati fac simile di modelli

Tutela della lavoratrice gestante

L'ordinamento giuridico tutela la salute della mamma e del nascituro già nel momento della gravidanza prevedendo agevolazioni per controlli prenatali e assicurando condizioni di lavoro e ambientali idonee allo stato della lavoratrice fino a determinare un regime di interdizione obbligatoria al verificarsi di condizioni soggettive o oggettive.

Quadro normativo

La disciplina di riferimento a tutela della gestante è costituita da:

- artt. 4 e 21 DLgs 19 settembre 1994, n. 626
- artt. 7, 9, 11, 12, 14, 17, 53 DLgs 26 marzo 2001, n. 151
- art. 2, c. 2, DLgs 23 aprile 2003, n. 115
- art. 11, DLgs 8 aprile 2003 n. 66 recante Norme in materia di organizzazione dell'orario di lavoro
- art. 19, c. 9, Ccnl 6 luglio 1995
- art. 18, c. 3 Ccnl 14 settembre 2000
- art. 3, c. 7, Ccnl 5 ottobre 2001
- circolari Inpdap 12 marzo 2001, n. 11 e 1° agosto 2002, n. 30

Al fine di usufruire di tutti gli istituti di tutela previsti dalla normativa, la lavoratrice è tenuta a comunicare quanto prima lo stato di gravidanza.

Controlli prenatali (2)

Durante la gravidanza, la lavoratrice ha diritto di usufruire di permessi retribuiti, senza obbligo di recupero orario, finalizzati all'espletamento di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, qualora queste debbano necessariamente essere eseguite durante l'orario di lavoro.

Iter procedurale

L'istanza finalizzata alla fruizione dei permessi in oggetto (tav. 1), va successivamente corredata da apposita documentazione rilasciata dalla struttura ospedaliera

Note:

(1) Cfr. degli stessi autori in Azienditalia Il Personale 7/2003, pag. 325.

(2) Cfr. art. 14 DLgs 151/2001.

o dal medico convenzionato, attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami o della visita specialistica. I permessi coprono l'arco di tempo indispensabile per l'effettuazione degli esami o delle visite specialistiche richieste, al termine delle quali la dipendente è tenuta a riprendere servizio; nel computo dell'assenza viene riconosciuto anche il tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.

Trattamento economico ed effetti previdenziali

Spetta l'intera retribuzione. Tutti i periodi sono coperti ai fini previdenziali, dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto. Non riducono la tredicesima né le ferie.

Tavola 1 - Permesso per controlli prenatali (art. 14 del DLgs 151/2001)

Al Responsabile del Servizio Personale di _____

Oggetto: Permesso per controlli medici durante la gravidanza.

La sottoscritto/a _____, in servizio presso codesto Ente, in qualità di _____, presso il Servizio _____, con contratto:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato dal _____ al _____
- part time orizzontale dalle ore _____ alle ore _____
- part time verticale nelle giornate: _____ dalle ore _____ alle ore _____
- part time misto secondo il seguente calendario: _____

CHIEDE

Di usufruire di un permesso retribuito per controlli prenatali per il giorno _____ a partire dalle ore _____

DICHIARA

- ❖ Di autorizzare il trattamento dei dati personali anche sensibili, ai sensi della vigente normativa, per ogni genere di adempimento connesso alla presente istanza.
- ❖ Di essere informata in merito ai diritti riconosciuti all'interessato dall'articolo 13 della legge n. 675/96, in materia di riservatezza delle persone e di altri soggetti.

Si impegna a trasmettere la relativa documentazione (1).

_____ li _____

La Dipendente

_____ Visto: Il Dirigente/Responsabile

(1) La relativa documentazione dovrà attestare la data e l'orario di effettuazione degli esami o della visita specialistica. Le lavoratrici gestanti avranno diritto al suddetto permesso nel caso in cui questi debbano essere eseguiti necessariamente durante l'orario di lavoro.

Lavori vietati e condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli (3)

Nel caso in cui la gestante sia addetta al trasporto, sollevamento pesi o comunque a lavori cosiddetti «pericolosi», «faticosi» ed «insalubri» indicati nell'Allegato A al Testo Unico sulla maternità e paternità (DLgs n. 151/2001) come aggiornati con decreti ministeriali o inclusi nell'allegato B al TU stesso, il datore di lavoro ha l'obbligo di adibire la lavoratrice ad altra mansione anche di categoria inferiore, conservandole il trattamento economico già in godimento. Parimenti deve avvenire qualora il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, autonomamente o su istanza della lavoratrice, accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna. Nel caso in cui non sia possibile adibire la lavoratrice ad altra mansione, il Servizio ispettivo può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. b) e c), TU.

Valutazione dei rischi (4)

Fermo restando quanto stabilito al punto sopra descritto, è comunque obbligatoria la valutazione ai sensi dell'art. 4 del DLgs n. 626/1994; qualora emerga un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro informa appositamente la lavoratrice stessa e adotta le misure di prevenzione e protezione necessarie per evitare l'esposizione al rischio, anche modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro; in subordine, ove ciò non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, la gestante deve essere adibita ad altre mansioni, con le prerogative previste per i lavori vietati, dando contestuale informazione al Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro che autonomamente o su istanza della lavoratrice, può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro, ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. b) e c), per tutto il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del bambino. Al fine di non ridurre la tutela della salute della gestante, le misure di prevenzione e protezione e la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro che siano conseguenti alla valutazione del rischio, non possono essere applicate nei casi in cui la lavoratrice sia addetta a lavori vietati disciplinati dall'art. 7 del TU (in questo caso infatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di adibire la lavoratrice ad altra mansione).

Divieto del lavoro notturno (5)

Riprendendo le norme già contenute nell'articolo 53 del TU, l'art. 11 del DLgs 8 aprile 2003, n. 66, di recepimento delle direttive europee in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, conferma il divieto di adibire le lavoratrici al lavoro notturno (dalle ore 24,00 alle 6,00), dal momento dell'accertamento della gravidanza fino ad un anno di età del figlio. Inoltre non hanno l'obbligo di prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre con la medesima convivente;
- l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni.

Per completezza informativa si precisa che non sono altrimenti obbligati al lavoro notturno, i lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992.

Lavoratrici assegnate ai corpi di polizia municipale (6)

È estesa alle lavoratrici che prestino servizio presso il corpo di polizia municipale, la tutela già prevista per le lavoratrici gestanti appartenenti alla polizia di Stato e alla polizia penitenziaria per cui durante tutto il periodo di gravidanza, le medesime non possono essere assegnate a compiti operativi. Sono fatte salve naturalmente le ulteriori tutele previste dalla vigente normativa.

Note:

(3) Cfr. artt. 7 e 17 DLgs 151/2001.

(4) Cfr. artt. 11, 12 e 17 DLgs 151/2001.

(5) Art. 53, TU e art. 11 DLgs 66/2003.

(6) Art. 9 DLgs 151/2001.

Estensione del divieto (7)

Qualora la donna sia adibita a lavori predeterminati con decreti del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, ritenuti gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza, il divieto stabilito per il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) è anticipato a 3 mesi dalla data presunta del parto (alla data attuale il decreto non è stato ancora emanato).

Interdizione anticipata (8)

L'Ispettorato del lavoro può disporre l'interdizione quando:

- a) esistano gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (previa istanza della lavoratrice secondo le risultanze di apposito accertamento medico);
- b) le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino (a seguito di accertamento d'ufficio del Servizio Ispettivo anche conseguente alla comunicazione del datore di lavoro successiva alla valutazione del rischio o, su istanza della lavoratrice);
- c) la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, nei casi previsti dagli art. 7 e 12 del DLgs 151/2001 (rispettivamente lavori vietati, condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli; valutazione di un rischio ex art. 4 DLgs 626/1994).

I provvedimenti dei Servizi Ispettivi hanno carattere definitivo.

Il comma 2, art. 2, DLgs 23 aprile 2003, n. 115 modificando l'art. 17, comma 2, TU, disegna in modo più coerente la possibilità del Servizio Ispettivo relativamente all'istituto della interdizione anticipata, con un richiamo espresso ai periodi di astensione obbligatoria dovuto a lavori vietati (9) o alla incompatibilità oraria con lo stato di gravidanza (10).

Iter procedurale

Nei casi di cui alla precedente lettera a):

la dipendente è tenuta a comunicare alla struttura di appartenenza, all'inizio dell'orario di lavoro, la propria assenza dal servizio. Entro i due giorni successivi deve trasmettere il relativo certificato medico e, contestualmente o in data successiva, copia della ricevuta rilasciata dal Servizio Ispettorato del lavoro, attestante la presentazione dell'istanza di interdizione anticipata che dovrà essere disposta entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

Nei casi di cui alle precedenti lettere b) e c):

l'astensione può essere disposta su istanza della lavoratrice o d'ufficio, da parte del Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio.

In tutti i casi, l'astensione dal lavoro decorre dalla data disposta dal citato provvedimento che ne è condizione essenziale.

Trattamento economico ed effetti previdenziali

In carenza di una espressa previsione di maggior favore nel contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali, per i periodi di interdizione anticipata dovrebbe applicarsi l'art. 22 del TU a meno che non si tratti di astensione obbligatoria anticipata a tre mesi (invece che a due), rispetto alla data presunta del parto conseguente allo svolgimento di lavori ritenuti gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza, elencati in apposito decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (non ancora emanato alla data attuale), disciplinato dall'art. 4 della legge 1204/1971 ed espressamente richiamato dall'art. 17, c. 4, Ccnl 14 settembre 2000. Tuttavia le parti hanno inserito a verbale

Note:

(7) Cfr. art. 17, c. 1, DLgs 151/2001.

(8) Cfr. art. 17, c. 2, DLgs 151/2001.

(9) Cfr. art. 7 DLgs 151/2003.

(10) Cfr. art. 12 DLgs 151/2003.

la dichiarazione n. 13, allegata al Contratto nazionale richiamato, impegnandosi ad applicare la previsione del c. 4, art. 17, vale a dire l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione e di risultato, nonché il salario di produttività, anche nel caso di interdizione disciplinata dall'art. 5 della legge 1204/1971, vale a dire in tutti i casi in cui la lavoratrice viene collocata in interdizione anticipata.

Nei periodi di astensione dal lavoro viene riconosciuta la corrispondente quota di tredicesima.

Per gli enti che non intendano applicare la dichiarazione a verbale in quanto non trasfusa in dispositivo contrattuale, va tenuto presente comunque che i periodi di interdizione anticipata (così come quelli di congedo di maternità disciplinati dallo stesso Capo III del TU) sono computati nell'anzianità di servizio e l'ente datore di lavoro è in ogni caso tenuto al versamento dei contributi rapportati alla retribuzione cosiddetta «virtuale» (retribuzione che la dipendente avrebbe goduto con il trattamento al 100%) non potendo avvalersi, le PP.AA. dell'accredito figurativo previsto dal c. 1, art. 25 TU (a conferma di ciò è il fatto che, quando il legislatore ha voluto ampliare tale beneficio alle PP.AA. lo ha esplicitamente previsto come nell'art. 35, cc. 3 e 4 TU, relativamente ai congedi parentali).

Ai sensi delle circolari Inpdap n. 11 del 12 marzo 2001 e n. 30 del 1° agosto 2002, i periodi di astensione obbligatoria (quindi anche l'interdizione anticipata) sono valutabili ai fini dell'Indennità premio di fine servizio e di Trattamento di fine rapporto; il datore di lavoro è tenuto ad effettuare i versamenti con riferimento alla «retribuzione virtuale».

Le ferie sono riconosciute per intero.

Per le lavoratrici a tempo determinato in costanza di rapporto di lavoro, si applica la stessa disciplina. Per i periodi successivi alla scadenza naturale del contratto, va tenuto conto che l'art. 24, c. 1, TU «Prolungamento del diritto alla corresponsione», riconosce il diritto a percepire l'indennità di maternità anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro e fino a tre mesi successivi al parto. Anche in questo caso non soccorre una espressa previsione contrattuale di miglior favore specifica per la lavoratrici a tempo determinato, tuttavia, tenuto conto dell'art. 57, c. 1, del testo unico, nella interpretazione prevalente si ritiene corretto riconoscere nella fattispecie in oggetto, il trattamento al 100% in considerazione dell'appartenenza della lavoratrice a tempo determinato, al settore pubblico, e precisamente al Comparto Regioni - Autonomie Locali, presso il quale l'indennità di maternità di cui all'articolo 22 TU, corrisponde appunto all'intera retribuzione.

Successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro l'ente è tenuto a versare i contributi previdenziali in proporzione alla indennità corrisposta (Informativa Inpdap n. 8/2003), mentre per l'eventuale differenza la lavoratrice potrà avvalersi dell'accredito figurativo qualora possa far valere al momento della richiesta, almeno cinque anni di contribuzione versata per effettiva attività lavorativa; gli stessi periodi non sono utili ai fini del trattamento di fine servizio e di fine rapporto, né tantomeno sono utili ai fini della tredicesima o delle ferie, tenuto conto che il rapporto di lavoro si è ormai concluso.

In tavola 2 vengono riepilogati gli effetti economico-retributivi e previdenziali relativamente alle fattispecie sopra considerate.

Congedo di maternità/paternità

L'evoluzione sociale ha favorito una nuova concezione della sfera familiare e dei ruoli dei diversi protagonisti fino a considerare il concetto di maternità come non esaustivo di tutte le dimensioni afferenti l'evento parto modificando così la terminologia stessa degli istituti giuridici. Così si parla oggi di tutela della genitorialità e si introduce il congedo di paternità accanto a quello di maternità.

Quadro normativo

La disciplina di riferimento (Tavola 2) è costituita da:

- capi III e IV e art. 57, DLgs 26 marzo 2001 n. 151 come modificati ed integrati dagli art. 2 e 5, c. 1, DLgs 23 aprile 2003 n. 115
- artt. 4, 6 e 12 DPR 25 novembre 1976 n. 1026
- art. 17 Ccnl 14 settembre 2000
- circolare Ministero Lavoro 7 luglio 2000 n. 43
- circolari Inps n. 109/2000, n. 133/2000, n. 152 del 4 settembre 2000 e n. 8 del 17 gennaio 2003
- circolari Inpdap n. 49 del 27 novembre 2000, n. 11 del 12 marzo 2001 e n. 30 del 1° agosto 2002
- informativa Inpdap n. 8 del 28 febbraio 2003.

Periodi di divieto al lavoro (11)

È vietato adibire al lavoro le donne nei seguenti periodi:

- a) nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) nel caso di parto verificatosi dopo la data presunta, nel periodo intercorrente tra tale data e quella effettiva;
- c) nei tre mesi successivi al parto (computati a decorrere dal giorno successivo all'evento ex art. 6 DPR 1026/76);
- d) per un numero di giorni corrispondenti a quelli tra il parto prematuro e la data presunta, che si aggiungono al congedo post partum.

La durata complessiva del congedo di maternità è stabilita in cinque mesi: i due mesi che precedono la data presunta del parto e i tre mesi successivi a meno che la lavoratrice non opti per la flessibilità del congedo e questo possa essere concesso (vedi infra).

La lavoratrice è tenuta a trasmettere in tempo utile il certificato medico attestante la data presunta del parto.

Nota:

(11) Cfr. art. 16 DLgs 151/2001.

Tavola 2 - Tutela delle gestanti - Effetti economico-retributivi e previdenziali

% di retribuzione e normativa di riferimento	Riconoscimento anzianità di servizio	Trattamento di quiescenza	IPS	TFR	13 ^a Mensilità (utilità del periodo di assenza)	Ferie (utilità del periodo di assenza)
INTERDIZIONE ANTICIPATA						
INTERA RETRIBUZIONE fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività (infatti, applicandosi lo stesso trattamento del congedo di maternità, le norme di riferimento risultano: art. 17, c. 4, Ccnl 14 settembre 2000 e dichiarazione congiunta n. 13 stesso Ccnl, in deroga all'art. 22, c. 1, DLgs 151/2001 che fissa l'indennità all'80%)	SI (art. 22, c. 3, DLgs. 151/2001)	100% (contributi rapportati all'intera retribuzione percepita applicandosi lo stesso regime del congedo di maternità; Circ. Inpdap n. 49/2000)	Contribuzione su retribuzione virtuale (100%) (Circ. Inpdap n. 11/2001 e n. 30/2002)	Contribuzione su retribuzione virtuale (100%) (Circ. Inpdap n. 11/2001 e n. 30/2002)	SI (art. 22, c. 3, DLgs. 151/2001)	SI (art. 22, c. 3, DLgs. 151/2001)

**Parto
prematuro** (12)

Come sopra precisato, in caso di parto prematuro spetta comunque l'intero periodo di astensione dal lavoro e pertanto i giorni non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, restando fermo il limite massimo di cinque mesi.

Nel caso in cui il figlio nato prematuramente necessiti di ricovero presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la lavoratrice - madre può richiedere che il periodo residuo di astensione obbligatoria ricominci a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; a tale scopo, prima di riprendere servizio, la lavoratrice dovrà presentare apposito certificato medico attestante che nulla osta alla ripresa lavorativa. Tuttavia eventuali giorni di malattia che intervengano in tale periodo dovranno essere considerati come congedo di maternità ed in quanto tali, andranno computati nel periodo complessivo spettante, in analogia a quanto previsto nel caso di opzione per la flessibilità del congedo in oggetto, dalla Circolare Inps n. 152 del 4 settembre 2000 (vedi infra).

**Parto
posticipato** (13)

I giorni di astensione goduti in eccedenza nel caso in cui il parto avvenga in data posticipata rispetto a quella presunta, non riducono il periodo spettante dopo la nascita del figlio.

**Flessibilità
del congedo
di maternità** (14)

La lavoratrice gestante può richiedere di restare in servizio fino all'ottavo mese di gravidanza usufruendo di un solo mese di congedo prima del parto e di quattro mesi successivamente, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che l'esercizio di tale opzione non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Tale facoltà è preclusa alla lavoratrice adibita a lavori elencati da apposito Decreto del Ministero del lavoro e previdenza Sociale; nelle more dell'emanazione di tale decreto, lo stesso Ministero ha emanato la Circolare n. 43 del 7 luglio 2000 (applicativa dell'articolo 12 legge 53/2000 oggi trasfuso nell'art. 20 TU), stabilendo i presupposti in presenza dei quali è esercitabile il diritto alla flessibilità del congedo di maternità. In base a tale decreto, in questo momento:

— nel caso venga in rilievo una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito lo spostamento ad altre mansioni o la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro, al fine di poter esercitare l'opzione per il congedo flessibile;

— qualora non sussista l'obbligo di sorveglianza sanitaria, sarà sufficiente il certificato del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o convenzionato che, sulla base delle indicazioni fornite dalla dipendente, è chiamato ad esprimersi circa la piena compatibilità delle mansioni dalla stessa espletate e delle relative modalità di svolgimento al fine di tutelare adeguatamente la salute della gestante e del nascituro.

L'Inps ha precisato con circolare n. 152 del 4 settembre 2000, che il periodo di flessibilità può andare da un minimo di un giorno a un massimo di un mese e che il periodo già concesso può essere ridotto su semplice istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti; in particolare eventuali malattie che intervengano in concomitanza con il periodo di flessibilità interrompono la flessibilità stessa e debbono essere considerate come giorni di congedo per maternità (non potranno quindi essere calcolati dopo il parto come giorni di congedo ancora da fruire) «in quanto ogni

Note:

(12) Cfr. art. 16, lett. d), DLgs 151/2001 e art. 17, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

(13) Cfr. art. 16, lett. b), DLgs 151/2001.

(14) Cfr. art. 20, DLgs 151/2001.

processo morboso in tale periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso nella certificazione del ginecologo ed eventualmente, in quella del medico competente».

Iter procedurale

La lavoratrice che intenda avvalersi dell'opzione di flessibilità dovrà far pervenire all'amministrazione, immediatamente prima dell'inizio del settimo mese di gravidanza, la domanda corredata del certificato rilasciato dal ginecologo, anche al fine di poter disporre la visita presso il Servizio di medicina preventiva (tav. 3).

Tavola 3 - Flessibilità del congedo di maternità (art. 20 del DLgs 151/2001)

Al Responsabile del Servizio Personale
del _____

Oggetto: richiesta di flessibilità del congedo di maternità - art. 20 del DLgs n. 151 del 26 marzo 2001.

La sottoscritta _____ in servizio presso codesto Comune,
con contratto a tempo:

- Determinato dal _____ al _____
- Indeterminato
- Tempo pieno
- Part-time orizzontale
- Part-time verticale
- Part-time misto

presso il Servizio _____ in qualità di _____
Cat. e posizione economica _____;

CHIEDE

Di usufruire della flessibilità del congedo di maternità prevista all'art. 20 del TU (1), astenendosi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto.

ALLEGA:

- il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto;
- il certificato in data immediatamente precedente il settimo mese di gravidanza rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attestante che la flessibilità richiesta, non arreca pregiudizio alla salute della sottoscritta e del nascituro.

DICHIARA

- ❖ Di essere a conoscenza che per poter usufruire della flessibilità richiesta è necessario che il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attesti anch'egli che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- ❖ Di autorizzare il trattamento dei dati personali anche sensibili, ai sensi della vigente normativa, per ogni genere di adempimento connesso alla presente istanza.
- ❖ Di essere informata in merito ai diritti riconosciuti all'interessato dall'articolo 13 della legge n. 675/96, in materia di riservatezza delle persone e di altri soggetti.
- ❖ Di avere informato il Responsabile del Servizio di appartenenza della presente istanza.

Si riserva di comunicare, entro 30 gg. dall'evento: data e luogo del parto ed il nome del/la bambino/a.

_____ data

_____ La dipendente

(1) Con decreto interministeriale sarà definito l'elenco dei lavori per i quali non potrà essere esercitata la facoltà di opzione per la flessibilità del congedo di maternità.

Interruzione della gravidanza

È considerato parto, a tutti gli effetti, ai sensi dell'art. 12 del DPR n. 1026/1976, l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione; la lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria post-partum.

In caso di interruzione della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno, le relative assenze sono considerate a tutti gli effetti malattia.

Ai fini della determinazione del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (15).

Congedo di paternità (16)

Il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità successivamente alla nascita del figlio (17) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, è esteso al padre lavoratore esclusivamente in caso di morte, di grave infermità o di abbandono della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Al verificarsi di tali condizioni, il padre è titolare di un diritto autonomo al congedo e pertanto è ininfluente che la madre sia o era, lavoratrice o meno; infatti il congedo obbligatorio post partum vuole garantire tra l'altro al neonato nei primi tre mesi di vita, l'assistenza materiale ed affettiva di almeno un genitore (18). Per avvalersi di tale diritto il padre lavoratore è tenuto a documentare le suddette condizioni o a rendere dichiarazione sostitutiva ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445 e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione del caso di «grave infermità» che non può essere oggetto di autocertificazione (19) e nel caso di affidamento esclusivo.

Congedo di maternità/ paternità in caso di adozione o di affido preadottivo

Adozioni e affidamenti nazionali (20)

La possibilità di fruire dei tre mesi di congedo (post partum) dal lavoro è estesa alla madre adottiva o affidataria (affido preadottivo), la quale potrà avvalersene durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, a condizione che il/la bambino/a non abbia superato all'atto dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età.

Il padre adottivo o affidatario, diversamente da quanto previsto per il padre naturale, potrà usufruire del congedo di paternità non solo nei casi di affidamento esclusivo, morte, grave infermità, o abbandono della madre ma anche in caso di rinuncia della madre adottiva lavoratrice subordinata. Non siamo quindi in presenza di un diritto autonomo da parte del padre ma dipendente dal diritto che compete alla madre.

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (21)

In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali il diritto suddetto compete nelle stesse modalità e con gli stessi limiti già descritti al precedente paragrafo, anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento del 18° anno di età.

Nel caso di adozione o affidamento preadottivo internazionali, la madre lavoratrice ha diritto a fruire di un congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello

Note:

(15) Cfr. art. 4 DPR n. 1026/1976.

(16) Cfr. art. 28 DLgs 151/2001.

(17) Cfr. Circolare Inpdap n. 49/2000.

(18) Cfr. Circolare Inps n. 8 del 17 gennaio 2003.

(19) Cfr. art. 49 DPR n. 445/2000.

(20) Cfr. artt. 26 e 31 DLgs 151/2001.

(21) Cfr. artt. 27 e 31 DLgs 151/2001.

Stato straniero, richiesto per la procedura di adozione o affidamento. Tale periodo di permanenza può essere richiesto dal padre adottivo o affidatario qualora la madre lavoratrice non ne usufruisca. L'ente autorizzato alla procedura di adozione, certifica la durata del congedo di maternità/paternità e la durata del periodo di permanenza nello Stato straniero, nel caso di fruizione del congedo non retribuito, di cui si è fatto cenno.

Iter procedurale

La/il dipendente è tenuto/a a comunicare in tempo utile la fruizione del congedo di maternità/paternità, mediante il modello predisposto dall'ente ai sensi della vigente normativa in materia di semplificazione (tavv. 4 e 5), completo di ogni dichiarazione richiesta e corredato della/e certificazione/i ivi prevista, ad eccezione della lavoratrice che usufruisca del congedo di maternità nei due mesi precedenti la data presunta del parto, per la quale sarà sufficiente inoltrare certificato del ginecologo attestante il periodo di gravidanza e la data presunta.

Entro i 30 giorni successivi al parto dovrà essere comunicata la nascita del figlio. Analogamente, entro lo stesso termine, in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, dovrà essere trasmessa la relativa certificazione medica attestante il mese di gravidanza al momento dell'interruzione e la data in cui questa si è verificata.

Trattamento economico ed effetti previdenziali (22)

In virtù del c. 2, art. 1 TU, che fa salvi i trattamenti di maggior favore, si applica l'art. 17, c. 4, del contratto nazionale di lavoro del 14 settembre 2000 Comparto Regioni - Autonomie Locali per cui per tutta la durata del congedo di maternità e/o di paternità, spetta alle lavoratrici o al padre lavoratore, anche adottivi o affidatari, l'intera retribuzione, fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

L'Amministrazione è tenuta, in costanza di rapporto di lavoro, ai fini pensionistici, al versamento dei contributi commisurati all'intera retribuzione; tale obbligo contributivo (versamenti sulla retribuzione al 100%), sussiste anche ai fini dell'Indennità premio di fine servizio (23) e del Trattamento di fine rapporto (24).

Alle lavoratrici con rapporto di lavoro part-time verticale spetta l'intero periodo (5 mesi) anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo (25).

Il periodo di congedo non retribuito previsto per la permanenza nello Stato straniero in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionali, di cui al c. 2, art. 27 TU, è considerato come interruzione del servizio e quindi non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio. Potrà essere utile previo riscatto ai sensi del DLgs n. 564/1996, oppure con l'istituto della prosecuzione volontaria dei contributi ai sensi del DLgs n. 184/1997 (26).

Lavoratrici a tempo determinato

Trattamento economico

In costanza di rapporto di lavoro, si applica la stessa disciplina contrattuale e pertanto spetta l'intera retribuzione.

Note:

(22) Cfr. art. 17, c. 4, Ccnl 14 settembre 2000.

(23) Cfr. Circolare Inpdap n. 49 del 27 novembre 2000.

(24) Cfr. Circolari Inpdap n. 11 del 12 marzo 2001 e n. 30 del 1° agosto 2002.

(25) Cfr. art. 6, c. 8, CCNL 14 settembre 2000.

(26) Cfr. Circolare Inpdap n. 49 del 27 novembre 2000 e art. 5 DLgs n. 564/1996.

Tavola 4 - Congedo di maternità/paternità Padre naturale - Madre/Padre adottivi o affidatari (ex astensione obbligatoria) (Artt. 26, 27, 28, 31 del DLgs 151/2001)

Al Responsabile del Servizio Personale
del _____

Oggetto: richiesta di congedo di maternità / paternità

Il/la sottoscritto/a _____, nato/a a _____,
il _____, residente a _____, Via _____, n. _____,
in servizio presso codesto Ente, con contratto a tempo:

- Determinato dal _____ al _____
- Indeterminato
- Tempo pieno
- Part-time orizzontale
- Part-time verticale
- Part-time misto

presso il Servizio _____ in qualità di _____
Cat. e posizione economica _____;

COMUNICA (barrare e compilare una delle casistiche corrispondenti alle Sezioni A o B)

Sez. A - Padre naturale (art. 28 T.U.):
— che si assenterà dal servizio a decorrere dal _____ fino al _____, per congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del DLgs 26 marzo 2001 n. 151 (1), per assistere al/alla proprio/a figlio/a _____, per le motivazioni indicate al Quadro C:

Sez. B. Madre/Padre adottivi o affidatari (affido preadottivo) (artt. 26, c. 1, 27, c. 1, 31 T.U.)
— che si assenterà dal servizio a decorrere dal _____ fino al _____, per congedo di maternità/paternità (2) per assistere il/la minore _____, entrato/a nel nucleo familiare in:

- adozione o affidamento nazionali adozione o affidamento internazionali

A tal fine dichiara sotto la propria personale responsabilità, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445 e successive modifiche ed integrazioni, consapevole delle sanzioni penali ed amministrative come stabilite agli artt. 75 e 76 dello stesso decreto, in caso di dichiarazioni mendaci, che:

— il/la minore sunnominato/a, nato/a a _____, il _____
è entrato/a nel nucleo familiare in adozione/affidamento preadottivo, in data _____ giusto provvedimento n. _____ del _____, del Tribunale dei minori di _____
o come certificato dall'Ente autorizzato alla procedura di adozione internazionale.

QUADRO C

compilare nel caso in cui l'istanza sia inoltrata da parte del PADRE naturale (Sez. A), adottivo o affidatario

la richiesta è inoltrata per le seguenti motivazioni:

- morte della madre del bambino
- grave infermità della madre del bambino
- abbandono del bambino da parte della madre
- affidamento esclusivo del bambino al sottoscritto
- rinuncia della madre ad usufruire del congedo di maternità (ESCLUSIVAMENTE PER IL PADRE ADOTTIVO O AFFIDATARIO)

a tale fine, dichiara inoltre sotto la propria personale responsabilità, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445 e successive modifiche ed integrazioni, consapevole delle sanzioni penali ed amministrative come stabilite agli artt. 75 e 76 dello stesso decreto, in caso di dichiarazioni mendaci, che:

- la madre _____:
- è di condizione: lavoratrice subordinata lavoratrice autonoma non occupata
- ha / non ha usufruito né usufruirà di congedo di maternità (in caso positivo precisare dal _____, al _____) in qualità di lavoratrice dipendente dell'Ente / Azienda _____, sede _____;
- è deceduta a _____, il _____;
- ha abbandonato il/la bambino/a a decorrere dal _____;

(segue)

(continua)

Allega:

- certificazione medica relativa alla grave infermità della madre
- estratto decreto/sentenza del Tribunale dalla quale si rileva che il figlio è stato affidato esclusivamente al sottoscritto
- estratto decreto/sentenza del Tribunale dei Minori (certificato dell'Ente autorizzato alla procedura nel caso di adozione / affidamento preadottivo internazionali), che attesta la data di inserimento del minore nel nucleo familiare
- fotocopia documento in corso di validità (nel caso in cui l'istanza non sia sottoscritta davanti al dipendente addetto alla ricezione della stessa)
- altro

DICHIARA inoltre

- di autorizzare il trattamento dei dati personali anche sensibili, ai sensi della vigente normativa, per ogni genere di adempimento connesso alla presente richiesta;
- di essere informato in merito ai diritti riconosciuti all'interessato dall'articolo 13 della legge n. 675/96, in materia di riservatezza delle persone e di altri soggetti.

_____ data

La/il sottoscritta/o _____

ENTE _____

A cura dell'Ufficio ricevente:

La firma del dichiarante è stata apposta davanti al sottoscritto dipendente addetto alla ricezione, e pertanto senza autenticazione della sottoscrizione ai sensi dell'art. 38 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445.

Data _____

Il dipendente addetto alla ricezione _____

(1) Il congedo di paternità può essere usufruito dal padre naturale nei primi tre mesi di vita del/la bambino/a esclusivamente in caso di morte o grave infermità della madre del bambino, di abbandono del bambino da parte della madre o, infine, in caso di affidamento esclusivo del bambino, al padre.

(2) Tale beneficio spetta ai genitori adottivi o che abbiano ottenuto un/a minore in affidamento preadottivo a condizione che il bambino/a non abbia superato all'atto dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età o il 18° anno in caso di adozione o affidamento preadottivo internazionali. In entrambi i casi il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia. In tali fattispecie, oltre che nei casi di morte, grave infermità o abbandono della madre o di affidamento esclusivo al padre, quest'ultimo ha diritto al periodo di congedo di paternità anche in caso di rinuncia della madre lavoratrice subordinata

Tavola 5 - Congedo per permanenza nello Stato straniero per adozione/affidamento (Madre/Padre adottivi o affidatari di minore straniero) (Artt. 27, c. 2, 31, c. 2, DLgs 151/2001)

Al Responsabile del Servizio Personale del _____

Oggetto: richiesta di congedo non retribuito per permanenza nello Stato straniero (procedura di adozione/affido preadottivo internazionali)

Il sottoscritt _____, nato a _____, il _____, residente a _____, Via _____, n. _____, in servizio presso codesto Ente, con contratto a tempo:

- Determinato dal _____ al _____
- Indeterminato
- Tempo pieno
- Part-time orizzontale
- Part-time verticale
- Part-time misto

presso il Servizio _____ in qualità di _____
Cat. e posizione economica _____;

(segue)

(continua)

CHIEDE

Di usufruire di un periodo di congedo non retribuito a sensi della normativa richiamata in oggetto, a decorrere dal _____ e fino al _____ ai fini della permanenza presso lo Stato straniero, per l'adozione o l'affido preadottivo internazionali

compilare nel caso in cui l'istanza sia inoltrata da parte del PADRE adottivo/affidatario (1):

a tale fine, dichiara sotto la propria personale responsabilità, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28 dicembre 2000 N. 445 e successive modifiche ed integrazioni, consapevole delle sanzioni penali ed amministrative come stabilite agli artt. 75 e 76 dello stesso decreto, in caso di dichiarazioni mendaci, che:

— la madre _____
 lavoratrice dipendente dell'Ente/Azienda _____
 sede _____

NON HA RICHiesto DI BENEFICIARE DEL CONGEDO IN OGGETTO

Allega:

- certificato dell'Ente autorizzato alla procedura di adozione / affidamento preadottivo internazionali che attesta la durata del periodo di permanenza all'estero richiesto per l'adozione / affidamento stessi
- fotocopia documento in corso di validità (solo per il padre nel caso in cui l'istanza non sia sottoscritta davanti al dipendente addetto alla ricezione della stessa)

DICHIARA inoltre

- di autorizzare il trattamento dei dati personali anche sensibili, ai sensi della vigente normativa, per ogni genere di adempimento connesso alla presente richiesta;
- di essere informato in merito ai diritti riconosciuti all'interessato dall'articolo 13 della legge n. 675/96, in materia di riservatezza delle persone e di altri soggetti.

_____ data

La/il sottoscritta/o _____

ENTE _____

A cura dell'Ufficio ricevente

La firma del dichiarante è stata apposta davanti al sottoscritto dipendente addetto alla ricezione, e pertanto senza autenticazione della sottoscrizione ai sensi dell'art. 38 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445.

Data _____

Il dipendente addetto alla ricezione _____

(1) Il congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero, richiesto per l'adozione/affido preadottivo internazionali, spetta al padre, alle medesime condizioni, qualora la madre lavoratrice non richieda lo stesso beneficio al proprio datore di lavoro. Il periodo fruito dalla madre o dal padre, è considerato interruzione dal servizio e può essere utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio previo riscatto o con la prosecuzione volontaria dei contributi.

Per i periodi successivi alla scadenza naturale del contratto, va tenuto conto che l'art. 24, c. 1, TU «Prolungamento del diritto alla corresponsione», riconosce il diritto a percepire l'indennità di maternità anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro e fino a tre mesi successivi al parto. Pur in carenza di un'espressa previsione contrattuale di miglior favore specifica per il personale a tempo determinato, stante il disposto del c. 1, art. 57 TU, l'interpretazione prevalente ritiene corretto riconoscere nella fattispecie in oggetto, il trattamento al 100% in considerazione dell'appartenenza della lavoratrice a tempo determinato, al settore pubblico, e precisamente al Comparto Regioni - Autonomie Locali, presso il quale l'indennità di maternità di cui all'articolo 22 TU, corrisponde appunto all'intera retribuzione piuttosto che all'80% della disciplina generale.

Qualora, tra la cessazione del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 60 giorni, alla gestante che risulti ancora disoccupata all'inizio del periodo di congedo stesso, spetta l'indennità di maternità nella stessa misura sopra precisata tenuto conto delle identiche motivazioni, per tutto il periodo di congedo stesso (5 mesi) a carico dell'ultima amministrazione presso la quale ha svolto la propria prestazione (27).

I periodi in oggetto non maturano il rateo di 13^a né le ferie in quanto il rapporto di lavoro si è ormai concluso.

Trattamento previdenziale

I periodi di congedo di maternità o di paternità al di fuori del rapporto di lavoro:

— sono considerati riconoscibili sia ai fini del diritto che della misura, esclusivamente ai fini pensionistici e previa domanda del/della interessato/a, a condizione che questi possa far valere, all'atto dell'istanza, almeno 5 anni di contribuzione versata per effettiva attività lavorativa; gli oneri dell'accredito figurativo sono a carico del relativo Istituto pensionistico (accredito figurativo - art 25 TU cc. 2 e 3) tuttavia nel caso di lavoratrici a tempo determinato, l'Ente è comunque tenuto al versamento dei contributi in proporzione alle indennità che siano corrisposte ai sensi dell'art. 24 del TU, vale a dire nel caso di prolungamento del diritto alla corresponsione. La durata dei periodi da accreditare figurativamente e l'individuazione dei soggetti aventi diritto (padre/madre naturali, adottivi o affidatari, genitore solo) variano in relazione alla collocazione temporale dell'evento - parto;

— i periodi in oggetto non sono utili ai fini dell'Indennità premio di fine servizio né del Trattamento di fine rapporto (28).

In tavola 6 vengono riepilogati gli effetti economico-retributivi e previdenziali relativamente alle fattispecie sopra considerate.

Note:

(27) Cfr. artt. 24 e 57, c. 2, DLgs 151/2001.

(28) Cfr. Circolare Inpdap n. 30 del 1° agosto 2002 e Informativa n. 8 del 28 febbraio 2003.

Tavola 6 - Congedo di maternità e paternità - Effetti economico-retributivi e previdenziali

	% di retribuzione e normativa di riferimento	Riconoscimento anzianità di servizio	Trattamento di quiescenza	IPS	TFR	13 ^a Mensilità (utilità del periodo di assenza)	Ferie (utilità del periodo di assenza)
CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ							
in costanza di rapporto di lavoro	INTERA RETRIBUZIONE fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività (art. 17, c. 4, Ccnl 14 settembre 2000 in deroga all'art. 22, c. 1, DLgs 151/2001)	SI (art. 22, c. 3, DLgs. 151/2001, Circ. Inpdap n. 49/2000)	100% (contributi rapportati all'intera retribuzione percepita; Circ. Inpdap n. 49/2000)	Contribuzione su retribuzione virtuale (100%) (Circ. Inpdap n. 11/2001 e n. 30/2002)	Contribuzione su retribuzione virtuale (100%) (Circ. Inpdap n. 11/2001 e n. 30/2002)	SI (art. 22, c. 3, DLgs 151/2001)	SI (art. 22, c. 3, DLgs 151/2001)
oltre la scadenza del contratto a termine	INDENNITÀ ECONOMICA pari al 100% della retribuzione (infatti l'art. 24 DLgs 151/2001 prevede il diritto della lavoratrice a tempo determinato, alla erogazione dell'indennità di cui al precedente art. 22 - congedo di maternità - anche oltre la scadenza del termine del proprio contratto di lavoro; nel comparto Regioni - Autonomie Locali tale prescrizione viene prevalentemente interpretata come diritto alla erogazione del trattamento di congedo di maternità percepito dalla lavoratrici a tempo indeterminato della specifica categoria, nella misura prevista ex c. 4, art. 17, Ccnl 14 settembre 2000, fino al termine del periodo di astensione obbligatoria).	SI (art. 24, c. 1, DLgs. 151/2001)	Oltre la scadenza del contratto a termine, l'Ente è tenuto a versare i contributi in proporzione all'indennità effettivamente corrisposta; nel caso di maternità verificate totalmente al di fuori del rapporto di lavoro è invece previsto il diritto alla contribuzione figurativa purché al momento dell'istanza si possiede il requisito di almeno 5 anni di contribuzione versata per effettiva attività lavorativa (Informativa Inpdap n. 8/2003)	NO (Informativa Inpdap n. 8/2003)	NO (Circ. Inpdap n. 30/2002)	NO perché il rapporto di lavoro è estinto	NO perché il rapporto di lavoro è estinto
CONGEDO PER PERMANENZA STATO ESTERO in caso di adozione/affidamento preadottivo internazionali							
	NESSUNA RETRIBUZIONE (art. 27, c. 2, DLgs. 151/2000)	NO (Circ. Inpdap n. 49/2000)	può essere riscattato (DLgs. 564/1996) oppure oggetto di prosecuzione volontaria (DLgs. 184/1997) (Circ. Inpdap n. 49/2000)	NO perché c'è interruzione del servizio (Circ. Inpdap n. 49/2000 e n. 11/2001)	NO perché il periodo si considera interruzione del servizio e non sospensione del servizio (Circ. Inpdap n. 11/2002)	NO perché c'è interruzione del servizio	NO perché c'è interruzione del servizio