

MATERNITÀ E LAVORO

Congedo, allattamento,
licenziamento



INDICE

1. CONGEDO

- p.4 Maternità e paternità: il congedo parentale
- p.9 Il congedo di maternità: domande e risposte

2. ALLATTAMENTO

- p.15 Allattamento e riposi giornalieri: la disciplina
- p.18 Niente buoni pasto per la lavoratrice in allattamento

3. LICENZIAMENTO

- p.22 Lavoratrice madre: può essere licenziata?

1. CONGEDO



MATERNITÀ E PATERNITÀ: IL CONGEDO PARENTALE

In cosa consiste, come funziona e
come fare domanda

IN COSA CONSISTE IL CONGEDO PARENTALE?

Il congedo parentale è un **periodo di astensione facoltativa** dal lavoro, riconosciuto al padre e alla madre lavoratori dipendenti, **fino al compimento del 12° anno di età del bambino.**

Il congedo ha una **durata massima di 10 mesi** (11 mesi in un caso particolare), per ciascun figlio.

In particolare:

- **alla madre** viene riconosciuto un **periodo**, continuativo o frazionato, **non superiore a 6 mesi**, utilizzabile dopo il congedo di maternità obbligatorio;
- **al padre** viene riconosciuto un **periodo non superiore a 6 mesi**, dal momento della nascita del figlio. La durata è elevabile a 7 mesi nel caso in cui il padre decida di fruire del congedo per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno 3 mesi. In quest'ultimo caso, quindi, la durata massima del congedo parentale è di 11 mesi.

Esempio: la madre si astiene dal lavoro per 4 mesi e il padre per altri 3. Il padre, in quest'ultimo caso, ha diritto a un prolungamento del congedo fino a un massimo di 7 mesi, potendo astenersi dal lavoro per ulteriori 4 mesi. In questo modo, la somma tra i 4 mesi della madre e i 7 del padre consente il raggiungimento della durata massima del

congedo di 11 mesi. Oppure può capitare che la madre si astenga dal lavoro per 6 mesi e il padre per 5. Anche in questo caso la durata massima del congedo è di 11 mesi, proprio perché il padre ha beneficiato di questo periodo per almeno 3 mesi. Tuttavia, dato che il limite massimo di 11 mesi è già stato raggiunto, il lavoratore non ha alcun periodo residuo da poter sfruttare;

- in presenza di **un solo genitore**, quest'ultimo può assentarsi dal servizio per la **durata massima di 10 mesi**.

Si ricorda che è possibile richiedere il **prolungamento del congedo parentale in caso di figli portatori di handicap grave**, per un periodo massimo di 3 anni, a condizione che i figli non siano ricoverati a tempo pieno presso una struttura sanitaria.

COME FUNZIONA E COME FARE DOMANDA?

La fruizione del congedo può essere **mensile, giornaliera o oraria**.

In quest'ultimo caso, salvo che la contrattazione collettiva preveda diversamente, è possibile utilizzare il congedo in misura pari alla **metà dell'orario giornaliero** di lavoro dell'interessato.

Esempio: se il lavoratore presta la propria attività per otto ore al giorno, in caso di fruizione oraria del congedo parentale quest'ultimo non può superare le 4 ore giornaliere.

Per beneficiare del congedo parentale è necessario presentare un'apposita **domanda all'INPS**, per via telematica, e fornire, con preavviso, una **comunicazione scritta al datore di lavoro**.

A QUANTO AMMONTA L'INDENNITÀ?

In caso di utilizzo del congedo parentale viene riconosciuta un'indennità solo a determinate condizioni.

In particolare:

- l'indennità è pari al **30% della retribuzione**, in caso di congedo utilizzato **fino al 6° anno di età del bambino**, per un periodo massimo e complessivo di 6 mesi tra i due genitori;
- in caso di congedo utilizzato **tra il 6° e l'8° anno di età del figlio**, l'indennità (pari al 30%) spetta solo se l'interessato non superi una determinata **soglia di reddito**;
- in caso di utilizzo del congedo **dopo l'8° anno di età del figlio** non viene corrisposta **nessuna indennità**.



IL CONGEDO DI MATERNITÀ: DOMANDE E RISPOSTE

In cosa consiste, durata e modalità
di utilizzo

IN COSA CONSISTE IL CONGEDO DI MATERNITÀ?

Il congedo di maternità è il periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro**, spettante alle lavoratrici durante la **gravidanza** e nei mesi immediatamente **successivi**.

Durante questo periodo, infatti, è previsto il **divieto far lavorare le donne**, alle quali viene

riconosciuta un'indennità economica (in genere pari all'**80% della retribuzione**).

Si ricorda, inoltre, che il congedo viene riconosciuto anche in caso di **adozione e affidamento di minori**.

QUAL È IL PERIODO COPERTO DAL CONGEDO?

Il periodo di congedo di maternità comprende, normalmente, i **2 mesi precedenti** la data presunta del parto e i **3 mesi dopo il parto**.

L'astensione obbligatoria, inoltre, comprende:

- il periodo tra la data presunta del parto e la data effettiva, nel caso in cui il parto avvenga dopo la data presunta;
- gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

In altri termini, in caso di parto prematuro, ai 3 mesi successivi si aggiungono i giorni non goduti prima.

IL CONGEDO PUÒ ESSERE RESO FLESSIBILE?

Pur mantenendo ferma la durata complessiva del congedo in 5 mesi, alle lavoratrici è riconosciuta la possibilità di rendere flessibile il relativo periodo.

Ciò significa che le lavoratrici possono **posticipare l'inizio del congedo al mese precedente** la data presunta del parto e **proseguirlo nei 4 mesi successivi**, salvo che non vi siano controindicazioni per la salute della lavoratrice e del neonato.

Dal 2019 è, inoltre, prevista la possibilità per le lavoratrici di rimanere al lavoro **fino al termine della gravidanza e usufruire dell'intero congedo di maternità (pari a 5 mesi) nel periodo successivo al parto.**

In questi casi è necessaria **l'attestazione del medico competente**, che certifica che questa scelta non sia pericolosa per la lavoratrice e il bambino.

CI SONO ULTERIORI PERIODI AGGIUNTIVI AL CONGEDO?

Al congedo obbligatorio di maternità si possono aggiungere eventuali periodi di **astensione anticipata** dal lavoro.

Questi ultimi possono essere disposti dall'Azienda sanitaria locale, per **gravidanza a rischio**, o dall'Ispettorato Territoriale Lavoro, quando le **condizioni di lavoro o ambientali** siano **pericolose** e la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni.

L'Ispettorato può disporre, per le stesse ragioni, anche dei **periodi di astensione successivi**, fino a **7 mesi** dopo il parto.

COME FARE DOMANDA?

La domanda del congedo di maternità può essere presentata **all'INPS**, per **via telematica**.

La lavoratrice è anche tenuta, prima dell'inizio del periodo di congedo, a trasmettere l'apposito **certificato medico di gravidanza**,

nonché a comunicare la **data di nascita del figlio** e le relative **generalità**, entro i **30 giorni successivi al parto**.

2. ALLATTAMENTO



ALLATTAMENTO E RIPOSI GIORNALIERI: LA DISCIPLINA

Scheda di sintesi

IN COSA CONSISTONO I RIPOSI GIORNALIERI?

Nel corso del 1° anno di vita del bambino, la madre lavoratrice ha diritto a **periodi di riposo (permessi per allattamento)**, di durata pari a:

- **2 ore**, anche consecutive, durante la giornata, se l'orario lavorativo giornaliero è **pari o superiore a 6 ore**. I periodi di riposo sono **dimezzati (1 ora)** se la lavoratrice utilizza un asilo nido interno o altra struttura idonea nelle immediate vicinanze;

- **1 ora**, se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a **6 ore**. Anche in questo caso il periodo di riposo si dimezza (**mezz'ora**), se la lavoratrice si avvale di asilo nido in azienda o nelle immediate vicinanze della stessa.

I PERMESSI PER ALLATTAMENTO POSSONO ESSERE RICONOSCIUTI ANCHE AL PADRE?

Gli stessi periodi di riposo possono essere riconosciuti anche al **padre lavoratore**, in queste circostanze:

- nel caso di affidamento esclusivo del figlio;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

COME FARE DOMANDA?

Le lavoratrici che intendono beneficiare dei permessi per allattamento devono fornire una **comunicazione scritta** al datore di lavoro.

I lavoratori, invece, sono tenuti a presentare **domanda** sia al **datore di lavoro** che all'**INPS**, per via telematica.

È RICONOSCIUTA UN'INDENNITÀ?

I permessi per allattamento sono **interamente retribuiti**.

L'indennità è **a carico dell'INPS** anche se, nella generalità dei casi, viene **corrisposta dal datore di lavoro**.

È importante ricordare che i **permessi per allattamento non sono compatibili con il congedo parentale**, neanche nel caso in cui quest'ultimo venga utilizzato a ore.

Questa scelta si spiega in ragione del fatto che le due misure hanno la stessa finalità, cioè quella di prendersi cura del bambino.



NIENTE BUONI PASTO PER LA LAVORATRICE IN ALLATTAMENTO

Se durante il periodo di allattamento una lavoratrice non raggiunge le sei ore di lavoro giornaliero, non ha diritto ai buoni

IL FATTO

Una dipendente dell' Agenzia delle Dogane, dopo aver iniziato ad usufruire delle ore di riposo per allattamento, **non ha più ricevuto i buoni pasto giornalieri.**

Si è rivolta quindi al Giudice del lavoro perché le venisse nuovamente riconosciuto il diritto di

percepire i buoni pasto anche se il suo **orario di lavoro** risultava inferiore alla soglia minima, pari a **6 ore**.

È consentito togliere i buoni pasto giornalieri alle lavoratrici che sono in riposo per allattamento?

LA DECISIONE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

La consegna dei buoni pasto non è obbligatoria per legge. Dipende dal raggiungimento delle condizioni previste dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Oltre a un **numero minimo di ore di lavoro giornaliero**, un'altra condizione necessaria per avere diritto ai buoni pasto individuata dalla Corte di Cassazione è che i **dipendenti** che li richiedono **siano effettivamente in pausa pranzo durante la giornata lavorativa**. In altre parole, se un dipendente lavora solo le mattine e finisce il suo orario lavorativo prima del momento previsto per la pausa pranzo, non ha diritto ai

buoni pasto.

Nel caso in questione, la dipendente non raggiungeva queste condizioni minime, perché **il periodo di allattamento non viene considerato come ore lavorate**. Le ore di permesso godute, per questi motivi, possono essere equiparate alle ore di lavoro solo ai fini della retribuzione, ma non per il godimento dei buoni pasto.

Perciò la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 31137/2019, ha stabilito che **non è possibile riconoscere i buoni pasto a lavoratrici del pubblico impiego che, avendo usufruito di permessi giornalieri per allattamento, non hanno svolto la pausa pranzo e non hanno raggiunto in concreto l'orario di lavoro minimo giornaliero previsto dal contratto collettivo di categoria**.

3. LICENZIAMENTO



LAVORATRICE MADRE: PUÒ ESSERE LICENZIATA?

Le specifiche ipotesi e le tutele applicabili

LA LAVORATRICE MADRE PUÒ ESSERE LICENZIATA?

La lavoratrice non può essere licenziata per un determinato periodo di tempo, che va dal momento in cui è accertata la gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54 d.lgs. 151/2001).

Il divieto opera anche in caso di aborto,

a condizione che avvenga **dopo il 180° giorno dall'inizio della gravidanza**: in questo caso, infatti, l'aborto è parificato al parto, determinando l'applicazione della disciplina prevista dall'art. 54 del d.lgs. 151/2001.

CI SONO ALTRI CASI IN CUI OPERA QUESTO DIVIETO?

Il divieto di licenziamento si estende anche al **lavoratore padre** che, **entro un anno dalla nascita del figlio**, abbia fatto uso al posto della madre del **congedo di paternità** per una di quelle cause particolarmente forti che lo consentono (come la morte della madre, o le gravi condizioni di salute della madre che non permettano l'assistenza al neonato).

La stessa disciplina, inoltre, si applica in caso di **adozione e affidamento**: in particolare, se è stato utilizzato il congedo di maternità o di paternità, è vietato il licenziamento dei lavoratori fino ad un anno dall'ingresso del minore nella nuova famiglia.

SONO PREVISTE DELLE ECCEZIONI A QUESTO DIVIETO?

Il divieto di licenziamento non opera in caso di:

- **colpa grave della lavoratrice:** deve trattarsi di una gravità specifica, che è possibile accertare prendendo in considerazione il comportamento complessivo della lavoratrice, in relazione alle particolari condizioni, psichiche e fisiche, legate allo stato di gravidanza;
- **cessazione dell'attività dell'azienda** in cui la lavoratrice è stata assunta: si ricorda che la cessazione dell'attività deve essere **effettiva**, non risultando sufficiente un semplice rischio di chiusura;
- **ultimazione della prestazione** per la quale la lavoratrice è stata assunta o **scadenza del termine** nei contratti a tempo determinato;
- **mancato superamento del periodo di prova:** in questo caso il licenziamento è legittimo solo se il datore di lavoro non era a conoscenza dello stato di gravidanza.

QUALI TUTELE SONO RICONOSCIUTE ALLA LAVORATRICE MADRE?

In caso di **licenziamento illegittimo** si applica la **tutela reale piena**, prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Il **licenziamento**, infatti, è considerato **nullo** e la lavoratrice ha diritto alla **reintegrazione nel posto di lavoro** o all'**indennità sostitutiva** della reintegrazione (pari a 15 mensilità).

Il datore di lavoro è condannato al pagamento di un'**indennità risarcitoria** (in misura minima di 5 mensilità) e al versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali**.

Alla tutela reale piena, prevista dallo Statuto dei Lavoratori, si aggiunge, in questi specifici casi, la previsione di una **sanzione amministrativa** (da 1.032 a 2.582 euro).

**Leggi le storie di
persone e di aziende
che affrontano il
tema della maternità
nel lavoro.**