

Il congedo di maternità e di paternità

Cosa è e come funziona il congedo di maternità

di Valeria Zeppilli - Il nostro ordinamento prevede che, durante il periodo di gravidanza e puerperio, le lavoratrici debbano obbligatoriamente astenersi dal lavoro per un determinato arco temporale. Si parla, a proposito, di congedo di maternità.

Tale congedo spetta anche in caso di adozione o affidamento di minori e dà inoltre diritto a un'indennità economica che sostituisce la retribuzione normalmente corrisposta.

Beneficiano del congedo di maternità tutte le lavoratrici dipendenti e le parasubordinate, nonché le socie lavoratrici di società cooperative e le donne assunte con contratto di apprendistato.

Periodo di astensione obbligatoria

Più nel dettaglio, la lavoratrice deve obbligatoriamente astenersi dal lavoro nei due mesi antecedenti la data presunta del parto, nel periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto (ove questa sia posteriore) e nei tre mesi successivi al parto.

Se vi è il consenso del medico curante è possibile lavorare sino all'ottavo mese completo di gestazione e quindi astenersi dal lavoro per quattro mesi successivi al parto anziché per tre.

Nel caso di parto fortemente prematuro, ovverosia avvenuto prima dei due mesi antecedenti la data presunta, la madre ha diritto al congedo di maternità per tutti i giorni intercorrenti tra la data effettiva del parto e la data di inizio del congedo e per i cinque mesi generalmente previsti per le gravidanze che abbiano avuto un normale decorso.

Congedo anticipato

In alcuni casi, su richiesta della lavoratrice e sulla base di un accertamento medico, è possibile anticipare il congedo di maternità.

Ci si riferisce, in primo luogo, alle ipotesi di complicanze gravi della gestazione o di malattie preesistenti che la gravidanza potrebbe aggravare. La decisione in proposito spetta alla ASL.

Il congedo anticipato è inoltre possibile se le condizioni ambientali o di lavoro sono da reputarsi pregiudizievoli per la salute della donna o del nascituro e se la lavoratrice è addetta a mansioni pesanti, pericolose o insalubri e non possa essere addetta ad altre mansioni.

In tali ultime due ipotesi, la decisione spetta alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Ricovero del bambino

In una precisa ipotesi è possibile sospendere il congedo di maternità: il ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata.

Si tratta di una facoltà che può essere esercitata una sola volta per ogni figlio e solo se lo stato di salute della donna risulti da certificazione medica compatibile con la ripresa dell'attività lavorativa.

Trattamento economico

Il congedo di maternità da diritto alla lavoratrice a un'indennità pari all'80% della retribuzione che, in determinati casi, è innalzata dai contratti collettivi al 100%.

Esso, inoltre, è considerato come periodo lavorato ai fini della progressione di carriera e va computato a tutti gli effetti (anche economici) nell'anzianità di servizio.

Trattamento previdenziale

Ai fini previdenziali, il congedo di maternità è conteggiato interamente e dà luogo all'accredito di contributi figurativi nella posizione pensionistica della lavoratrice interessata.

Congedo di paternità

In determinati casi, il congedo di maternità è sostituito dal congedo di paternità.

Questo, in particolare, spetta in caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre, di affidamento esclusivo del figlio al padre e di rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori. Esso può essere inoltre richiesto quando la madre è una lavoratrice autonoma.

Il congedo di paternità decorre dalla data in cui si verifica uno dei predetti eventi e coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice.

Astensione del padre lavoratore

A partire dalla legge Fornero numero 90/2012, il lavoratore padre ha anche diritto a un periodo di astensione dal lavoro.

Inizialmente previsto in via sperimentale per il triennio 2013-2015, la legge di stabilità 2016 lo ha esteso anche al 2016.

Si tratta in particolare di quattro giorni di congedo da fruire nei primi cinque mesi di vita del bambino.

Più precisamente, mentre i primi due giorni sono obbligatori e non incidono sul congedo di maternità, il terzo e il quarto giorno sono facoltativi e alternativi al congedo della madre (con la conseguenza che se il padre decide di avvalersene, la madre dovrà rientrare a lavoro due giorni prima).

Per la fruizione di tale astensione, al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione.