

A CHI SPETTA

Le seguenti **categorie** di lavoratrici/lavoratori dipendenti (occupate, disoccupate, sospese, agricole, non agricole, a domicilio, colf o badanti), in possesso dei **requisiti richiesti maturano il diritto a una indennità di maternità, sostitutiva della retribuzione al verificarsi dell'evento maternità anche se non in possesso della cittadinanza italiana.**

Categorie:

- lavoratrici dipendenti da **datori di lavoro privati** (compresi i dirigenti circ. 76/2006), lavoratori (circ. 41/2006) con **contratto di somministrazione di lavoro, lavoratori dipendenti dell'appaltatore, lavoratori distaccati, lavoratori con contratto di lavoro intermittente, lavoratori con contratti di lavoro ripartito, lavoratori a tempo parziale, lavoratore apprendista, lavoratori con contratto di inserimento, purché abbiano effettivamente iniziato l'attività lavorativa;**
- lavoratrici dipendenti **dalle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti locali privatizzate** per i periodi dal **1° gennaio 2009** - circ. 114/2008;
- lavoratrici **disoccupate o sospese da meno di 60 giorni;**
- lavoratrici **disoccupate da oltre 60 giorni con diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti normali** - circ. 254/1994 - circ. 60/2002 o alla indennità di mobilità circ. 150/93;
- lavoratrici **disoccupate da oltre 60 giorni con diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti** circ. 4/2006
- lavoratrici **disoccupate da oltre 60 giorni e meno di 180**, non assicurate contro la disoccupazione, in possesso del requisito di **26 contributi settimanali nel biennio precedente l'inizio della maternità;**
- lavoratrici **sospese** da oltre 60 giorni con diritto alla cassa integrazione guadagni;
- lavoratrici agricole a tempo determinato (OTD) con almeno 51 giornate di lavoro prestato nell'anno precedente ovvero nell'anno in corso prima dell'inizio della maternità msg 29676/2007 verifica iscrizione - msg 29676/2007);
- lavoratrici **agricole** (dirigenti e impiegate) **a tempo indeterminato** (OTI);
- **collaboratrici domestiche e familiari** (COLF e BADANTI) in possesso del requisito di 52 settimane di lavoro nei due anni precedenti ovvero 26 settimane nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità (**settimana utile = almeno 24 ore lavorate**);
- lavoratrici **dipendenti di cooperative** (operaie e impiegate socie o non socie);
- dipendenti (operaie e impiegate) da aziende esercenti **pubblici servizi di trasporto;**
- lavoratrici a **domicilio;**
- lavoratrici in distacco sindacale
- lavoratrici dello spettacolo;
- lavoratrici impegnate in attività socialmente utili (A.S.U.) o di pubblica utilità (A.P.U.);
- **padri lavoratori** (solo nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri circ. 8/2003 punto 10 - msg 8774/2007;
- **genitori adottanti o affidatari** (padri e madri **lavoratori dipendenti**) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri (il padre adottivo o affidatario può esercitare il diritto al beneficio in alternativa * quello della madre che vi abbia rinunciato (circ. 97/2001)
- ai genitori (padri e madri **lavoratori dipendenti**) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri, in caso di **collocamento temporaneo del minore** in famiglia (**è da escludersi**, invece, la concessione del beneficio, qualora il collocamento avvenga presso una comunità del tipo familiare) msg n. 5748 del 23.02.06

Ai padri lavoratori il congedo per maternità post-partum spetta solo nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre se in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri Circ. 8/2003 punto 10 - msg 8774/2007.

Al lavoratore padre di cui sopra sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria post-partum di maggiore durata conseguenti al parto prematuro. Circ. 8/2003 punto 10 .

Al lavoratore padre nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria **post-partum di maggiore durata** conseguenti alla richiesta **di flessibilità da parte della madre.** Circ. 8/2003 punto 10

* in alternativa = a periodi alterni

NON SPETTA

- **Alle lavoratrici non di ruolo del settore pubblico** circ. 45/84 punto C - . Tale trattamento economico viene corrisposto direttamente dalle amministrazioni o enti di appartenenza - circ. 127/90.
- **Alle lavoratrici del Fondo Volo** in quanto gli iscritti al fondo volo sono affidati alla gestione previdenziale della Cassa Marittima Tirrena che provvede, per conto dell'Inps, all'accertamento e alla riscossione dei contributi sociali di malattia e di maternità nonché al pagamento delle relative prestazioni economiche. Circ. 249/1983 e circ. 290/91 - contribuzione di malattia-

REQUISITI

Ai fini del diritto alla indennità , l'art. 17 L. n. 1204 del 1971 non richiede altro, in linea di principio, se non che la gestante abbia in atto un rapporto di lavoro con la corresponsione del relativo salario. Circ. 139/1982 -indennità di maternità punto 3 -

LA PRESCRIZIONE

Si prescrive dopo un anno dalla fine dell'evento, in caso di pagamento diretto dopo un anno dal giorno successivo all'ultimo indennizzabile - circ. 149/83 punto 9, 1° capoverso - ovvero dalla scadenza di ogni singolo periodo di paga (quadrimestrale o mensile) in cui il lavoratore avrebbe dovuto ricevere, da parte del datore di lavoro, l'indennità in caso di pagamento a conguaglio. circ. 149/83 punto 9, 2° capoverso.

Il procedimento in sede amministrativa ha effetto **sospensivo** (rinvia l'inizio della decorrenza della prescrizione o la sospende se la prescrizione ha già iniziato il suo corso) dei termini di prescrizione conseguentemente la presentazione della domanda di maternità sospende la prescrizione fino all'esaurimento della fase amministrativa. Msg. n. 9937 del 31.3.2006.

Il procedimento amministrativo può estrinsecarsi in diverse ipotesi applicative quindi il **periodo di sospensione** della prescrizione cambierà a seconda delle situazioni Msg. n. 9937 del 31.3.2006.

In caso di mancata presentazione della domanda la prescrizione decorre dal giorno successivo alla cessazione del periodo indennizzabile Msg. n. 9937 del 31.3.2006, la presentazione del "certificato di assistenza al parto" o autocertificazione attestante il rapporto di parentale madre/figlio, ai fini della prescrizione produce gli stessi effetti della domanda di congedo di maternità, se accompagnato dalla richiesta scritta della lavoratrice madre di voler fruire della prestazione di maternità.

La prescrizione può essere interrotta con richieste scritte (istanze, sollecitazioni, intimazioni ecc.) circ. n. 63 del 07.03.1991 punto 2 presentate dal lavoratore da un ente di Patronato o dal legale rappresentante del lavoratore stesso, con la conseguenza che il termine annuale ricomincia a decorrere dalla data di presentazione della richiesta o, se la stessa viene inviata, dalla data di ricezione all'Istituto.

Può essere interrotta, altresì, dal riconoscimento del debito da parte dell'Istituto.

QUANDO E QUANTO

ANTE PARTUM

La lavoratrice dipendente (occupata, disoccupata, sospesa, agricola, non agricola, a domicilio, colf o badante) ha diritto alla indennità come di seguito indicato, sostitutiva della retribuzione, per **ante partum** circ. 134382/82 punto 2

- per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (si calcolano senza includere la data presunta del parto msg n. 18311 del 12.07.2007);
- per l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto;
- per i periodi di astensione **obbligatoria ante-partum anticipati**, disposti dalla direzione provinciale del lavoro, **servizio ispezione del lavoro**; circ. 247/96 - circ 45/2000

N.B.: I due mesi precedenti la data presunta del parto, sulla base dell'interpretazione fornita dalla Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 1401/2001, si calcolano, come su detto, senza includere la data presunta del parto **esempio:** se la data presunta del parto è fissata al 15 agosto, la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro ed a percepire la relativa indennità dal giorno 15 giugno al 14 agosto - msg n. 18311 del 12.07.2007 - Le disposizioni emanate con la circ. 134382/82 nota 4 e 5 si debbono ritenere rettificata sulla base della sentenza su menzionata.

POST PARTUM

La lavoratrice dipendente (occupata, disoccupata, sospesa, agricola, non agricola, a domicilio, colf o badante) ha diritto alla indennità come di seguito indicato, sostitutiva della retribuzione, per **post partum** circ. 134382/82 punto 2

- per i 3 mesi successivi al parto **decorrenti** dal giorno successivo alla data stessa circ. 134382/82 punto 2;
- per i periodi di astensione **obbligatoria post-partum prolungati** fino a 7 mesi dopo il parto dalla direzione provinciale del lavoro, **servizio ispezione del lavoro**. Circ. 72/89

La lavoratrice ha diritto all'indennità post-partum anche nei casi in cui:

- il bambino sia nato morto;
- il bambino sia deceduto successivamente al parto;
- ci sia stata una interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione.

Si ha diritto al post partum anche in caso di adozione, affidamento o di collocamento del minore in famiglia.

Il congedo di maternità **post partum** spetta anche ai **padri** solo nei casi di **morte, grave infermità o malattia** della madre, **abbandono** del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre se in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri Circ. 8/2003 punto 10. La **morte dell'altro genitore va certificata con il certificato di morte o può essere sottoscritta** dichiarazione sostitutiva msg 8774/2007. La **grave infermità** non prevede la necessaria ospedalizzazione della madre inferma, il padre richiedente è tenuto a fornire specifica certificazione medica, tale certificazione sarà posta all'esame del medico di sede per la valutazione della compatibilità della infermità in rapporto all'assolvimento dei compiti di cura ed assistenza del neonato msg 8774/2007. L'abbandono del figlio da parte dell'altro genitore va documentato con le dovute modalità msg 8774/2007.

Al lavoratore padre di cui sopra sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria **post-partum di maggiore durata**

conseguenti al parto prematuro. Circ. 8/2003 punto 10.

Al lavoratore padre nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria **post-partum di maggiore durata conseguenti alla richiesta di flessibilità da parte della madre**. Circ. 8/2003 punto 10

N.B.:

Nel caso di abbandono del figlio durante i tre mesi successivi al parto, alla madre non spetta più l'indennità dal momento dell'abbandono.

PARTO PREMATURO

Nel caso di **parto prematuro** l'indennità spetta per il periodo ante-partum non goduto sommato alla fine del periodo post-partum fino a un massimo di 5 mesi, purché la lavoratrice non abbia ripreso l'attività lavorativa. circ.231/1999 - circ. 45/2000 punti B,C,D - circ. 109/2000 punto 5

- Per il Parto prematuro avvenuto quindi prima dei previsti due mesi di astensione ante partum dovrà essere riconosciuto un periodo di astensione obbligatoria dopo il parto pari a tre mesi, più i due mesi di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, secondo quanto previsto dalla circolare n. circ.231/1999 - circ. 45/2000

Non sono riconoscibili i giorni precedenti i due mesi suddetti.

- **Parto prematuro e interdizione anticipata dall'Ispettorato del lavoro.** Quanto detto nel paragrafo precedente vale anche se il parto prematuro si verifica **durante il periodo di interdizione anticipata** disposta dall'Ispettorato del Lavoro. Dovranno quindi anche in questo caso essere aggiunti ai tre mesi dopo il parto, i soli "normali" due mesi di astensione obbligatoria prima del parto, **escludendo, cioè i giorni non fruiti a titolo di interdizione anticipata.** circ. 45/2000
- **Parto prematuro e interdizione prorogata dopo il parto dall'Ispettorato del Lavoro.** I giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto **devono** essere aggiunti al termine dei mesi di proroga dell'astensione dopo il parto disposta, anche preventivamente, dall'Ispettorato ai sensi dell'art. 3 della citata legge, con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo post partum di maggiore durata (circ. n. 62 del 29.04.2010)

Anche al lavoratore padre nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, **sono riconosciuti** i periodi di astensione obbligatoria post-partum di maggiore durata **conseguenti al parto prematuro**. Circ. 8/2003 punto 10

Per poter fruire del prolungamento dell'astensione post-partum. circ. 109/2000 punto 5 la legge stabilisce un limite di 30 giorni per la presentazione della certificazione (o dichiarazione sostitutiva) relativa alla data del parto,

N.B.: Il periodo di 5 mesi è riconosciuto anche se il parto prematuro è avvenuto prima dei 2 mesi dalla data presunta del parto.

FLESSIBILITÀ

Nel caso in cui la lavoratrice chieda di fruire della **flessibilità** (circ. 109/2000 punto 4 - circ. 152/2000 - circ. 8/2003 punto 4), l'indennità è riconosciuta anche soltanto per il mese precedente la data presunta del parto, anziché i 2 mesi precedenti, con spostamento del periodo di astensione non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, fino al prolungamento di 4 mesi di congedo.

L'esercizio di tale facoltà, è subordinato alla **attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato nonché a quella del medico competente** ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove la legislazione vigente preveda un obbligo di sorveglianza sanitaria.

La **domanda di flessibilità** del congedo di maternità deve necessariamente essere presentata all'Inps in data antecedente alla fruizione del congedo (MSG 15195/2006 del 25/05/2006). La domanda di flessibilità può essere accolta anche se presentata oltre il 7° mese di gravidanza, purché le previste attestazioni del medico specialista siano state **acquisite dalla lavoratrice nel corso del 7° mese di gravidanza** msg 13279/2007.

Quanto precede nel presupposto che la lavoratrice abbia continuato a lavorare nel periodo in questione.

Possono essere accolte le sole domande di flessibilità a corredo delle quali siano allegate certificazioni sanitarie aventi data non successiva alla fine del 7° mese. Le domande di flessibilità cui siano allegate certificazioni sanitarie con data successiva a quella della fine del 7° mese, dovranno essere integralmente respinte. msg 13279/2007

Al lavoratore padre nei casi:

- di morte,
- grave infermità o malattia della madre,
- abbandono del bambino da parte della stessa

sono riconosciuti i periodi di astensione obbligatoria post-partum di maggiore durata conseguenti alla richiesta di **flessibilità da parte della madre**. Circ. 8/2003 punto 10

Documentazione da allegare alla domanda di congedo di maternità in caso di flessibilità:

- richiesta di avvalersi della facoltà di usufruire della flessibilità del congedo di maternità. Tale richiesta può essere espressa compilando il campo predisposto del modello di domanda di congedo per maternità (Mod. Mat.) ;
- **attestazione del ginecologo del SSN o con esso convenzionato rilasciata nel corso del 7° mese di gravidanza**

- certificazione medica rilasciata dal **medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria**, rilasciata nel corso del 7° mese di gravidanza, in cui sono riportate:
 - le generalità dell'interessata;
 - le indicazioni sul datore di lavoro;
 - la sede dove l'interessata presta il proprio lavoro;
 - le mansioni alle quali l'interessata è addeita;
- in mancanza del medico aziendale dichiarazione del **datore di lavoro** da cui risulta che in azienda o per le attività svolte dalla lavoratrice interessata non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro

Interruzione flessibilità circ. 152/2000 6° e 7° capoverso

La flessibilità può essere interrotta su istanza della lavoratrice o per malattia.

Flessibilità e malattia circ. 152/2000 6° e 7° capoverso

Il periodo di flessibilità anche se già accordato, si interrompe con l'insorgere di un periodo di malattia in quanto ogni malattia intervenuta in quel periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro.

Il differimento successivo al parto consisterà nelle giornate di astensione obbligatoria ante partum non godute che sono state oggetto di flessibilità (cioè quelle di effettiva prestazione di attività lavorativa comprese le festività)

Flessibilità e congedo parentale per altro figlio circ. 8/2003 punto 4

Si precisa, infine, che la domanda della lavoratrice che, pur essendo stata autorizzata alla flessibilità, e, quindi, allo svolgimento di attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza, chiede di fruire in questo stesso mese del congedo parentale per un altro figlio, **può essere accolta. Può essere accolta** anche la richiesta di ferie. In ogni caso, il congedo di maternità spetterà alla suddetta lavoratrice per tutta la sua prevista durata complessiva.

INTERDIZIONE DAL LAVORO (ISPETTORATO)

- **Interdizione anticipata** circ. 396/1982 parte 2° par. 5 - circ. 72/1989 - circ. 247/96- circ. 45/2000 - msg n. 343/2003 -circ 50/2005

La Direzione provinciale del lavoro sezione Ispettorato può disporre, sulla base di accertamento medico, l'inizio anticipato dell'interdizione obbligatoria all'80% della retribuzione quando:

- la gestazione sia caratterizzata da gravi complicanze o possa aggravare preesistenti forme morbose; **lettera a** ("nel caso di gravi complicanze della gravidanza e di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza", riguardano esclusivamente le condizioni fisiche riferite alla gravidanza, condizioni fisiche che impedirebbero lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa, anche di quella che potrebbe essere nuovamente intrapresa dalla lavoratrice);
- le condizioni di lavoro o ambientali appaiano pregiudizievoli alla salute della gestante o della creatura; **lettera b** ("quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino" sono strettamente connesse al tipo di attività lavorativa svolta al momento della richiesta)
- la gestante sia addeita al trasporto e al sollevamento di pesi o a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non possa essere spostata ad altre mansioni **lettera c** ("quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12"), del comma 2 dell'art. 17 del T.U., nonché le interdizioni prorogate ai sensi dell'art. 6 dello stesso decreto, sono strettamente connesse al tipo di attività lavorativa svolta al momento della richiesta.

- **Interdizione posticipata** circ. 396/1982 parte 2° par. 5 - circ. 72/1989 - circ. 247/96- circ. 45/2000 - msg n. 343/2003 -circ 50/2005

La Direzione provinciale del lavoro sezione Ispettorato può disporre, sulla base di accertamento medico, il posticipo dell'astensione per il periodo compreso tra la fine del terzo e la fine del settimo mese dopo il parto. circ. 72/1989 all'80% della retribuzione.

Ai fini del riconoscimento del diritto alla prestazione economica di maternità, **non dovranno essere indennizzati dopo la cessazione del rapporto di lavoro** i periodi di interdizione (anticipata e/o prorogata) riconosciuti dalle Direzioni provinciali del lavoro ai sensi delle **lett. b e c dell'art. 17 del D. Lgs. 151/2001**, senza che le Direzioni stesse fossero a conoscenza di una successiva cessazione del rapporto di lavoro, richiedendo quindi, se del caso, alle Direzioni suddette la rettifica dei provvedimenti emessi prima di conoscere la cessazione del contratto. circ 50/2005

- Se l'interdizione anticipata di cui alla **lettera a), comma 2, dell'art. 17 del D.Lgs. 151/2001** viene concessa con vari provvedimenti e con soluzione di continuità tra l'uno e l'altro, **l'indennità di maternità non è erogabile** qualora siano trascorsi più di 60 giorni tra la sospensione o cessazione del rapporto di lavoro e i provvedimenti stessi. circ 50/2005

ADOZIONE, AFFIDAMENTO O COLLOCAMENTO TEMPORANEO IN FAMIGLIA
Adozione o affidamento Circ. 16/2008

Per gli **ingressi** in famiglia avvenuti **nell'anno 2007**, potranno essere indennizzati i periodi di effettiva astensione dal lavoro ricadenti **nell'anno 2008 purché fruiti entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.**

Gli eventuali periodi di astensione fruiti a titolo di **ferie, congedo parentale ecc.** nei 5 mesi decorrenti dall'ingresso in Italia del minore, potranno essere commutati su domanda, in congedo di maternità e indennizzati.

I periodi di permanenza all'estero, ricadenti nell'anno 2007, non potranno essere indennizzati anche se si riferiscono ad ingressi in Italia avvenuti nel 2008.

Indennità di maternità e adozione Circ. 16/2008

- nel caso di adozione nazionale, l'indennità spetta per **i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia** + il giorno di ingresso stesso per i periodi di effettiva astensione dal lavoro, anche nell'ipotesi in cui l'adottato raggiunga la maggiore età durante il congedo . punto 1.1;
- nel caso di adozione internazionale , l'indennità spetta per **i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore + il giorno dell'ingresso stesso**, per i periodi di effettiva astensione dal lavoro. Tale ingresso risulterà dalla autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Fermo restando la durata massima di **5 mesi e 1 giorno**, il congedo può essere fruito anche parzialmente e frazionato, **prima dell'ingresso in Italia** del minore. Il periodo non fruito precedentemente all'ingresso in Italia **può** essere fruito, anche frazionato, **entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso in Italia** del minore. Per la fruizione dei congedi e dell'indennità è necessaria **l'astensione dal lavoro**. La lavoratrice per i **periodi di permanenza all'estero può** avvalersi anche **di periodi di congedo né indennizzati né retribuiti**. punto 1.2

Quanto detto trova applicazione anche nei casi in cui, al momento dell'ingresso del minore in Italia, lo stesso si trovi in affidamento preadottivo.

Indennità di paternità - adozione e affidamento Circ. 16/2008

Spetta al lavoratore subordinato per tutta la durata (**5 mesi più 1 giorno**) del congedo di maternità o per la parte residua qualora si verifichi:

- decesso o grave infermità della madre
- abbandono
- affidamento esclusivo
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche parzialmente.

Al padre richiedente il congedo di paternità spetta alle stesse condizioni previste per la madre. Circ. 16/2008

Indennità di maternità e affidamento Circ. 16/2008

La lavoratrice che prende in **affidamento (NON preadottivo)** un minore ha diritto, **nei 5 mesi successivi alla data di affidamento del minore**, a un periodo di astensione dal lavoro pari a **3 mesi**. Tale congedo, nei 5 mesi successivi all'affidamento, può essere fruito in modo **frazionato o continuativo** . punto 1.3

Congedo di paternità in caso di adozione o affidamento Circ. 16/2008 punto 2

Il congedo di maternità può essere riconosciuto anche nell'ipotesi di **collocamento temporaneo** del minore in famiglia (è da escludere nel caso in cui il collocamento temporaneo avvenga in una comunità di tipo familiare) con le stesse modalità dell'adozione o affidamento. Msg n. 5748 del 23.02.2006

N.B. Qualora la lavoratrice fruisca del congedo in occasione del **collocamento temporaneo in famiglia**, per lo stesso minore **non potrà** avvalersi di un ulteriore periodo in caso di successivo affidamento preadottivo o adozione. Msg n. 5748 del 23.02.2006

LE GIORNATE INDENNIZZABILI

L'indennità giornaliera di maternità spetta per tutte le giornate indennizzabili comprese nel periodo di assenza obbligatoria.

Alle operaie (comprese le apprendiste e le agricole) l'indennità spetta per le giornate feriali (con esclusione delle domeniche e delle festività) incluse nel periodo di astensione.

Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari l'indennità di maternità per astensione obbligatoria spetta con gli stessi criteri previsti per le operaie (art. 4 D.P.R. 31 dicembre)

Alle impiegate l'indennità spetta per tutte le giornate incluse nel periodo di astensione con esclusione delle festività nazionali e infrasettimanali cadenti di domenica.

La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui ha sede l'azienda non deve essere indennizzata qualora l'azienda sia tenuta, per legge o per contratto, ad erogare per la stessa giornata la normale retribuzione.

Nei casi in cui, per effetto dello **stato di disoccupazione o di sospensione dal lavoro**, le lavoratrici di cui sopra (impiegate, operaie e apprendiste) non ricevono, per legge o per contratto, alcun trattamento economico per le festività nazionali e infrasettimanali comprese nel periodo di maternità, l'indennità è dovuta anche per le predette festività.

Nel caso di **prestazioni lavorative limitate ad alcuni giorni della settimana**, l'indennità spetta solo per le giornate che sarebbero state retribuite se la dipendente non fosse stata assente

IL CALCOLO DELL'INDENNITÀ

La misura dell'indennità è pari all' **80% della retribuzione giornaliera** per le giornate indennizzabili comprese nel periodo di astensione obbligatoria.

LE PARTICOLARITÀ

Part-Time Verticale (Circ. 87/1999) circ. 41/2006 punto 6.2

- l'indennità di maternità spetta **per tutto il periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa, quando l'astensione obbligatoria inizia nel corso di una fase lavorativa;**
- l'indennità di maternità spetta **per tutto il periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa, quando l'astensione obbligatoria inizia entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato;**
- l'indennità di maternità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa (non va corrisposta, quindi, per le giornate comprese nella pausa contrattuale), quando **l'astensione obbligatoria inizia oltre 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.**

Nel caso in cui la lavoratrice e il datore di lavoro abbiano concordato la **trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, la **retribuzione** da prendere a base per il calcolo della indennità non sarà quella del periodo di paga precedente l'inizio del congedo ma quella dovuta per l'attività lavorativa a tempo pieno che la lavoratrice avrebbe svolto se non avesse dovuto astenersi obbligatoriamente dal lavoro. Msg 11635 del 13.04.2006

Lavoratrice saltuaria circ. 182/97 punto 2

La lavoratrice saltuaria si colloca in quelle fattispecie contrattuali caratterizzate da prestazioni lavorative abitualmente prestate in maniera del tutto episodica, che non risultano, perciò, predeterminate nella loro effettuazione. Per tali fattispecie la retribuzione da prendere a base per il calcolo, sarà computata dividendo quanto percepito dal lavoratore nel periodo da considerare non per il numero delle giornate lavorate o retribuite bensì per il numero di giornate feriali (ovvero di calendario, se impiegati) cadenti nel periodo stesso.

Lavoratrice dello spettacolo (saltuaria a termine o a prestazione)

Per tale lavoratrice l'indennità di maternità non è subordinata a particolari requisiti contributivi o di anzianità circ. 254/1994, la retribuzione da prendere a base per il calcolo della indennità è la retribuzione media giornaliera del mese immediatamente precedente (entro il massimale di euro 67,14) l'inizio del congedo di maternità msg. 4721/1998, nel caso in cui nel mese precedente l'inizio del congedo non sia stato svolto l'intero periodo lavorativo mensile si dividerà l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo retributivo di riferimento per il numero dei giorni lavorati o retribuiti risultanti dal periodo stesso. circ. 60/2002. Se nel mese precedente non è stata svolta alcuna prestazione lavorativa, la retribuzione da prendere a base per il calcolo dovrà essere quella del mese ancora precedente e qualora anche quest'ultima manchi, quella in cui inizia il congedo di maternità o in cui è rinvenibile una prestazione di lavoro dante titolo alla indennità circ. 60/2002.

La **domanda di maternità obbligatoria** dovrà essere presentata sul modello Mod/Mat Lavoratrici dipendenti circ. 60/2002 msg 20584 del 20/07/2006.

Lavoratrice intermittente circ. 41/2006**LE MODALITÀ DI PAGAMENTO**

L'indennità viene anticipata, generalmente, dal datore di lavoro **per conto dell'Inps.**

Ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato **operai agricoli e ai florovivaisti a tempo indeterminato, agli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale ed idraulico agraria a tempo indeterminato, ai dipendenti da cooperative e da consorzi agricoli, ai dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario** a decorrere dalle dichiarazioni trimestrali (DMAG-Unico) di competenza del II trimestre 2007 (scadenza 31 luglio 2007) quindi dal **1.10.2007**, il pagamento **della maternità** avverrà con il metodo del **conguaglio**. circ. 81/2007 - msg 14346/2007 - circ. 118/2007

N.B.: Nel caso la Direzione Provinciale del Lavoro comunichi all'Inps la mancata anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, si procederà al pagamento diretto delle somme non percepite dalle lavoratrici qualora le stesse si rivolgano all'Inps per il pagamento diretto, una volta esperiti i controlli previsti (msg. 5486 del 21/02/2006).

Viene pagata, invece, **direttamente dall'Inps:**

- alle lavoratrici stagionali;
- alle lavoratrici disoccupate o sospese dal lavoro da non oltre 60 giorni che non fruiscono del trattamento di integrazione salariale;
- alle lavoratrici disoccupate o sospese dal lavoro da oltre 60 giorni che fruiscono, all'inizio della maternità, dell'indennità di disoccupazione, di mobilità o di integrazione salariale con pagamento diretto da parte dell'Inps;
- alle lavoratrici agricole dipendenti (**facoltativamente se a tempo indeterminato** - circ. 118/2007);
- piccoli coloni e partecipanti familiari;
- alle colf e alle badanti;
- alle lavoratrici dello spettacolo con contratto a termine o a prestazione o a giornata, ecc. - circ 119/1980 punto 3 -

La **dichiarazione dei dati salariali da parte dei datori di lavoro (su mod. ind. mal. 1 e mod. ind. mal. 2) ai fini del calcolo della indennità è stata abolita. Il pagamento diretto della indennità è effettuato utilizzando le informazioni integrate contenute nella denuncia retributiva mensile (e-mens)** circ. 94/2009

MODALITÀ DEL PAGAMENTO DIRETTO

Nei casi di pagamento diretto l'interessato deve inoltrare all'Inps espressa richiesta indicando una delle seguenti modalità:

- bonifico bancario o postale;
- allo sportello di un qualsiasi Ufficio Postale del territorio nazionale localizzato per CAP, previo accertamento dell'identità del

percettore:

- da un documento di riconoscimento;
- **dal codice fiscale;**
- **dalla consegna dell'originale della lettera di avviso della disponibilità del pagamento trasmessa all'interessato via Postel in Posta Prioritaria.**

Nel caso di **accredito in c/c bancario o postale** devono essere indicate le coordinate bancarie o postali (codice IBAN).

Nel caso di **reclamo per mancato pagamento allo sportello a causa di riscossione fraudolenta**:

- **il legittimo beneficiario dovrà fare una dichiarazione di responsabilità** per mancata riscossione;
- **la sede Inps competente dovrà rimettere il pagamento e contestualmente denunciare l'accaduto alla competente autorità. La documentazione dovrà essere trasmessa alla Direzione Centrale per il recupero delle somme indebitamente riscosse (msg. 14680 del 12.05.2004).**

I **pagamenti** delle prestazioni a sostegno del reddito possono avvenire anche all'estero (msg. 000237 del 9.4.2003).

Con decorrenza 1/01/1998 l'Inps è Sostituto di Imposta per le prestazioni temporanee relativamente ai pagamenti diretti dell'indennità economica di maternità, quindi effettua detrazioni fiscali ed emette la relativa certificazione fiscale

N.B.: Nel caso di accredito in c/c bancario o postale devono essere indicate le coordinate bancarie o postali (codice IBAN).

Nel caso di **reclamo per mancato pagamento allo sportello a causa di riscossione fraudolenta** :

MATERNITÀ E ALTRE PRESTAZIONI

- maternità dipendente ed autonoma;
- maternità dipendente e parasubordinata;
- maternità dipendente e congedo parentale altro coniuge (padre);
- maternità dipendente e assegno di maternità dei comuni;
- maternità dipendente e assegno di maternità a carico dello stato;
- maternità e malattie legate alla gravidanza;
- maternità e malattia comune;
- maternità e trattamento INAIL;
- malattia insorta durante il congedo di maternità;
- malattia insorta dopo il congedo di maternità o parentale;
- maternità e indennità antitubercolare (TBC);
- maternità e cassa integrazione ordinaria e straordinaria;
- maternità e disoccupazione ordinaria e speciale;
- maternità e disoccupazione con requisiti ridotti;
- maternità e mobilità;
- maternità e congedo matrimoniale;
- maternità e sussidio per LSU (ASU - APU);
- maternità e retribuzione;
- maternità e congedo straordinario;
- flessibilità e congedo straordinario;
- maternità ed allattamento;
- maternità e assegni al nucleo familiare;
- maternità e distacco sindacale.

MATERNITÀ IN CASO DI DOPPIA ATTIVITÀ (DIPENDENTE E AUTONOMA)

- **lavoratrice dipendente a tempo pieno e lavoratrice autonoma:** non potendo la lavoratrice essere iscritta nella gestione delle lavoratrici autonome (per una regolare iscrizione nella gestione dei lavoratori autonomi, occorre che il lavoratore stesso partecipi al lavoro aziendale in maniera abituale e prevalente) avrà diritto alla indennità in qualità di lavoratrice dipendente;
- **lavoratrice dipendente part-time e lavoratrice autonoma:** qualora il lavoro autonomo abbia il carattere della abitualità e della prevalenza l'indennità spetta in entrambe le gestioni.

MATERNITÀ DIPENDENTE E PARASUBORDINATA

L'indennità di maternità in qualità di lavoratrice PARASUBORDINATA non è cumulabile con l'indennità di maternità come lavoratrice dipendente circ. 138/2002 punto 1.1 . Nel caso in cui alla data dell'evento, la lavoratrice parasubordinata risulti essere contestualmente lavoratrice dipendente o autonoma, la stessa avrà diritto alla prestazione di maternità in qualità di lavoratrice dipendente o autonoma, in quanto l'iscrizione alla gestione separata non comporta in tal caso il versamento del contributo maggiorato (0,72) previsto per la tutela della maternità. Qualora invece la prestazione di maternità spettante per l'attività di lavoratrice subordinata o autonoma sia di importo inferiore al trattamento economico alla stessa erogabile in qualità di lavoratrice parasubordinata, la stessa avrà diritto alla corresponsione della differenza a carico della gestione separata. circ. 138/2002

MATERNITÀ DIPENDENTE E CONGEDO PARENTALE ALTRO CONIUGE (PADRE)

Durante i tre mesi di astensione obbligatoria post partum della madre il padre può utilizzare l'astensione facoltativa. circ.109/2000 punto 1.3, 4° capoverso

MATERNITÀ DIPENDENTE E ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI

L'assegno di maternità del Comune non può essere cumulato con altri trattamenti previdenziali di maternità, ad eccezione **dell'eventuale quota differenziale**. circ. 179/1999

MATERNITÀ DIPENDENTE E ASSEGNO DI MATERNITÀ A CARICO DELLO STATO

L'assegno di maternità dello stato può essere corrisposto in caso di godimento di indennità di maternità solo per gli importi differenziali qualora l'importo della indennità di maternità sia inferiore a quello dell'assegno stesso. Circ. 143/2001

MATERNITÀ E MALATTIE LEGATE ALLA GRAVIDANZA

L'indennità di maternità è incumulabile con la malattia determinata o connessa allo stato di gravidanza, qualora non sia possibile l'astensione anticipata autorizzata dal servizio ispezione lavoro, **è prevista l'erogazione della indennità di malattia**. Tali periodi **non si computano** ai fini del raggiungimento del periodo massimo indennizzabile (180 giorni per anno solare).

MATERNITÀ E MALATTIA COMUNE

La malattia insorta durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) non è indennizzabile in quanto l'indennità di maternità è comprensiva della indennità di malattia (circ. 139/82 parte II punto 15 circ. 136/2003, punto 7 e circ. 8/2003, punto 5), l'indennità di maternità prevale sul trattamento di malattia che sia comune o di natura specifica tubercolare anche se le infermità siano intervenute prima dell'inizio della astensione obbligatoria circ. 139/82 parte II punto 15

MATERNITÀ E TRATTAMENTO INAIL

L'indennità di maternità è incumulabile **con il contemporaneo riconoscimento della inabilità temporanea da infortunio o malattia professionale** corrisposta dall'INAIL.

L'INAIL, con circ. 14.5.87, n. 33, ha disposto che il **trattamento economico per inabilità temporanea** è prevalente sul trattamento economico di **maternità** circ. 182/1997 punto 12. Tale disposizione dell'INAIL modifica quanto a suo tempo disposto dall'Inps con circ. 139/82 parte II punto 15 e cioè che l'indennità di maternità prevale sul trattamento di infortunio o malattia professionale anche se le infermità siano intervenute prima dell'inizio della astensione obbligatoria.

MALATTIA INSORTA DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITÀ

La malattia insorta durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) non è indennizzabile in quanto l'indennità di maternità è comprensiva di indennità di malattia (circ. 136/2003, punto 7 e circ. 8/2003, punto 5).

MALATTIA INSORTA DOPO IL CONGEDO DI MATERNITÀ O PARENTALE

Per le malattie, debitamente notificate e documentate, insorte, dopo il congedo parentale o di maternità, senza la ripresa dell'attività lavorativa, il periodo di protezione assicurativa (60 giorni o 2 mesi) decorre dal giorno successivo alla fine del congedo parentale o di maternità, configurabile come periodo neutro (circ. 136/2003, punto 7 e circ. 8/2003, punto 5).

MATERNITÀ E INDENNITÀ ANTITUBERCOLARE (TBC)

L'indennità di maternità è incumulabile e prevale sul trattamento di malattia che sia comune o di natura specifica tubercolare (**Indennità Giornaliera e l'Assegno di Cura e Sostentamento**) anche se le infermità siano intervenute prima dell'inizio della astensione obbligatoria circ. 139/82 parte II punto 15- circ. 17/82, punto 10 lettera A

MATERNITÀ E CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

- **L'indennità di maternità è incumulabile e prevale** per gli eventi di maternità (astensione obbligatoria) insorti durante il godimento del trattamento di **integrazione salariale**, spetta anche per gli eventi di maternità che iniziano entro due mesi (o 60 giorni) dalla **cessazione del trattamento di integrazione salariale** in quanto, i periodi ordinari o straordinari di integrazione guadagni sono da intendersi equiparati, ai fini del diritto all'indennità per congedo di maternità, ai periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa Circ. 152/1990.
- per gli eventi di malattia o di **maternità** insorti oltre il secondo mese dalla cessazione dell'intervento **ordinario** o **straordinario** di **integrazione guadagni** senza che sia stata ripresa l'attività lavorativa, **non spetta alcuna indennità** circ. 139/82 parte II punto 15, Circ. 152/1990.

La **retribuzione da prendere a base per il calcolo dell'indennità di maternità** a favore della lavoratrice sospesa ed in godimento della **integrazione salariale straordinaria** e' costituito dalla retribuzione media globale giornaliera che una lavoratrice della stessa

categoria, che abbia continuato a svolgere regolarmente la prestazione lavorativa, ha percepito nel periodo di paga scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Circ. 152/1990

MATERNITÀ E DISOCCUPAZIONE ORDINARIA E SPECIALE

L'indennità di maternità è incompatibile e quindi prevale sul trattamento di disoccupazione sia ordinario che speciale: detto trattamento non è dovuto durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro circ. 17/82, punto 10 lettera C.

MATERNITÀ E DISOCCUPAZIONE REQUISITI RIDOTTI

circ. 4/2006

Il diritto alla indennità di maternità viene conservato anche quando il congedo di maternità si collochi oltre 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro purché la lavoratrice, all'inizio del congedo, risulti disoccupata e in godimento * dell' indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. Ai fini del diritto alla indennità di maternità la **data di inizio del congedo dovrà** collocarsi nello stesso anno in cui è stata svolta l'attività lavorativa ed entro il periodo presunto di godimento * della disoccupazione con Requisiti Ridotti. Il congedo di maternità, quindi, **non potrà** iniziare nell'anno successivo a quello di riferimento della predetta prestazione di disoccupazione con Requisiti Ridotti.

* calcolo periodo di godimento indennità di disoccupazione con requisiti ridotti:

- nel caso in cui la lavoratrice abbia intrattenuto un solo rapporto di lavoro, le giornate indennizzabili per disoccupazione con requisiti ridotti devono essere conteggiate a partire dal giorno immediatamente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (includendo anche le domeniche e i giorni festivi) .
- nel caso di pluralità di rapporti di lavoro , le giornate indennizzabili per disoccupazione con requisiti ridotti devono essere collocate nei periodi di inattività riscontrati tra un rapporto di lavoro e un altro a partire dal primo giorno di inoccupazione successivo alla cessazione del rapporto di lavoro che, unitamente agli altri , ha consentito il raggiungimento delle 78 giornate necessarie per il diritto alla indennità di disoccupazione con Requisiti Ridotti.

MATERNITÀ E MOBILITÀ

Alle lavoratrici che stanno fruendo dell'indennità di mobilità, per i periodi di astensione obbligatoria successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, spetta l'indennità di maternità.

A tali lavoratrici l'indennità di mobilità già concessa dovrà essere sospesa ed eventualmente ripristinata al termine della astensione. I periodi di astensione obbligatoria per maternità non modificano i limiti di durata della indennità di mobilità ma soltanto quelli di iscrizione nelle relative liste. La lavoratrice che si trovi in astensione obbligatoria per maternità, qualora rifiuti un'offerta di lavoro o di impiego ovvero l'avviamento a corsi di formazione, non deve essere cancellata dalle liste di mobilità contrariamente a quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 223. Circ. 150/1993 – DI 148/93 art. 6, commi 3,4 e 5

MATERNITÀ E CONGEDO MATRIMONIALE

L'indennità di maternità è incumulabile con l'assegno per congedo matrimoniale naturalmente per le giornate di erogazione dell'assegno stesso a carico dell'Inps;

L'indennità di **malattia e di maternità non** debbono essere corrisposte per i periodi di erogazione dell'assegno per congedo matrimoniale a carico dell'Inps o di erogazione di analoghi trattamenti retributivi eventualmente a carico del datore di lavoro. Circ. 248/92

MATERNITÀ E SUSSIDIO PER LSU (ASU – APU)

Le assenze per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità danno diritto ad una indennità di maternità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno per attività socialmente utili. circ. 86/1999 punto g)

MATERNITÀ E RETRIBUZIONE

L'indennità di maternità è incumulabile con trattamenti retributivi a carico del datore di lavoro (spetta la retribuzione). Circ. 248/92

MATERNITÀ E CONGEDO STRAORDINARIO

L'indennità di maternità o di malattia è riconoscibile solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della fruizione del congedo straordinario (quindi, in linea di massima coincidente con l'ultima prestazione lavorativa). In tal caso si interrompe il congedo straordinario e si avrà diritto alla indennità di maternità. La possibilità di godimento, in momento successivo, del residuo del congedo straordinario suddetto, è subordinata alla presentazione di nuova domanda. Circ. 64/2001

FLESSIBILITÀ E CONGEDO STRAORDINARIO

Durante il periodo in cui si usufruisce della flessibilità, visto che si percepisce la normale retribuzione, è possibile chiedere il congedo straordinario.

MATERNITÀ E ALLATTAMENTO

Durante il congedo di maternità la madre non ha diritto a fruire dei riposi orari per allattamento.

Il **padre lavoratore** dipendente **non** ha diritto a fruire dei riposi per allattamento per lo stesso bambino, nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale circ. 8/2003

Il **padre lavoratore** dipendente **ha** diritto a fruire dei riposi per allattamento nello stesso periodo in cui la madre fruisce del congedo di maternità e/o parentale per altro figlio msg 14724 del 19.05.2006

MATERNITÀ E ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE

circ. 110 del 17.04.1992

-La **madre lavoratrice** dipendente anche adottiva o affidataria, ha diritto a fruire degli assegni al nucleo familiare (ANF) per tutto il periodo indennizzabile per gravidanza o puerperio, **a condizione che risulti occupata per almeno una settimana (sei giorni lavorativi), anche presso più datori di lavoro, nei trenta giorni precedenti il verificarsi dell'evento tutelato** (inizio congedo per maternità /inizio astensione dal lavoro per maternità disposta dalla Direzione provinciale del Lavoro).

-Il **padre lavoratore** dipendente anche adottivo o affidatario, ha diritto agli assegni al nucleo familiare alle stesse condizioni della madre, per il periodo di congedo ad esso riconosciuto dalla legge.

-Il pagamento degli assegni al nucleo familiare viene effettuato dal datore di lavoro contemporaneamente all'erogazione dell'indennità per congedo di maternità.

La corresponsione degli assegni familiari è **sospesa** in ogni caso, nell'ipotesi di **cessazione dal rapporto di lavoro**. (Circolare n. 53128 obg del 23 aprile 1952)

MATERNITÀ IN DISTACCO SINDACALE

Circolare 63/2000

Le lavoratrici madri sospese dal lavoro per aspettativa politica o sindacale non retribuita conservano (art. 31, comma 4 della legge n. 300 del 1970) il diritto alle prestazioni economiche di maternità (**obbligatoria e facoltativa**) per gli eventi insorti durante **l'intero periodo di aspettativa** stessa.

Essendo il collocamento in aspettativa politica e sindacale una particolare causa di sospensione dal lavoro, si determina un **ampliamento del periodo di conservazione del diritto alla prestazione** (in caso di maternità, **limitato a 60 giorni dall'inizio della sospensione stessa**); quindi, possono essere indennizzati anche eventi intervenuti oltre il predetto limite temporale, soltanto quando l'aspettativa politica o sindacale sia iniziata entro il predetto normale periodo di copertura assicurativa.

Esempio:

lavoratrice in congedo straordinario ai sensi della legge 388/2000 dal 15/04/2010 al 14/04/2010	
in aspettativa politica e sindacale non retribuita	dal 19/05/2010 al 31/12/2010
data presunta parto	02/09/2010
inizio congedo per maternità	02/07/2010
lavoratrice avente diritto all'indennità per congedo di maternità	

-L'indennità per congedo di maternità a carico dell'Inps **è da escludere** quando:

- a favore dei lavoratori interessati sono previsti, a titolo di maternità, altri trattamenti previdenziali in relazione all'attività prestata durante il periodo di aspettativa (art. 31, comma 5, legge n. 300/1970).
- per gli stessi eventi, siano erogati a carico dell'organizzazione politica o sindacale emolumenti di importo pari o superiore all'indennità; in caso di erogazioni di importo inferiore, l'Inps erogherà la sola quota differenziale fino al massimale previsto per l'indennità di maternità (art. 6, comma 2, legge n. 138/1943).

La retribuzione da prendere a base ai fini erogativi di interesse sarà quella dell'ultimo mese lavorato o retribuito che precede l'evento da indennizzare.

Il **diritto all'indennità cessa**, salvo ripresa dell'attività lavorativa, alla conclusione dell'evento in corso al momento dell'eventuale cessazione del periodo di aspettativa.

COMPATIBILITÀ

Flessibilità e congedo parentale per altro figlio

La madre lavoratrice dipendente **può fruire** contemporaneamente della **flessibilità** e del **congedo parentale per altro figlio**

Maternità e indennità antitubercolare post sanatoriale

L'indennità post-sanatoriale è cumulabile con il trattamento economico di maternità. Essa, infatti, e' dovuta "anche nel caso in cui l'assistito attenda a proficuo lavoro o fruisca comunque dell'intera retribuzione", in quanto serve non a sostituire il salario perduto, ma a rafforzare la posizione economica del lavoratore già colpito da tubercolosi, che, debilitato dalla malattia, dopo la guarigione può vedersi costretto ad accettare un lavoro meno impegnativo ed anche retribuito in minor misura rispetto a quello che potrebbe svolgere in condizioni normali. circ. 139/82 parte II punto 15 - circ. 17/82 punto 10 lettera B

INCUMULABILITÀ

- **Malattie insorte dopo il congedo di maternità o parentale** : per le malattie, debitamente notificate e documentate, insorte dopo il congedo parentale o di maternità, senza la ripresa dell'attività lavorativa, il periodo di protezione assicurativa (60 giorni o 2 mesi) decorre dal giorno successivo alla fine del congedo parentale o di maternità configurabile come sospensione del rapporto di lavoro (circ. 136/2003, punto 7 e circ. 8/2003, punto 5). (conservazione del diritto)
- **Maternità e Mobilità** : per i periodi di astensione obbligatoria successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità di mobilità già concessa dovrà essere sospesa ed eventualmente ripristinata al termine della astensione. I periodi di astensione obbligatoria per maternità non modificano i limiti di durata della indennità di mobilità ma soltanto quelli di iscrizione nelle relative liste. La lavoratrice che si trovi in astensione obbligatoria per maternità, qualora rifiuti un'offerta di lavoro o di impiego ovvero l'avviamento a corsi di formazione, non deve essere cancellata dalle liste di mobilità contrariamente a quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 223.

LA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

La retribuzione ,da prendere a base per il calcolo dell'indennità, è quella:

- del mese precedente la data di inizio della maternità per le **lavoratrici occupate** dipendenti non agricole, agricole a tempo indeterminato, dello spettacolo e socie di cooperative;
- del mese precedente la data di abbandono del lavoro per le **lavoratrici disoccupate o sospese** del settore non agricolo, agricolo a tempo indeterminato, socie dipendenti di cooperative e dello spettacolo;

La dichiarazione dei dati salariali da parte dei datori di lavoro (su mod. ind. mal. 1 e mod. ind. mal. 2) ai fini del calcolo della indennità è stata abolita. Il pagamento diretto della indennità è effettuato utilizzando le informazioni integrate contenute nella denunce retributive mensili (e-mens) circ. 94/2009, circ. 30/2010

- La retribuzione da prendere a base per la determinazione dell'indennità di maternità a favore della lavoratrice sospesa ed in godimento **della integrazione salariale straordinaria** e' costituito dalla retribuzione media globale giornaliera che una lavoratrice della stessa categoria, che abbia continuato a svolgere regolarmente la prestazione lavorativa, ha percepito nel periodo di paga scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Circ. 152/1990.
- La retribuzione da prendere a base per la determinazione dell'indennità di maternità in caso di conversione a tempo pieno del contratto di lavoro part-time è quella prevista per l'attività lavorativa a tempo pieno che la lavoratrice avrebbe svolto se non avesse dovuto astenersi per maternità anziché la retribuzione del periodo di paga precedente l'inizio del congedo (msg. 11635 del 13/04/2006)
- Nel caso di sciopero la retribuzione media globale giornaliera si determina, ai fini del calcolo della misura dell'indennità giornaliera di maternità, dividendo la retribuzione complessiva effettivamente percepita dalla lavoratrice nel periodo di paga preso a riferimento per il numero di giorni lavorati o, comunque retribuiti circ. 134402/1983.
- Nel caso di **lavoratrice saltuaria** la retribuzione da prendere a base per il calcolo sarà computata dividendo quanto percepito dal lavoratore nel periodo da considerare non per il numero delle giornate lavorate o retribuite bensì per il numero di giornate feriali (ovvero di calendario, se impiegati) cadenti nel periodo stesso.
- Nel caso in cui la lavoratrice e il datore di lavoro abbiano concordato **la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno** per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, **la retribuzione da prendere a base per il calcolo della indennità non sarà quella del periodo di paga precedente l'inizio del congedo ma quella dovuta per l'attività lavorativa a tempo pieno che la lavoratrice avrebbe svolto se non avesse dovuto astenersi obbligatoriamente dal lavoro.** Msg 11635 del 13.04.2006.
- per le **lavoratrici agricole a tempo determinato**, a decorrere dagli eventi indennizzabili relativi a periodi di paga inclusi nell'anno 2006, la retribuzione da prendere a base per il calcolo delle prestazioni a sostegno del reddito è quella contrattuale. La retribuzione da prendere in considerazione alla base del calcolo sarà quindi la più alta tra quella stabilita dai **contratti collettivi nazionali** e quella stabilita degli **accordi collettivi o contratti individuali**. (articolo 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, convertito nella legge n. 389/1989) - Circ. 58/2006 -.
- per le **lavoratrici dello spettacolo** la retribuzione da prendere a base per il calcolo della indennità è la retribuzione media giornaliera del mese immediatamente precedente (entro il massimale di euro 67,14) l'inizio del congedo di maternità msg. 4721/1998, nel caso in cui nel mese precedente l'inizio del congedo non sia stato svolto l'intero periodo lavorativo mensile si dividerà l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo retributivo di riferimento per il numero dei giorni lavorati o retribuiti risultanti dal periodo stesso. circ. 60/2002. Se nel mese precedente non è stata svolta alcuna prestazione lavorativa, la retribuzione da prendere a base per il calcolo dovrà essere quella del mese ancora precedente e qualora anche quest'ultima manchi, quella in cui inizia il congedo di maternità o in cui è rinvenibile una prestazione di lavoro dante titolo alla indennità circ. 60/2002.

Le retribuzioni convenzionali giornalieri (circ. 58/2004 - circ. 59/2005 - circ.51/2006- circ.77/2007- circ.48/2008- circ.36/2009- circ. 37/2010)

Le retribuzioni ,da prendere a base per il calcolo dell'indennità, sono :

- per le **colf e badanti**, la retribuzione media **convenzionale** giornaliera delle ultime 52 o 26 settimane di lavoro stabilita anno per

anno con decreto(circ. 37/2010-punto 5);

- per **le lavoratrici dipendenti da società o enti cooperativi anche di fatto** (DPR 602/70), la retribuzione **convenzionale giornaliera**. Per il 2010 è pari ad € 43,79 giornaliera (circ. 37/2010 punto 1);
- per **i piccoli coloni e compartecipanti familiari**, salario medio **convenzionale** giornaliero (circ. 37/2010 punto 3);
- per **i lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari** (circ. 37/2010 punto 4)
- per le lavoratrici dello spettacolo

LA DOMANDA

Deve essere presentata all'inizio del congedo di maternità, utilizzando il modulo già predisposto Mod/Mat Lavoratrici dipendenti , alla sede Inps più vicina alla propria residenza o domicilio abituale, o tramite uno degli enti di patronato riconosciuti dalla legge, che assistono gratuitamente.

Anche per le lavoratrici dello spettacolo la **domanda di maternità obbligatoria** dovrà essere presentata sul modello Mod/Mat Lavoratrici dipendenti .

N.B.: Una copia della domanda deve essere consegnata, qualora ricorra, al proprio datore di lavoro.

LA DOCUMENTAZIONE

Alla domanda deve essere allegato il **certificato medico di gravidanza rilasciato dai medici del servizio sanitario nazionale (SSN) o dell'azienda ospedaliera** prima del compimento del 7° mese, da cui risulti la data presunta del parto.(circ. 17/82- Dlgs. 151/01 comma 1).

Sono **compresi** nella categoria dei medici del SSN i **medici curanti di medicina generale convenzionati**, pertanto i certificati medici indicanti la data presunta del parto, redatti dai medici curanti ,devono considerarsi equivalenti ai certificati rilasciati dai medici di struttura pubblica (SSN) (circ. n. 62 del 29.04.2010)

Nel caso di certificazione di gravidanza rilasciata da medici diversi (medici privati o non convenzionati ,medici dipendenti da strutture **private non convenzionate con il SSN**) è **facoltà del datore di lavoro o dell'Inps accettare i certificati stessi ovvero richiederne la regolarizzazione** alla lavoratrice interessata. (nota 31 circ. 17/82 - Dlgs. 151/01 comma 2-circ. n. 62 del 29.04.2010).

Sono strutture convenzionate con il SSN (circ. 32/2006):

- **aziende ospedaliere** (ospedali costituiti in azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.L. 502/92), nonché istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici (art. 42 legge 833/78);
- **strutture ospedaliere private equiparate alle pubbliche e cioè:**
 - policlinici universitari (art. 39 legge 833/78);
 - istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati (art. 42 legge 833/78);
 - ospedali classificati o assimilati ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, della legge 132/68 (art. 41 legge 833/78);
 - istituti sanitari privati qualificati presidi USL (art. 43, 2 comma, legge 833/78 e DPC 20.10.1988);
 - enti di ricerca (art. 40 legge 833/78).

Ulteriore documentazione da allegare:

per le lavoratrici a domicilio: dichiarazione dell'azienda, o delle aziende, da cui risulti la data di riconsegna di tutte le merci e di tutto il lavoro affidato loro, anche se non ultimato;

per le lavoratrici in astensione obbligatoria anticipata dal lavoro: provvedimento di allontanamento dal lavoro disposto dalla Direzione Provinciale del Lavoro, servizio ispezione del lavoro;

per le lavoratrici in astensione obbligatoria prolungata dal lavoro: provvedimento disposto dalla Direzione Provinciale del Lavoro, servizio ispezione del lavoro;

per le lavoratrici che hanno adottato o hanno avuto in affidamento un bambino circ. 16/2008:
nel caso di adozione nazionale

- copia del provvedimento di adozione o di affidamento;
- copia del documento rilasciato dall'autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia.

nel caso di adozione internazionale ai sensi della legge 31.12.1998, n. 476 certificato dell'ente autorizzato, da cui risulti:

- l'adozione o l'affidamento da parte del Giudice straniero;
- l'avvio del procedimento di "convalida" presso il Giudice italiano;
- la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.

per le lavoratrici che richiedono la flessibilità:

- richiesta di avvalersi della facoltà di usufruire della flessibilità del congedo di maternità;
- attestazione del **ginecologo** (medico specialista) del SSN o con esso convenzionato rilasciata nel corso del 7° mese di gravidanza;
- certificazione medica rilasciata dal **medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria**, rilasciata nel corso del 7° mese di gravidanza, in cui sono riportate:
 - le generalità dell'interessata;
 - le indicazioni sul datore di lavoro;

-
- la sede dove l'interessata presta il proprio lavoro;
 - le mansioni alle quali l'interessata è addetta;
 - l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni a rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro al momento della richiesta.

In presenza di interdizione anticipata ai sensi dell'art. 5, lettera a), della legge 1204/71 l'attestazione del ginecologo deve riportare anche: il venir meno delle cause che hanno portato in precedenza al provvedimento da parte della Direzione Provinciale del lavoro, servizio ispezione del lavoro.

Qualora non sia previsto in azienda l'obbligo di sorveglianza sanitaria e sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta l'attestazione del ginecologo deve contenere, inoltre:

- l'assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro;
- l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto;
- attestazione del medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria (DL 626/94) in cui sono riportate:
 - l'assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro;
 - l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto;

In presenza di interdizione anticipata ai sensi dell'art. 5, lettere b) e c), della legge 1204/71 l'attestazione del medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria deve riportare anche il venir meno delle cause che hanno portato in precedenza al provvedimento da parte della direzione provinciale del lavoro, servizio ispezione del lavoro.

Qualora non sia previsto in azienda l'obbligo di sorveglianza sanitaria: dichiarazione del datore di lavoro che in azienda o per le attività svolte dalla lavoratrice non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

per le lavoratrici che partoriscono in anticipo (parto prematuro):

- domanda dell'interessata, da presentarsi entro 30 giorni dal parto, di fruire del periodo ante-partum non goduto, decorsi i 3 mesi di periodo post-partum.

per le lavoratrici dimissionarie:

- non è più richiesto il provvedimento di convalida delle dimissioni da parte della Direzione Provinciale del Lavoro, servizio ispezione del lavoro. La legge, infatti, subordina espressamente alla convalida la risoluzione del rapporto di lavoro e non anche il diritto alla indennità di maternità/paternità, alla cui corresponsione si potrà procedere indipendentemente dalla verifica della convalida suddetta. (circ. n. 8/2003, punto 9)

per i padri lavoratori:

- certificazione comprovante le situazioni di morte o di grave malattia o infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della stessa, di affidamento esclusivo al padre.

I DOVERI CONSEGUENTI AL PARTO

Entro 30 giorni dal parto devono essere presentati: l'attestato di parto rilasciato dalla Asl, oppure lo stato di famiglia, oppure la dichiarazione sostitutiva da parte della richiedente da cui risultino le proprie generalità, quelle del bambino e lo stato di madre dello stesso.

I DOVERI CONSEGUENTI ALL'ADOZIONE O AFFIDAMENTO INTERNAZIONALE

Entro 6 mesi dall'entrata del minore in Italia (fino ai 18 anni di età - circ 97/2001) deve essere presentata copia del provvedimento del giudice italiano che confermi la validità dell'adozione o affidamento straniero

Alla fine dei 6 mesi, solo se il procedimento non è stato ancora concluso, dovrà essere presentata autocertificazione di mancata conclusione del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano.

N.B.: La mancata presentazione della documentazione suddetta entro 6 mesi comporta la restituzione dell'indennità di maternità eventualmente erogata.

INFORMAZIONI UTILI

- Lavoratrici dipendenti da datori di lavoro privati;
- Lavoratori socialmente utili (ASU - APU);
- Certificato d'iscrizione d'urgenza;
- Lavoratrici addette ai servizi domestici o familiari colf e badanti ;
- Lavoratrici a domicilio ;
- Lavoratrici dipendenti dalle imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti Locali privatizzate

LAVORATRICI DIPENDENTI DA DATORI DI LAVORO PRIVATI

- operaie , impiegate e dirigenti del settore Agricoltura;
- apprendiste, operaie e impiegate dei settori Industria, Commercio e Artigianato;
- detenute che lavorano;
- salariate e impiegate del settore Credito, Assicurazioni e Servizi tributari appaltati, viaggiatrici e piazziste;
- impiegate dipendenti da proprietari di stabili e portiere;
- dipendenti da partiti politici e associazioni sindacali;
- dipendenti da aziende private del gas;
- dipendenti da enti di patronato;
- personale dei servizi e lavoratrici assunte con contratto di formazione e lavoro dall'Ente Ferrovie dello Stato. (aspettativa sindacale circ. n. 63 del 20/03/2000);
- lavoratrici italiane - appartenenti ai settori ed alle categorie aventi diritto secondo la normativa in vigore sul territorio nazionale - operanti all'estero, in paesi extra-comunitari con cui non sono in vigore accordi di sicurezza sociale

LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI (ASU - APU)

circ. 86/1999 punto g)

Le assenze per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità danno diritto ad una indennità di maternità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno per attività socialmente utili.

Il riconoscimento del diritto all'indennità si riferisce esclusivamente per i periodi di astensione obbligatoria e non anche per l'**astensione facoltativa**, l'indennità **deve essere corrisposta anche alle lavoratrici che non abbiano potuto iniziare l'attività progettuale a causa della maternità**. Pertanto tali ultime lavoratrici che si trovino, al momento dell'avvio al lavoro socialmente utile o di pubblica utilità, nel periodo di astensione obbligatoria (sia quello previsto dall'articolo 4 che quello previsto dall'articolo 5 della legge n. 1204/1971), hanno diritto alla indennità di maternità e anche all'inserimento nel progetto al termine del periodo di astensione.

L'indennità è erogabile per tutto il periodo di astensione obbligatoria e quindi anche nelle ipotesi in cui l'astensione stessa continui oltre la scadenza del progetto.

L'indennità spetta anche nei casi in cui il periodo di astensione obbligatoria inizi entro **sessanta giorni** dalla scadenza del progetto al quale la lavoratrice abbia partecipato.

Rimane ferma l'imputazione al Fondo per l'occupazione degli oneri relativi alla indennità di maternità spettante alle lavoratrici che non hanno un titolo autonomo al trattamento di maternità in virtù di precedenti rapporti di lavoro.

Data la stretta connessione con l'erogazione dell'assegno per L.S.U., la prestazione di maternità di cui trattasi deve essere liquidata dal settore che cura la trattazione dell'assegno, dopo aver verificato la durata del periodo di astensione obbligatoria con il settore competente in materia di indennità di maternità.

Ai lavoratori impegnati a tempo pieno nei L.S.U./L.P.U. competono anche i permessi orari di cui all'articolo 10 della legge n. 1204/1971 e i giorni di permesso di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, senza che ciò comporti riduzione o sospensione dell'assegno; di conseguenza le richieste e la relativa documentazione per fruire di tali permessi vanno inoltrate al soggetto utilizzatore.

Le assenze per infortunio o per malattia professionale che diano diritto alla corresponsione dell'indennità a carico dell'INAIL comportano la sospensione dell'assegno L.S.U., mentre l'ANF continuerà ad essere corrisposto secondo i criteri previsti dagli articoli 14 e 15 del D.P.R. n. 797/1955 (T.U.A.F.). Per le giornate non coperte dall'indennità erogata dall'INAIL viene corrisposto l'assegno L.S.U. Alla cessazione dell'inabilità il lavoratore deve essere riammesso a partecipare alle attività previste dal progetto per il periodo residuo.

CERTIFICATO D'ISCRIZIONE D'URGENZA

Requisito assicurativo msg 29676/2007

Per il diritto alla indennità **di maternità**, nel caso in cui non sussista il requisito delle 51 giornate di lavoro prestate nell'anno precedente l'evento, il requisito si va a ricercare **nell'anno in corso prima dell'inizio della astensione dal lavoro** . msg 29676/2007 L'Istituto è in condizioni di accertare (L. 608/96) il numero delle giornate in base alle quali il lavoratore ha diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi.

L'iscrizione d'urgenza di cui alla circolare circ. 256/1996 non è più prevista msg 29676/2007

LAVORATRICI ADDETTE AI SERVIZI DOMESTICI O FAMILIARI COLF E BADANTI

Le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari hanno titolo, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro in atto, all'indennità di maternità qualora, nei 24 mesi precedenti la data di inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, risultino dovuti o versati, anche in settori diversi da quello domestico, 52 contributi settimanali ovvero 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti la data di inizio dell'astensione stessa (art. 4, 1° comma, del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403).

La retribuzione da prendere a base per il calcolo delle indennità sarà quella convenzionale fissata anno per anno. Per le maternità (

www.inps.it :Informazioni > Approfondimenti > Prestazioni > Diminuzione capacità lavorativa > Indennità di maternità > Congedo per maternità > Congedo per maternità alle lavoratrici d..

astensione obbligatoria e interdizione anticipata dal lavoro) il cui inizio si colloca nel 2010, devono essere utilizzate le seguenti retribuzioni convenzionali orarie (circ. 37/2010):

- Euro 6,40 per le retribuzioni orarie effettive fino a Euro 7,22
- Euro 7,22 per le retribuzioni orarie effettive **superiori** a Euro 7,22 e **fino** a Euro 8,81
- Euro 8,81 per le retribuzioni orarie effettive **superiori** a Euro 8,81
- Euro 4,65 per i rapporti di lavoro con orario superiore a 24 ore settimanali.

Lavoratori domestici somministrati congedo maternità/paternità (Msg. n. 5409 del 23.02.2010)

I lavoratori domestici somministrati (circ. 41/2006 punto 1) sono lavoratori dipendenti da aziende interinali ed utilizzati da un terzo soggetto per effettuare prestazioni di lavoro domestico.

Per tali lavoratori il pagamento dell'indennità di maternità/paternità viene effettuato direttamente dall'INPS secondo i criteri e le modalità di calcolo previste per la generalità dei lavoratori del settore domestico(D.P.R. 1403/71).

LAVORATRICI A DOMICILIO

circ. 17/82

La lavoratrice a **domicilio** ha diritto alla **astensione anticipata** disposta dall' direzione provinciale el lavoro sezione ispettorato - circ. 164/2000 comma 4 - , ha diritto anche alla **flessibilità** circ. 164/2000 comma 6.

La lavoratrice a domicilio **ha diritto all'indennità di maternità a condizione che** riconsegni al committente, prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, tutte le merci ed il lavoro avuto in consegna anche se non ultimato.

Qualora sussistano più rapporti di lavoro, il **pagamento dell'indennità di maternità** deve essere effettuato dal **datore di lavoro che ha corrisposto la maggiore retribuzione** nel periodo o nel complesso dei periodi continuativi di commessa scaduti nel mese precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria.

Allo scopo di evitare l'eventuale erogazione di prestazioni indebite il datore di lavoro tenuto a corrispondere l'indennità, prima di far luogo al pagamento, deve acquisire una dichiarazione della lavoratrice dalla quale risulti se la medesima è titolare o meno di rapporti di lavoro con altre aziende committenti. In caso affermativo la lavoratrice è tenuta ad allegare alla dichiarazione, rilasciata al datore di lavoro tenuto al pagamento della prestazione, le attestazioni delle altre aziende committenti dalle quali risulti che il lavoro affidato è stato riconsegnato e che non si procederà, durante il periodo di astensione obbligatoria, alla corresponsione della :indennità di maternità.

L'INPS è tenuto al **pagamento diretto** della indennità di maternità qualora la lavoratrice riconsegni, nel giorno immediatamente precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria, tutte le lavorazioni commesse ultimate. La lavoratrice è tenuta ad inviare allo stesso INPS, oltre al certificato medico di gravidanza, una dichiarazione redatta dal committente dalla quale risulti che si è proceduto a riconsegnare le commesse ultimate.

Per le lavoratrici a domicilio il termine di **conservazione del diritto all'indennità di maternità (60 giorni)** decorre dal giorno di riconsegna della merce al committente.

La **retribuzione da prendere a base per il calcolo della indennità** è costituita dal salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia della stessa industria.

Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentitele organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità (art. 18, 3° comma, della legge).

LAVORATRICI DIPENDENTI DALLE IMPRESE DELLO STATO, DEGLI ENTI PUBBLICI E DEGLI ENTI LOCALI PRIVATIZZATE

Con effetto dal 1° gennaio 2009 l'Istituto eroga le prestazioni economiche di maternità (congedo di maternità/paternità, congedo parentale e riposi giornalieri "per allattamento" di cui al D.Lgs. 151/2001) a tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi il personale con qualifica dirigenziale, delle **imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti locali privatizzate e a capitale misto**, che sono state interessate da processi di privatizzazione e che hanno continuato ad essere assoggettate ad un regime previdenziale di tipo pubblicistico.

L'erogazione della prestazione avverrà a seguito del versamento dei contributi con l'aliquota prevista per tali prestazioni , aliquota che comprende anche la contribuzione figurativa.(circ. 114 del 30.12.2008).

Sono **tenute al versamento all'INPS della contribuzione per maternità** :

- le aziende di cui al Msg. 3352/2009 ;
- le aziende contraddistinte dai codici di autorizzazione 8G e/o 8H,8S,8Y (Msg.n. 5730/2009)
- quelle inquadrate nel settore "Enti"-2.01.01 e 2.01.02 con codice autorizzazione OV (Msg.n. 5730/2009).

I dipendenti di dette Aziende devono dal 01 gennaio 2009, presentare regolare domanda di indennità per congedo di maternità secondo le modalità previste per i lavoratori dipendenti già assicurati all'INPS per la stessa prestazione.

Qualora all'atto della presentazione della domanda sorgano dubbi in merito alla riconoscibilità della prestazione richiesta, in quanto l'azienda cui il lavoratore appartiene non rientra in nessuna di quelle elencate, dovrà essere richiesta al lavoratore una **dichiarazione di responsabilità** rilasciata dal datore di lavoro attestante l'appartenenza dello stesso ad una delle tipologie di imprese destinatarie dell'obbligo contributivo di cui trattasi.

INDENNITÀ DI PATERNITÀ

L'art. 28 del T.U. riconosce al padre lavoratore il diritto autonomo alla fruizione del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, **in caso di morte o di grave infermità della stessa ovvero di abbandono del figlio da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre** circ n. 8/2003 punto 10 -msg 8774/2007. Solo la durata del congedo di paternità è correlata alla eventuale fruizione del congedo di maternità da parte della madre lavoratrice. In tale ipotesi, la durata del congedo di paternità è pari al periodo di astensione obbligatoria non fruito in tutto o in parte dalla madre, **compresi quindi i periodi di astensione obbligatoria post-partum di maggiore durata conseguenti alla flessibilità e/o al parto prematuro.**

Il padre, nel caso voglia avvalersi del congedo di paternità, dovrà produrre unitamente alla **domanda di maternità la certificazione**, rilasciata dalla Amministrazione competente, attestante una delle predette situazioni. La certificazione potrà essere sostituita da **autocertificazione: dichiarazione sostitutiva di certificazione** sottoscritta dal richiedente se trattasi di dati personali e fatti secondo l'art. 46 del DPR 45/2000 (data e luogo di nascita, stato di famiglia, nascita del figlio ecc) oppure **dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà**, sottoscritta dal richiedente in presenza del funzionario addetto oppure sottoscritta e presentata unitamente a copia non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore, se trattasi di dati non inclusi nell'art. 46 del DPR di cui sopra ma che siano a diretta conoscenza dell'interessato (art. 47 DPR 445/2000).msg 8774/2007In caso di **morte dell'altro genitore**= certificato di morte oppure dichiarazione sostitutiva di certificazione;msg 8774/2007In caso di **abbandono del figlio con mancato riconoscimento da parte dell'altro genitore** = il richiedente renderà dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà nel quale dovrà attestare il mancato riconoscimento da parte dell'altro genitore e che il figlio non è affidato a terzi e è soggetto alla potestà del richiedente;msg 8774/2007 In caso di **abbandono del figlio successivo al riconoscimento da parte dell'altro genitore** = il richiedente dovrà rendere dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e presentare copia del provvedimento del giudice attestante la decadenza della potestà dell'altro genitore (in attesa del provvedimento sarà sufficiente presentare copia dell'istanza presentata).msg 8774/2007In caso di **affidamento esclusivo del figlio** = il richiedente dovrà presentare copia della sentenza di separazione nella quale il giudice ha disposto l'affidamento esclusivo (ad un solo genitore) al richiedente. msg 8774/2007In caso di **grave infermità** = certificazione medica da sottoporre all'esame del medico di Sede per la valutazione della compatibilità dell'infermità con la cura e l'assistenza del neonato. La certificazione medica non è suscettibile ad autocertificazione. msg 8774/2007

DIRITTO AUTONOMO DEL PADRE ALLA MATERNITÀ OBBLIGATORIA

Il diritto alla indennità di maternità obbligatoria all'80% della retribuzione, si riconosce anche se la madre non è o non è stata lavoratrice (-ordinanza n. 144 del 16/4/1987 con cui la Corte Costituzionale ha stabilito a proposito della sentenza n. 1/1987: "in luogo di lavoratrice madre leggesi madre, lavoratrice o meno").

DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI

Tale diritto si acquisisce allorché nell'anno di riferimento sia riscontrabile un minimo di 78 giorni lavorati (da intendere per tali le giornate retribuite e cioè oltre a quelle lavorate anche le festività, le ferie, i riposi ordinari e compensativi, periodi di maternità e malattia circ. 139/1988, circ. 273/98)

INDENNITÀ DI MATERNITÀ E INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI

circ. 4/2006

Il diritto alla indennità di maternità viene conservato anche quando il congedo di maternità si collochi oltre 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro purché la lavoratrice, all'inizio del congedo, risulti disoccupata e in * **godimento** della indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. Ai fini del diritto alla indennità di maternità la **data di inizio del congedo dovrà** collocarsi nello stesso anno in cui è stata svolta l'attività lavorativa ed entro il periodo presunto di * **godimento** della disoccupazione con Requisiti Ridotti. Il congedo di maternità, quindi, **non potrà** iniziare nell'anno successivo a quello di riferimento della predetta prestazione di disoccupazione con R.R.

* **calcolo periodo di godimento indennità di disoccupazione con requisiti ridotti:**

- nel caso in cui la lavoratrice abbia intrattenuto **un solo rapporto di lavoro**, le giornate indennizzabili per disoccupazione con requisiti ridotti devono essere conteggiate a partire dal giorno immediatamente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (includendo anche le domeniche e i giorni festivi) .
- nel caso di **pluralità di rapporti di lavoro** , le giornate indennizzabili per disoccupazione con requisiti ridotti devono essere collocate nei periodi di inattività riscontrati tra un rapporto di lavoro e un altro a partire dal primo giorno di inoccupazione successivo alla cessazione del rapporto di lavoro che, unitamente agli altri , ha consentito il raggiungimento delle 78 giornate necessarie per il diritto alla indennità di disoccupazione con Requisiti Ridotti.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

art. 20-28 d.lgs 276/2003

Il contratto di somministrazione è quel contratto attraverso il quale viene regolata la fornitura di lavoratori dall'impresa somministratrice a quella utilizzatrice (art. 20, d.lgs n. 276/2003 commi 3 e 4) per la somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato. Tali lavoratori hanno **diritto alla indennità** di malattia, a quella **di maternità** e alla TBC per gli eventi che si verificano sia durante il periodo di disponibilità che in quello di utilizzo.

La retribuzione da prendere a base per il calcolo sarà l'indennità di disponibilità per i periodi coincidenti con quelli di disponibilità e per i periodi coincidenti con l'utilizzo la retribuzione percepita nel periodo di utilizzo lavorativo immediatamente precedente.

Sarà il somministratore che provvederà al pagamento dei contributi previdenziali e al pagamento al lavoratore del trattamento economico dovuto. In caso di inadempimento da parte del somministratore, sarà l'utilizzatore a rispondere in solido. Durante i periodi di disponibilità, per il lavoratore a tempo indeterminato, i contributi saranno versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla norma sul minimale contributivo. Circ. 41 del 13.03.2006 punto 1.2

N.B.
La ditta somministratrice è inquadrata nel terziario. Nel caso di somministrazione nel settore agricolo o di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori Circ. 41 del 13.03.2006 punto 1.2

CONTRATTO DI APPALTO

art. 29 d.lgs 276/2003

Tale tipologia di contratto si riferisce ai lavoratori dipendenti dell'appaltatore ai quali non rileva la situazione della impresa committente dell'appalto. I lavoratori hanno diritto alla indennità di malattia, a quella di **maternità** e alla TBC secondo la normale disciplina prevista per i lavoratori dipendenti tenendo conto della categoria e della qualifica professionale di appartenenza. Circ. 41 del 13.03.2006 punto 2.2

DI STACCO

art. 29 d.lgs 276/2003

Il distacco si configura quando un datore di lavoro mette temporaneamente a disposizione di un altro soggetto l'attività di uno o più lavoratori per eseguire un determinato lavoro.

Tali lavoratori distaccati restano a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda d'origine, avranno diritto, quindi, alla indennità di malattia, a quella di **maternità** e alla TBC secondo la normale disciplina prevista per i lavoratori dipendenti tenendo conto della categoria e della qualifica professionale di appartenenza. Circ. 41 del 13.03.2006 punto 3.2

LAVORO INTERMITTENTE

artt. 33-40 d.lgs 276/2003

Con il contratto di lavoro intermittente il lavoratore si pone, a tempo determinato (senza obbligo di disponibilità) o indeterminato (con obbligo di disponibilità), a disposizione del datore di lavoro (art.6 comma 6 d.lgs 276/2003). Tale contratto si concretizza in due tipologie:

1. **obbligo del lavoratore a rispondere** alla chiamata del datore di lavoro, con diritto ad una indennità per i periodi di disponibilità obbligatoria;

2. **assenza di obbligo di disponibilità** del lavoratore, con la conseguenza che il rapporto contrattuale si instaura solo quando il lavoratore risponde alla chiamata del datore di lavoro.

1 - Per gli eventi di malattia, **maternità** e TBC insorti durante i periodi di **disponibilità**, nel caso di **contratto con obbligo di disponibilità**, ai fini del calcolo della indennità sarà presa a riferimento come retribuzione l'indennità di disponibilità, per gli eventi insorti invece durante la fase di utilizzo, la retribuzione da prendere a base per il calcolo della indennità sarà la retribuzione effettivamente percepita durante il periodo di effettivo utilizzo immediatamente precedente. Gli eventi che iniziano durante il periodo di utilizzo e si protraggono nel periodo di disponibilità e viceversa, saranno riproporzionati tenendo conto di un diverso parametro retributivo a seconda che cadano nel periodo di prevista attività lavorativa o di disponibilità (es. nota 1). Per quanto riguarda il congedo parentale (come per il part time verticale) il diritto all'indennità non sussiste durante le pause contrattuali e quindi durante i periodi di disponibilità. Circ. 41 del 13.03.2006 punto 4.2 lettera A;

2 - Per gli eventi di malattia insorti nel caso di contratto senza obbligo di disponibilità, le prestazioni spettano durante il periodo di effettiva attività lavorativa e secondo la disciplina del lavoro a tempo determinato (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa);. Per gli eventi di **maternità l'indennità sarà corrisposta per tutta la durata dell'evento purché lo stesso sia iniziato durante l'attività lavorativa o entro 60 giorni dall'ultimo lavoro.**). Il congedo parentale va indennizzato solo nei periodi di svolgimento dell'attività lavorativa.

La retribuzione da prendere a base per il calcolo sarà quella complessivamente percepita negli ultimi 12 mesi precedenti l'insorgenza

dell'evento (malattia – **maternità** – TBC - come part time verticale va divisa per il numero delle giornate indennizzabili - 360 impiegati, 312 operai – nella retribuzione vanno incluse le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive). Il congedo parentale andrà indennizzato al 30% della retribuzione che la lavoratrice o il lavoratore percepirebbe qualora non si astenesse dal lavoro, per le sole giornate di previsto svolgimento della attività lavorativa (comprese le festività cadenti nel periodo).

Circ. 41 del 13.03.2006 punto 4.2 lettera B