

LA MATERNITÀ IN PILLOLE

III parte

Anche per questa settimana parliamo della normativa sulla maternità collegata al mondo del lavoro. La scorsa settimana ci eravamo lasciati sul congedo obbligatorio; vediamo ora qual è il trattamento economico per la lavoratrice che usufruisce di questo congedo.

L'indennità giornaliera, che l'Istituto Previdenziale corrisponde, è pari all'80% della retribuzione media percepita nel periodo di paga mensile immediatamente precedente l'inizio dell'astensione. Può salire fino al 100% se il Contratto collettivo applicato dall'azienda prevede questa clausola.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e deve essere calcolata con riferimento alla retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

È possibile il pagamento diretto da parte dell'Istituto Previdenziale in alcuni particolari casi come: le lavoratrici agricole, le domestiche, le lavoratrici a tempo determinato per lavori stagionali, le lavoratrici sospese senza trattamento di Cassa Integrazione e le lavoratrici in CIGS a zero ore con pagamento diretto da parte dell'Istituto.

Il congedo di maternità è computabile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, della tredicesima e delle ferie.

Il trattamento economico viene elargito anche nelle ipotesi di astensione disposta a tutela delle lavoratrici impegnate in lavori a rischio.

Anche al padre spetta il congedo obbligatorio in tre determinati casi: qualora la madre sia defunta o gravemente inferma, qualora la madre abbandonasse il bambino o, infine, qualora il bambino fosse affidato esclusivamente al padre.

Cosa differente dal congedo di maternità è il congedo parentale. Quest'ultimo può essere richiesto da ciascun genitore nei primi otto anni di vita del bambino. La richiesta, tranne in casi di oggettiva impossibilità, deve avvenire con un preavviso di almeno 15 giorni.

Il congedo può essere richiesto, dalla madre, per un massimo di sei mesi ed usufruito in maniera continuativa o frazionata. Il padre, invece, può richiedere il congedo parentale

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

per sei mesi - continuativi o frazionati - da godere dopo l'astensione obbligatoria, elevabile a 7 mesi qualora il lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo non inferiore a 3 mesi, portando così il limite massimo complessivo, fruibile dai due genitori, a 11 mesi. Ultima ipotesi: il genitore "unico"; in questo caso i mesi di congedo, continuativi o frazionati, salgono a dieci.

Per i periodi di congedo parentale spetta una indennità – a carico dell'Istituto Previdenziale – pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo, complessivo tra i due genitori, di 6 mesi, purché tale congedo sia fruito entro il terzo anno di vita del bambino. I restanti mesi di congedo non prevedono alcuna indennità per i genitori, tranne nel caso in cui il reddito individuale non sia inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria.

Ulteriore tipologia di congedo riguarda il caso della malattia del bimbo. I genitori, alternativamente, ne hanno diritto ogni qualvolta il bimbo si ammali se quest'ultimo ha una età compresa da zero a tre anni. Per i bambini di età compresa dai tre e agli otto anni, il congedo massimo riconosciuto è di cinque giorni l'anno. Nel caso il bambino dovesse essere ricoverato in una struttura sanitaria durante il periodo di ferie, il genitore può richiedere l'interruzione di queste ultime. Per questo tipo di congedo non viene corrisposta la retribuzione al genitore che ne usufruisce, ma solo la copertura contributiva figurativa.

Parliamo ora di riposi giornalieri (chiamati anche riposi per allattamento). La mamma ha diritto, per tutto il primo anno di vita del bambino, a 2 periodi di riposo (anche cumulabili) durante la giornata lavorativa. Questi riposi sono pari a 2 ore se l'orario giornaliero lavorativo è di almeno 6 ore o 1 ora se l'orario è inferiore alle 6 ore. Infine, solo mezz'ora se la lavoratrice usufruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea all'interno dell'unità produttiva o nelle vicinanze di dove opera. Detti riposi si raddoppiano in caso di parto plurimo. Il padre ha diritto a questa tipologia di riposi qualora il figlio sia affidato esclusivamente a lui; quando la madre lavoratrice dipendente rinuncia ad avvalersene ed infine, qualora la madre non sia lavoratrice dipendente.

Ultima considerazione riguarda l'interruzione di gravidanza. Se questa avviene entro 180 giorni dall'inizio della gestazione, si considera malattia; viceversa, se avviene dopo il 180° giorno è considerato a tutti gli effetti parto. La differenza è che in questo secondo caso la lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria per i 3 mesi successivi al parto previa la presentazione del certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'interruzione.