




LA LEGGE SUI CONGEDI PARENTALI

NUOVE NORME DI TUTELA PER LA MATERNITA' E LA PATERNITA' - PERMESSI E FLESSIBILITA' NEL LAVORO - CONGEDI PER FORMAZIONE - FORMAZIONE CONTINUA

1. Divieto di licenziamento
2. Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri
3. Astensione obbligatoria
4. Parto prematuro
5. Flessibilità dell'astensione obbligatoria
6. Adempimenti della lavoratrici
7. Astensione obbligatoria anticipata
8. Trattamento economico per l'astensione obbligatoria
9. Copertura contributiva (Astensione obbligatoria)
10. Astensione facoltativa
11. Adempimenti delle lavoratrici o del lavoratore o di entrambi
12. Misura dell'indennità
13. Copertura contributiva (Astensione facoltativa)
14. Riposi giornalieri
15. Permessi per malattia del bambino
16. Figli in adozione o affidamento
17. Figli disabili in situazione di gravità

18.  Nuove possibilità di anticipazione del TFR
19.  Lavoratrici agricole
20.  Socie di cooperative
21.  Lavoratrici a domicilio
22.  Lavoratrici domestiche (Colf)
23.  Lavoratrici dei Fondi sostitutivi dell'AGO (elettrici, telefonici, volo, ecc.)
24.  Lavoratrici a part-time
25.  Lavoratrici a tempo determinato
26.  Lavoratrici in LSU
27.  Lavoratrici occupate nei piani d'inserimento professionale
28.  Lavoratrici con contratti di lavoro interinale
29.  Lavoratrici con contratto di formazione e lavoro
30.  Incumulabilità dell'indennità di maternità per astensione obbligatoria con altri trattamenti previdenziali
31.  Incumulabilità dell'indennità di maternità per astensione facoltativa con altri trattamenti previdenziali
32.  La tutela della maternità per le lavoratrici autonome
33.  La tutela della maternità per le libere professioniste
34.  La tutela della maternità per le lavoratrici parasubordinate
35.  La tutela della maternità per le donne non lavoratrici
36.  Prescrizione e decadenza

CONGEDI PARENTALI - PERMESSI E FLESSIBILITA' NEL LAVORO – CONGEDI PER FORMAZIONE – FORMAZIONE CONTINUA

1.  Permessi retribuiti e flessibilità di lavoro



2. Congedo per formazione e prolungamento dell'attività



3. Formazione continua



4. Nuove possibilità di anticipazione del TFR

LA LEGGE SUI CONGEDI PARENTALI

NUOVE NORME DI TUTELA PER LA MATERNITA' E LA PATERNITA' - PERMESSI E FLESSIBILITA' NEL LAVORO - CONGEDI PER FORMAZIONE - FORMAZIONE CONTINUA

La legge 53/2000 – denominata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" - modifica la normativa (legge 1204/71) sulla tutela della maternità, ampliandone ed estendendone le norme anche **al padre lavoratore**.

Le disposizioni della legge 1204/71 si applicano a tutte le lavoratrici madri, e con particolarità diverse alle apprendiste, alle colf e alle lavoratrici a domicilio. Le lavoratrici autonome, che hanno norme particolari, sono state inserite nella legge 53/2000 unicamente per l'astensione facoltativa di 3 mesi.

Divieto di licenziamento

Il divieto di licenziamento opera **dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino.**

Sono escluse da tale norma:

- le colf.

Tale divieto non opera nei casi di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione di attività dell'azienda;
- di ultimazione della prestazione a cui era addetta la lavoratrice e di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Il divieto di licenziamento non è ancorato alla presentazione del certificato medico, tuttavia si consiglia di presentarlo ugualmente quanto prima.

Con la nuova normativa il divieto di licenziamento si applica anche al padre, che fruisca dell'astensione obbligatoria, dalla nascita del bambino fino al compimento di un anno di età del medesimo.

Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri

Le lavoratrici durante il **periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto** sono esonerate dal trasporto e dal sollevamento di pesi e possono essere spostate ad altre mansioni, conservando la retribuzione e la qualifica originarie, se vengono spostate a mansioni inferiori. Il DPR 1026/76 è il regolamento che indica i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri a cui la lavoratrice non deve essere adibita.

Astensione obbligatoria

E' vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto: si deve far riferimento alla data indicata sul certificato medico, anche se vi può essere errore di previsione.
- Durante i 3 mesi dopo il parto.

La disposizione è valida anche per le lavoratrici a domicilio e per le colf.

L'astensione obbligatoria post-partum è stata estesa **anche al padre lavoratore** nel caso in cui l'assistenza della madre al neonato sia diventata impossibile per decesso o grave infermità della madre stessa (Sentenza della Corte Cost. n.1/1987). La nuova norma oltre a recepire detta sentenza, stabilisce il diritto all'astensione obbligatoria per il padre anche nel caso di affidamento esclusivo.

Tale disposizione è applicabile anche al padre lavoratore autonomo, per il quale si ipotizza la sostituzione in azienda con lavoratore a tempo determinato.

Parto prematuro

La nuova legge n.53/2000, recependo una sentenza della Corte Costituzionale (n.270/99), prevede che, qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, si possano aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi, a condizione che ci sia stata comunque effettiva astensione dal lavoro.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro 30 giorni dalla data del parto il certificato attestante la data dell'evento.

Flessibilità dell'astensione obbligatoria

Ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi, la nuova legge (art.12) introduce - dal 28 marzo 2000 - la possibilità di continuare a lavorare fino all'8° mese di gravidanza utilizzando così un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto.

Tale facoltà può essere esercitata a condizione che sia un ginecologo del SSN sia un medico competente per la salute nei luoghi di lavoro attestino che tale scelta non pregiudichi la salute della gestante e del bambino. Entro 6 mesi dall'entrata in vigore della nuova legge un decreto individuerà con apposito elenco i lavori per i quali sarà vietata l'astensione obbligatoria flessibile.

Adempimenti della lavoratrice

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all'INPS (o all'Ente presso cui è assicurata) i seguenti documenti:

- la domanda di corresponsione dell'indennità di maternità, con la precisazione della data di inizio dell'astensione obbligatoria, come prevista dall'articolo 15 della legge n.1204/71 e successive modificazioni.
- Il certificato medico di gravidanza redatto su apposito modulo in dotazione alla ASL indicante, fra l'altro, il mese di gestazione (alla data della visita) e la data presunta del parto.

Astensione obbligatoria anticipata

La lavoratrice può chiedere all'ispettorato del lavoro, oggi Direzione provinciale del lavoro, l'astensione anticipata dal lavoro fin dall'inizio della gestazione nei seguenti casi:

- gravi complicazioni della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possono aggravarsi con lo stato di gravidanza;
- se le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non può essere spostata a mansioni meno disagiati.

Al suddetto fine la lavoratrice dovrà rivolgersi al proprio medico curante che dovrà rilasciare una proposta di astensione anticipata da presentare allo specialista dell'Asl, che a sua volta formulerà la prevista autorizzazione da presentare alla Direzione provinciale del lavoro in allegato alla domanda della lavoratrice.

Detta astensione può essere protratta fino al 7° mese successivo al parto se la lavoratrice è addetta a lavorazioni nocive e non può essere spostata ad altre mansioni, con il diritto a percepire la stessa indennità spettante per la normale astensione obbligatoria.

Trattamento economico per l'astensione obbligatoria

Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo di paga quadsirettimanale o mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria. Alla retribuzione media giornaliera su cui computare l'80% va aggiunto il rateo giornaliero della gratifica natalizia, della 14^a mensilità e di eventuali premi.

Copertura contributiva

Il periodo di astensione obbligatoria per maternità è considerato utile sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici.

Astensione facoltativa

Secondo la normativa previgente, la lavoratrice aveva diritto ad astenersi dal lavoro, successivamente all'astensione obbligatoria, per un periodo di 6 mesi, anche non consecutivi, entro il primo anno del bambino.

In alternativa alla madre, e solo se questa ne aveva il diritto e vi rinunciava, l'astensione facoltativa poteva essere fruita anche dal padre.

L'indennità economica era ed è il 30% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi. Con l'applicazione delle norme vigenti, la retribuzione di riferimento per l'astensione facoltativa non potrà essere rapportata a quella precedente all'astensione obbligatoria, ma andrà rideterminata su quella contrattualmente in vigore al momento dell'astensione facoltativa.

I contratti possono prevedere quote aggiuntive a carico del datore di lavoro.

La nuova legge 53/2000, mentre non modifica più di tanto le norme sull'astensione obbligatoria, apporta sostanziali innovazioni per quanto attiene all'astensione facoltativa.

Le modifiche, tutte positive perché estensive di diritti, purtroppo confermano la non applicazione dell'astensione facoltativa alle colf, alle lavoranti a domicilio, alle lavoratrici che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa. Tale esclusione ci pare incomprensibile e anche incostituzionale.

Dal 28 marzo 2000 l'astensione facoltativa spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente

fino al compimento degli 8 anni del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi, continuativi o frazionati, mentre ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione (ad es. se la madre fruisce di 6 mesi, il padre ne potrà fruire di 4).

Il padre ha diritto all'astensione facoltativa anche se la madre non ne ha diritto (perché è disoccupata, colf, lavoratrice a domicilio), e se il padre fruisce di tale diritto per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi, il suo limite di 6 mesi diventa di 7 mesi e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di 11 mesi (7 mesi x il padre, e 4 mesi x la madre).

Nel caso di unico genitore il periodo di astensione facoltativa compete per 10 mesi, entro il compimento dell'8° anno del bambino.

Adempimenti della lavoratrice o del lavoratore o di entrambi

Il lavoratore o la lavoratrice o entrambi (se vogliono fruire della facoltativa nello stesso periodo), devono preavvisare per iscritto il proprio datore di lavoro 15 giorni prima dell'inizio dell'astensione. Termini diversi possono essere previsti dai CCNL.

Misura dell'indennità

Dal 28 marzo 2000, l'indennità per astensione facoltativa compete per un periodo complessivo di 6 mesi tra i genitori, nella misura del 30% della retribuzione (media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi) fino al compimento del 3° anno.

Per i periodi di fruizione oltre ai 6 mesi e per quelli successivi al compimento del 3° anno del bambino fino al compimento dell'8° anno di età, la suddetta indennità compete soltanto se il reddito personale del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo (per il 2000 £.23.429.250). Per la determinazione del reddito valgono le norme dell'integrazione al T.M.: tutti i redditi assoggettabili IRPEF, tranne la casa di abitazione, il TFR, e i redditi a tassazione separata.

I CCNL possono prevedere integrazioni aggiuntive.

Copertura contributiva

Il periodo di astensione facoltativa è coperto da contribuzione figurativa valida sia per il diritto che per la misura di tutte le prestazioni pensionistiche, per il periodo di fruizione complessivo di 6 mesi tra i genitori, e se fruito entro il compimento del 3° anno del bambino. Per i periodi fruiti oltre il 6° mese e dai 3 anni all'8° anno del bambino, la copertura figurativa è determinata sulla base di una retribuzione pari al doppio dell'assegno sociale (per il 2000 £. 16.733.600) e compete anche se non si ha diritto all'indennità del 30%, per superamento dei limiti di reddito. Quest'ultima contribuzione è integrabile da parte dell'interessata/o con domanda di riscatto o autorizzazione ai versamenti volontari.

Riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve concedere alle lavoratrici madri, durante il 1° anno del bambino 2 permessi di riposo di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è di un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Le ore devono essere concesse anche se non vi è allattamento, e devono essere retribuite, per conto INPS da parte del datore di lavoro. Mentre con la legge 1204/1, non vi era copertura figurativa per dette ore, attualmente – con la legge 53/2000 - viene prevista una copertura del doppio dell'importo dell'assegno sociale, e detta copertura può essere integrata dalla lavoratrice. Detto beneficio è fruibile anche dal padre lavoratore nei seguenti casi:

- qualora i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- se la madre non è lavoratrice dipendente.

In caso di parto plurimo, le ore di permesso vengono raddoppiate, e il padre può usufruire di quelle aggiuntive.

Permessi per malattia del bambino

Con la nuova legge, il diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro durante le malattie del bambino viene fissato per entrambi i genitori fino al compimento dell'8° anno di età.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino non si prevedono limiti temporali di fruizione, dai 3 anni agli 8 è previsto il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore.

La malattia del figlio deve essere certificata da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino i periodi di astensione dal lavoro per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa totalmente, dal 3° all'8° anno la copertura è commisurata ad una retribuzione figurativa pari al doppio dell'importo dell'assegno sociale.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie di cui sia eventualmente in fruizione il genitore.

Figli in adozione o affidamento

I lavoratori che adottano bambini fino a 6 anni per adozioni nazionali e superiori a 6 anni per quelle internazionali, possono fruire dell'astensione obbligatoria e dell'indennità conseguente nei 3 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia.

Per quanto attiene alle norme sull'astensione facoltativa, così come modificate dalla nuova legge 53/2000, i genitori possono astenersi dal lavoro qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore stesso nel nucleo familiare. Si applicano quindi le norme generali con alcune particolarità, che andranno chiarite con l'Ente erogatore.

Figli disabili in situazione di gravità

I genitori, sia padre che madre, anche adottivi o affidatari, di bambini portatori di handicap in situazione di gravità riconosciuta, oltre all'astensione obbligatoria, hanno diritto:

- al prolungamento ininterrotto dell'astensione facoltativa al 30% della retribuzione fino al compimento del 3° anno di età del bambino, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato;
- in alternativa, ad un permesso giornaliero di 2 ore, fino al compimento del 3° anno di età normalmente retribuiti;
- dal 3° anno del bambino, a 3 giorni di permesso mensile, fruibili anche continuativamente, e normalmente retribuiti.

La copertura contributiva figurativa agisce in tutti i casi, compresi – dal 28 marzo 2000 – i 3 giorni di permesso mensili finora retribuiti, ma scoperti di contribuzione.

Nuove possibilità di anticipazione del TFR

Per dare concreta applicazione alle suddette norme, la legge prevede che in caso di astensione facoltativa dopo il parto il lavoratore o la lavoratrice, può chiedere l'anticipazione del TFR, oltre ai casi contemplati dall'articolo 2120 del codice civile (spese sanitarie documentate, acquisto della prima casa), anche per far fronte alle spese da sostenere nei periodi di astensione facoltativa e di malattia del bambino.

Per i dipendenti pubblici, vista la particolarità della loro indennità di buonuscita, le modalità applicative della norma saranno definite da un decreto interministeriale.

Lavoratrici agricole

Le lavoratrici agricole a tempo indeterminato rientrano nelle disposizioni generali valide

per tutte le altre lavoratrici dipendenti.

Le lavoratrici agricole a tempo determinato iscritte negli elenchi nominativi, hanno diritto alle prestazioni per maternità se hanno effettuato almeno 51 giornate lavorative nell'anno precedente l'evento.

Se non si hanno 51 giornate nell'anno precedente, si può richiedere il certificato d'urgenza per il diritto alle prestazioni se le 51 giornate sono state lavorate nell'anno dell'evento stesso. Il diritto rimane finché la lavoratrice risulta iscritta negli elenchi anagrafici.

Il diritto all'astensione obbligatoria permane per 60 giorni dalla data di cessazione dell'efficacia degli elenchi.

Per l'astensione facoltativa, l'INPS riconosce il diritto solo se risulta la sussistenza dell'attività lavorativa per 51 giornate e se risulta l'iscrizione almeno per 51 giornate negli elenchi nell'anno della domanda.

Per la lavoratrici agricole a tempo determinato, per le quali la contrattazione collettiva stabilisce, per la relativa qualifica di assunzione, una retribuzione contrattuale superiore a quella che corrisponde al salario medio convenzionale valido per la provincia, la prestazione economica di maternità deve essere erogata prendendo a base la retribuzione imponibile.

Socie di cooperative

La legge sulla tutela della maternità si applica anche alle lavoratrici dipendenti di società cooperative, anche se socie.

Se si tratta di socie-dipendenti si deve far riferimento alle disposizioni generali, se si tratta di socie di cooperative o di enti cooperativi anche di fatto, queste hanno diritto alle prestazioni, ma l'indennità di maternità viene erogata sulla base del salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del lavoro.

Lavoratrici a domicilio

La legge di tutela della maternità si applica anche alle lavoranti a domicilio, limitatamente al divieto di licenziamento e all'indennità per astensione obbligatoria.

Le lavoranti a domicilio per ottenere l'indennità di maternità dal 1° giorno dell'astensione, devono consegnare al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria. Se la consegna avviene dopo l'inizio dell'astensione, l'indennità decorre dalla data di riconsegna.

Se la lavoratrice consegna il materiale ultimato, l'indennità è corrisposta dall'INPS, altrimenti l'indennità è a carico della ditta. In caso di più committenze, l'indennità sarà erogata dalla ditta che ha pagato la retribuzione maggiore.

L'indennità di maternità per queste lavoratrici viene corrisposta nella misura dell'80% sulla base del salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori con la qualifica operaia, interni all'azienda stessa.

La nuova legge sui congedi parentali non estende il diritto all'astensione facoltativa a queste lavoratrici.

Lavoratrici domestiche (colf)

Le lavoratrici domestiche hanno diritto all'astensione anticipata, e a quella obbligatoria, ma non hanno diritto all'astensione facoltativa, né ai riposi giornalieri, né ai permessi per le malattie del bambino.

Alle stesse lavoratrici non si applica il divieto di licenziamento nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino.

Il diritto all'indennità è subordinato alle seguenti condizioni:

- non è richiesto il rapporto di lavoro al momento dell'astensione obbligatoria, ma devono essere stati versati, o dovuti, anche in settori di lavoro diversi da quello domestico, 52 contributi settimanali nei 24 mesi anteriori alla data d'inizio dell'astensione obbligatoria;
- in alternativa, è necessario che nei 12 mesi antecedenti la data d'inizio dell'astensione obbligatoria, siano stati versati o dovuti 26 contributi settimanali, anche in settori diversi da quello domestico, sempre che per ciascuna settimana risulti una contribuzione media corrispondente ad un minimo di 24 ore lavorative.

La retribuzione su cui viene calcolata l'indennità di maternità è pari alla sesta parte della media delle retribuzioni convenzionali settimanali, relative alle settimane di contribuzione comprese nei 24 mesi antecedenti l'inizio dell'obbligatoria.

Per determinare la retribuzione media giornaliera occorre:

- determinare la somma delle retribuzioni convenzionali corrispondenti alle ore di lavoro svolte nei 24 mesi presi in considerazione e rapportarla alla retribuzione effettiva;
- dividere il totale delle retribuzioni convenzionali per il numero delle settimane lavorate, determinando così la retribuzione media convenzionale;
- dividere l'importo per 6 per determinare la retribuzione media giornaliera da prendere a base per il calcolo dell'indennità di maternità, pari all'80%.

La nuova legge sui congedi parentali conferma l'esclusione di queste lavoratrici dal

diritto all'astensione facoltativa.

Lavoratrici dei Fondi sostitutivi dell'Ago (elettrici, telefonici, volo, ecc.)

Per le lavoratrici dei fondi sostitutivi dell'Ago, in quanto lavoratrici dipendenti, le prestazioni di maternità sono regolamentate dalla legge di tutela della maternità, salvo il caso in cui nei vari contratti collettivi siano previste condizioni di miglior favore (vedi Notiziario INCA di Aprile 2000).

Lavoratrici a part-time

Per le lavoratrici a part-time sia orizzontale che verticale o ciclico valgono tutte le disposizioni stabilite dalla legge 1204/71. L'unica differenza si riscontra nei riposi giornalieri per allattamento, in quanto invece di 2 riposi giornalieri, il riposo è uno solo se l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore.

L'indennità viene erogata all'80% della retribuzione lorda riproporzionata alle ore di lavoro effettuate nel mese precedente.

Per il part-time verticale, a seguito di una Sentenza della Corte di Cassazione, valgono le seguenti disposizioni:

- in un rapporto di part-time verticale annuo, quando l'astensione obbligatoria inizia durante la fase lavorativa o entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, la prestazione viene erogata per tutto il periodo;
- se invece l'astensione obbligatoria inizia dopo i 60 giorni dall'ultimo lavorato, l'indennità viene erogata solo per i giorni in cui la lavoratrice avrebbe lavorato, e non compete durante le pause di lavoro.

Lavoratrici a tempo determinato

Alle lavoratrici a tempo determinato si applicano le norme generali della tutela della maternità come per tutte le altre lavoratrici.

Va comunque sottolineato, che - in caso di cessazione di attività - l'indennità di maternità per il periodo di astensione obbligatoria spetta qualora le interessate entrino in detta astensione entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'astensione facoltativa compete solo se c'è il rapporto di lavoro in atto, e finisce comunque con la cessazione del rapporto di lavoro.

Per le nascite o le adozioni dall'1° luglio 2000 la Finanziaria ha stabilito che nel caso in

cui non vi sia altra prestazione previdenziale di maternità o questa sia inferiore a £.3.000.000 alla lavoratrice spetta o l'intera somma o la differenza tra quanto percepito e la suddetta cifra, nei seguenti casi:

- la lavoratrice possa far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i 18 e i 9 mesi precedenti il parto o l'ingresso in famiglia del bambino;
- nel caso in cui la madre abbia usufruito di prestazioni previdenziali e assistenziali che le siano derivate da un'attività lavorativa di almeno 3 mesi. In tale fattispecie il diritto permane se il periodo che intercorre tra la data della perdita della prestazione previdenziale o assistenziale (disoccupazione o mobilità, ecc..) e quella della nascita non sia superiore a quello della prestazione stessa, e comunque non superiore a 9 mesi;
- in caso di licenziamento o dimissioni della lavoratrice durante la gravidanza, si mantiene il diritto all'assegno di £.3.000.000 se si possono far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo tra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita del bambino.

Lavoratrici in LSU

Le lavoratrici collocate in LSU ai sensi del Dlgs.468/97 e successive modificazioni, se sprovviste di altra copertura assicurativa, hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo di astensione obbligatoria, pari all'80% dell'assegno di utilizzo e tale indennità viene corrisposta dall'INPS e è a carico del Fondo per l'occupazione.

Al termine dell'astensione, queste lavoratrici possono continuare a partecipare al progetto, qualora non fosse concluso.

La lavoratrice che ha aderito al progetto di LSU, ma che al momento dell'inizio dell'attività si trova in astensione obbligatoria o in quella anticipata ha diritto all'indennità di maternità e all'inserimento nel progetto quando termina il periodo di astensione.

Le lavoratrici in LSU non hanno diritto all'astensione facoltativa, ma durante il progetto hanno diritto ai permessi orari per allattamento e ai permessi mensili di 3 giorni per assistenza al figlio o al familiare (entro il 3° grado di parentela), handicappato in situazione di gravità.

Lavoratrici occupate nei piani d'inserimento professionale

Le lavoratrici occupate nei piani d'inserimento professionale hanno diritto all'astensione obbligatoria per maternità e ad una indennità pari all'80% di quella spettante per l'inserimento stesso, ma non hanno diritto all'astensione facoltativa (non essendosi instaurato alcun rapporto di lavoro).

Nel periodo di gravidanza, oltre al periodo di astensione obbligatoria, queste lavoratrici non possono essere adibite a lavorazioni ritenute faticose, pericolose e nocive.

Lavoratrici con contratti di lavoro interinale

Con il contratto di lavoro interinale si instaura un rapporto di lavoro tra 3 interessati:

l'impresa fornitrice, l'impresa utilizzatrice, il lavoratore.

L'impresa fornitrice assume il lavoratore con contratto per prestazioni a carattere temporaneo:

- a tempo determinato per la durata della prestazione lavorativa richiesta dall'impresa utilizzatrice;
- o a tempo indeterminato.

L'impresa fornitrice è inquadrata nel settore terziario e sono a suo carico gli obblighi contributivi e previdenziali, oltre a quelli retributivi.

Il lavoratore, se assunto dall'impresa fornitrice a tempo indeterminato, riceve da questa per i periodi di attesa all'assegnazione ad un'impresa utilizzatrice, un mensile di disponibilità di £. 700.000.

Le lavoratrici assunte a tempo indeterminato dall'impresa fornitrice sono soggette alla normativa e alle disposizioni previste per le lavoratrici del commercio.

La certificazione medica di gravidanza deve essere inviata oltre che all'INPS anche all'impresa fornitrice in qualità di datore di lavoro.

Per i rapporti a tempo indeterminato per i quali si percepisce l'indennità di attesa di assegnazione di £.700.000 mensili, la misura dell'indennità di maternità varia a seconda del periodo in cui si colloca l'evento.

Se l'astensione obbligatoria si verifica durante il rapporto di lavoro e continua anche successivamente alla cessazione del rapporto, o inizia durante il periodo di attesa all'assegnazione lavoro, la misura dell'indennità di maternità sarà comunque pari all'80% dell'indennità di disponibilità.

Se, invece, a causa della maternità, la lavoratrice non ha potuto prendere servizio presso la nuova impresa utilizzatrice, per il calcolo dell'indennità di maternità si prende a riferimento la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Lavoratrici con contratto di formazione e lavoro

Le lavoratrici con contratto di formazione e lavoro rientrano nelle condizioni generali delle lavoratrici dipendenti, anche se la fattispecie del contratto le colloca fra le lavoratrici assunte a termine.

Nei contratti di formazione, proprio per la loro particolarità e finalità, l'insorgenza della gravidanza (e puerperio) consente la proroga del contratto per un periodo pari a quello della sospensione per il periodo di astensione obbligatoria ed anche facoltativa.

Incumulabilità dell'indennità di maternità per astensione obbligatoria con altri trattamenti previdenziali

Nei casi di malattia, disoccupazione, cassa integrazione, mobilità, infortunio o malattia professionale, alla lavoratrice spetta l'indennità di maternità in luogo delle indennità per tali eventi. Nel caso di trattamenti economici anti-tubercolari alla lavoratrice spetta sempre l'indennità di maternità, mentre l'indennità post-sanatoriale è cumulabile con l'indennità di maternità.

Incumulabilità dell'indennità di maternità per astensione facoltativa con altri trattamenti previdenziali

Trattamento economico di malattia

Alla lavoratrice spetta l'indennità di malattia e non quella per astensione facoltativa.

Al termine della malattia può essere ripristinata l'indennità per astensione facoltativa nel periodo massimo complessivo di 6 mesi.

Trattamenti economici di disoccupazione, di cassa integrazione e mobilità

Poiché il trattamento per astensione facoltativa presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro, il trattamento economico per astensione facoltativa in questi casi non sussiste, mentre è previsto nei casi di cassa integrazione ad orario ridotto.

Per le lavoratrici collocate in mobilità, l'astensione facoltativa deve essere considerata neutra per il computo del periodo d'iscrizione nelle liste.

Trattamenti economici anti-tubercolari

Alla lavoratrice compete solo l'indennità giornaliera per tubercolosi. Al termine della malattia viene ripristinato il trattamento per astensione facoltativa nel periodo massimo complessivo di 6 mesi.

L'astensione facoltativa è invece cumulabile con l'indennità post-sanatoriale.

Trattamenti economici per infortunio sul lavoro o malattia professionale

Alla lavoratrice spettano le indennità giornaliere per infortunio sul lavoro o malattia professionale e non quelle per astensione facoltativa. Al termine di tali prestazioni viene ripristinato il trattamento per astensione facoltativa nel periodo massimo complessivo di 6 mesi.

La tutela della maternità per le lavoratrici autonome

Dal 1° gennaio 1988 la legge n.564/87 ha istituito l'indennità di maternità per le lavoratrici autonome.

Per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone e le esercenti attività commerciali l'indennità di maternità viene erogata per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto medesimo nelle seguenti misure.

Categoria	Contributo annuo		Indennità giornaliera
	1.1.2000	1.7.2000	
Coldirette mezz. colone	18.000	14.500	48.016
Artigiane	18.936	14.500	48.832
Commercianti	18.936	14.500	42.792

Per ottenere l'indennità occorre presentare domanda all'INPS in carta libera, allegando un certificato medico rilasciato dalla ASL competente per territorio, attestante la gravidanza e la data presunta del parto.

Ai fini del riconoscimento del diritto alla suddetta indennità le lavoratrici autonome devono altresì presentare copia dei bollettini del versamento contributivo.

In caso di adozione, spetta la suddetta indennità per un periodo di 3 mesi dalla data d'ingresso del bambino in famiglia.

Dal 28 marzo 2000, l'astensione facoltativa è estesa anche alle lavoratrici autonome per i figli nati dall'1.1.2000 per un periodo di 3 mesi entro il 1° anno del bambino.

La tutela della maternità per le libere professioniste

Le libere professioniste iscritte ad una delle varie casse previdenziali (dei farmacisti, medici, veterinari, ecc...) hanno diritto, in virtù della legge n.379/90, all'indennità di maternità per il periodo corrispondente ai 2 mesi precedenti al parto e ai 3 mesi successivi.

La prestazione è erogata dalla cassa di appartenenza, dietro presentazione di domanda che può essere inoltrata dal 6° mese di gravidanza e non oltre i 180 giorni dalla nascita del bambino.

La misura dell'indennità è pari all'80% di 5/12 del reddito denunciato dalla professionista nel 2° anno precedente a quello del parto.

In caso di aborto spetta l'indennità nella misura di una mensilità se l'aborto avviene tra il 3° e il 6° mese, ed in misura intera se avviene dopo il 6° mese.

Le norme stabilite dall'ultima legge sulla tutela della maternità – legge n.53/2000 – non sono applicabili a queste lavoratrici.

La tutela della maternità per le lavoratrici parasubordinate

Dall'1.1.1998 alle iscritte alla gestione separata del 10% spetta l'assegno per parto alle seguenti condizioni:

- non possano fruire del medesimo diritto perché iscritte ad altre casse previdenziali
- siano state versate almeno 3 mensilità contributive comprensive dello 0,5% per maternità nell'anno precedente i due mesi anteriori alla data del parto.

L'importo dell'assegno varia a seconda dei mesi di contribuzione versata nell'anno precedente i 2 mesi prima del parto, in percentuale sul massimale di retribuzione imponibile per la contribuzione, che per il 2000 è di £.144.263.000

Numero di mensilità versate nei 14 mesi prima del parto	Percentuale del massimale retributivo	Importo dell'assegno rispetto al massimale retributivo previsto per il 1999 pari a lire 144.263.000
Fino a 4 mensilità	0,60%	Lire 865.578
Da 5 a 8 mensilità	1,20%	Lire 1.731.156
Da 9 a 12 mensilità	2,40%	Lire 3.462.312

Per i parti successivi al 1° luglio 2000 le lavoratrici parasubordinate delle prime due fasce avranno diritto ad una integrazione fino a £.3.000.000, sempre che possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso fra il 9° e il 18° mese antecedente la data del parto. .

Va sottolineato che le lavoratrici parasubordinate, per le quali la normativa prevede solo l'assegno per parto o per aborto terapeutico, non sono state incluse nei benefici previsti dalla legge n.53/2000.

La tutela della maternità per le donne non lavoratrici

La legge collegata alla Finanziaria 1999 ha istituito un assegno di maternità di £.200.000 mensili per 5 mesi per le madri che non hanno diritto ad altra indennità di maternità.

Dal 1° luglio 2000 l'assegno sarà di £.300.000.

Hanno diritto all'assegno tutte le cittadine italiane residenti per i figli nati successivamente all'1° luglio 1999 a condizione che appartengano ad un nucleo familiare il cui reddito non superi i 50 milioni, determinati secondo il criterio ISE, con riferimento ad un nucleo familiare di 3 componenti. Per i nuclei familiari di diversa composizione il requisito reddituale viene riparametrato secondo il ricometro.

L'assegno di maternità, corrisposto a domanda, deve essere richiesto ai Comuni di residenza che ne accertano il diritto, assegnando all'INPS il compito dell'erogazione.

La legge collegata alla Finanziaria 2000 ha previsto che detto assegno venga erogato dal 1° luglio 2000 anche alle cittadine comunitarie e a quelle non comunitarie purché in possesso della carta di soggiorno, che è a tempo indeterminato e che viene rilasciata dopo un soggiorno in Italia di almeno 5 anni, mentre il permesso di soggiorno è a tempo determinato.

Prescrizione e decadenza

Il diritto alla percezione delle indennità per maternità è ancorato all'istituto della prescrizione breve, fissato nel termine di un anno dalla data in cui le prestazioni sono dovute.

Pertanto le lavoratrici si devono attivare in tempo affinché il loro diritto non venga vanificato.

Occorre pertanto presentare un atto interruttivo alla prescrizione, che può essere un ricorso amministrativo, od anche un sollecito scritto.

Ben diverso è l'istituto della decadenza il quale, pur essendo rilevante ai fini della proponibilità dell'azione giudiziaria, esplica i suoi effetti anche ai fini del diritto alla prestazione stessa. Il termine della decadenza non può essere né interrotto, né sospeso se non con l'avvio dell'azione giudiziaria.

I termini di decadenza per le prestazioni temporanee e quindi per l'indennità di maternità sono di un anno.

L'anno di tempo per adire la Magistratura decorre dal giorno successivo a quello in cui è trascorso il periodo previsto per la fase di contenzioso amministrativo, periodo variabile fino ad un massimo di 300 giorni dalla data di richiesta delle prestazioni e secondo le seguenti ipotesi:

- un anno dal giorno successivo a quello in cui si è pronunciato su ricorso il comitato provinciale nei termini di legge;
- un anno dal 91° giorno successivo alla presentazione del ricorso, se l'INPS non si è pronunciato sul ricorso;
- un anno dal 301° giorno dalla richiesta della prestazione, nel caso in cui non sia stato inoltrato ricorso e siano prescritti i termini per l'esaurimento del procedimento amministrativo.

CONGEDI PARENTALI - PERMESSI E FLESSIBILITA' NEL LAVORO – CONGEDI PER FORMAZIONE – FORMAZIONE CONTINUA

La legge n.53/2000, oltre ad innovare la normativa sulla maternità, stabilisce un intreccio di norme a cui la lavoratrice ed il lavoratore possono fare riferimento sia per necessità familiari che per esigenze personali.

Permessi retribuiti e flessibilità di lavoro

Viene stabilito come diritto di legge un permesso retribuito di 3 giorni (salvo diversa regolamentazione contrattuale) da fruire ogni anno, in caso di decesso o di documentata infermità del coniuge o del convivente (la cui stabile convivenza sia documentabile da certificazione anagrafica), o di un parente entro il 2° grado di parentela, considerando così oltre ai genitori e ai figli anche i fratelli, i nonni e i nipoti (figli dei figli).

In alternativa al suddetto permesso di 3 giorni, nei casi di grave e documentata malattia, viene data la possibilità alla lavoratrice o al lavoratore di concordare col proprio datore di lavoro modi e tempi di lavoro che lo facilitino nella cura del familiare.

Attualmente i lavoratori pubblici e privati possono chiedere un periodo di congedo,

frazionato o continuativo, fino ad un massimo di 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari, tra cui l'insorgenza di malattie, il cui elenco sarà definito con decreto interministeriale che dovrà essere emanato entro il 27 maggio 2000 (entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge).

In questo periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, non può svolgere alcuna attività lavorativa, ma non ha diritto né alla retribuzione né alla copertura assicurativa, ma - ai fini pensionistici - può riscattare tale periodo o chiedere - al momento della sospensione del lavoro - l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria.

Congedo per formazione e prolungamento dell'attività

I dipendenti pubblici e privati, con almeno 5 anni di anzianità nella stessa amministrazione o azienda, possono fruire per una sola volta in tutta la vita lavorativa, di un periodo di congedo di 11 mesi, frazionati o continuativi, per attività di studio e formazione.

La norma suddetta non esclude la possibilità di fruire anche dei permessi giornalieri retribuiti per completare gli studi di ogni livello, permessi istituiti con la legge 300 del 1970.

Anche in questo caso, il lavoratore conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto né alla retribuzione né alla copertura della contribuzione né all'anzianità di servizio per gli scatti contrattuali, ma può, ai fini pensionistici, riscattare tale periodo o chiedere - al momento della sospensione del lavoro - l'autorizzazione ai versamenti volontari.

I lavoratori che fruiscono del congedo di 11 mesi per formazione, possono prolungare il loro rapporto di lavoro per altri 11 mesi, anche in deroga alle norme vigenti sull'età pensionabile.

Formazione continua

Viene riaffermato il diritto per tutti i lavoratori, occupati e non, alla formazione continua per accrescere le competenze professionali e sono lo Stato, le Regioni e gli Enti locali che devono farsi promotori di progetti in grado di favorire l'approccio al mondo del lavoro per coloro che non vi sono ancora entrati, e per far progredire coloro che sono già occupati.

I corsi devono essere certificati e riconosciuti come crediti formativi sia in campo nazionale che europeo.

La contrattazione collettiva dovrà definire e quantificare il monte ore da utilizzare per la formazione ed anche i criteri per la scelta dei lavoratori che ad essa vogliono partecipare,

nonché gli orari e le retribuzioni da corrispondere per i periodi di formazione.

A tal fine si stabilisce un incremento di una quota di 30 miliardi annui di ulteriore finanziamento alle Regioni per progetti di formazione attuati con riduzione d'orario di lavoro concordata tra le parti.

Nuove possibilità di anticipazione del TFR

Per dare concreta applicazione alle suddette norme, la legge prevede che in caso di astensione facoltativa dopo il parto e nei casi di formazione personale con congedo di 11 mesi, il lavoratore e la lavoratrice possono fare domanda per l'anticipazione del TFR, oltre ai casi già contemplati dall'articolo 2120 del codice civile (spese sanitarie documentate, acquisto della prima casa), anche per far fronte alle spese da sostenere nei periodi di congedo di 11 mesi.

Per i dipendenti pubblici, vista la particolarità della loro indennità di buonuscita, le modalità applicative della norma saranno definite da un decreto interministeriale.