



Dicembre 2014

INPS – *Le misure a sostegno della genitorialità – congedi e indennità di maternità* – Il nostro ordinamento previdenziale ha visto, nel tempo, lo stratificarsi di una pluralità d'interventi legislativi a sostegno dell'oggetto. Da ultimo, queste misure sono state condensate nel D.Lgs. n.151 del 2001 (testo unico sulla maternità e paternità) con cui l'Esecutivo, con delega del Parlamento, ha riunito e coordinato in un unico testo di legge le misure di tutela e sostegno della maternità e della paternità: congedi, indennità, riposi e i permessi connessi all'arrivo di un figlio. Il testo unico originario ha poi subito, a più riprese, gli interventi della Corte Costituzionale, mirati ad armonizzare quanto previsto da dettami costituzionali. Il testo unico, non contiene in sé tutta la disciplina che ci interessa. Altre misure sono previste da specifiche norme di settore o dalle prassi amministrative in materia emesse dagli istituti previdenziali. Come s'intuisce, si tratta di un sistema di tutela complesso e articolato che si arricchisce ulteriormente in virtù della legislazione regionale, nel rispetto delle competenze sancite dalla Costituzione, rendendo così vario da regione a regione.

Il congedo obbligatorio e l'indennità di maternità – con il termine “congedo di maternità” il legislatore identifica quel particolare periodo in cui la lavoratrice non può essere adibita ad attività lavorativa in occasione della nascita o dell'entrata in famiglia di un figlio. La previsione di un obbligo di astensione dal lavoro mira a tutelare la salute della lavoratrice e del nascituro, preservandoli dai carichi di lavoro in un periodo particolarmente impegnativo, conservando il diritto alla propria occupazione, trovandosi temporaneamente impossibilitata ad adempiere gli obblighi oggetto di “scambio” con il proprio salario. Per le lavoratrici dipendenti e per quelle parasubordinate il diritto/obbligo al congedo è un diritto indisponibile, su cui le parti contraenti non possono in alcun modo prevedere accordi difformi. La normativa prevede e tutela con il divieto di “licenziamento” (art.54 TU) e, in caso di violazioni, sanzioni penali. Le lavoratrici gestanti non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino. Lo stesso divieto opera anche in caso di adozione o di affidamento sino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Non si applica nei seguenti casi:
a) colpa grave della lavoratrice da costituire giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) cessazione dell'attività dell'azienda da cui essa dipende;

c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) esito negativo della prova. Le indennità di maternità sono finalizzate a trasferire sulla collettività degli assicurati il relativo onere economico, mediante la previsione di una specifica prestazione economica necessaria a compensare e/o integrare la lavoratrice della mancata retribuzione. Il diritto in alcuni casi può essere subordinato alla sussistenza di particolari requisiti contributivi, escludendo alcune lavoratrici che ne siano prive. Un esempio è la tutela delle lavoratrici domestiche, come tutte obbligate ad astenersi dal lavoro nel periodo di congedo obbligatorio e il cui diritto all'indennità è subordinato al verificarsi di un particolare requisito contributivo. Congedo di maternità e indennità di maternità sono due istituti distinti, finalizzati alla tutela della maternità ma operanti su piani di sostegno diversi, spesso sovrapposti, anche se non necessariamente coincidenti: può accadere che all'obbligatorietà del congedo non corrisponda per forze di cose un'indennità di maternità. La regola generale prevede che il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro coincida con i due mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi. Il giorno del parto non deve essere conteggiato né nei due mesi precedenti né nei tre successivi; di fatto la durata del congedo è pari a cinque mesi e un giorno. In caso di parto prematuro i giorni di congedo non fruiti rispetto alla data presunta sono aggiunti a quelli spettanti dopo la nascita. In caso di ritardo della nascita, il congedo è esteso dalla data di nascita presunta a quella effettiva, senza contrazione del periodo spettante dopo il parto, che rimane comunque di tre mesi. Il divieto di adibire al lavoro le donne gestanti (art.16 TU), e riflesso, il diritto al congedo di maternità, è previsto per tutte le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private (comprese quelle agricole, le collaboratrici famigliari, le lavoratrici a domicilio e quelle impegnate in attività socialmente utili o attività di pubblica utilità). Dal 7 novembre 2007, il congedo di maternità è stato esteso alle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto e le associate in partecipazione. Il committente è obbligato a sospendere il rapporto di lavoro come per i datori di lavoro subordinato. Tale obbligo di astensione non vige per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette) e le libere professioniste iscritte alle Casse Professionali: queste lavoratrici beneficiano di un'indennità di maternità indipendentemente dalla sospensione dell'attività durante il puerperio. Le libere professioniste iscritte alla gestione separata, perché prive di cassa previdenziale, non sono obbligate a sospendere l'attività, ma l'indennità di maternità è riconosciuta solo in caso di effettiva sospensione.

Messaggio 7382, semplificazioni per i minori invalidi

Inps fornisce indicazioni in merito ai minori titolari d'indennità di accompagnamento o di comunicazione, inclusi i soggetti affetti da sindrome da talidomide o da sindrome Down. Le nuove disposizioni in materia di

semplificazione e trasparenza amministrativa stabiliscono, in maniera specifica che, al raggiungimento della maggiore età, i minori invalidi, già titolari di prestazioni pensionistiche, hanno diritto alla pensione d'inabilità o di reversibilità, secondo le condizioni in cui si trovano, senza necessità di presentare alcuna domanda. Per ottenere la pensione, gli interessati sono tenuti ad attestare, al raggiungimento del 18° anno di età, con l'utilizzo del modulo AP70, il possesso dei requisiti socio-economici previsti dalla normativa vigente. Ricorrendone i presupposti, la prestazione sarà erogata d'ufficio, con decorrenza dal compimento della maggiore età.

Congedo straordinario per l'assistenza al disabile – precisazioni ministeriali sul comma 5 dell'art. 42 del T.U. maternità. Il congedo spetta ai lavoratori dipendenti (anche con rapporto di lavoro a part-time per l'assistenza di un familiare disabile in situazione di gravità riconosciuta dalla commissione medica dell'Asl, che non sia ricoverato a tempo pieno (24 ore) presso strutture ospedaliere, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Il congedo spetta per due anni nell'arco di tutta la propria vita lavorativa. Tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto, per ogni persona con disabilità grave. Durante l'assenza dal lavoro è corrisposta un'indennità in misura pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, entro un limite massimo determinato annualmente con decreto ministeriale (per il 2014 pari a 47.351,12 euro). I periodi congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione delle ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto ma, essendo coperti da contribuzione figurativa, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità assicurativa.

Per ulteriori informazioni, vi invitiamo a visitare il nostro sito www.sanvitoalgiambellino.com, alla pagina /Carità/Patronato ACLI, oppure il sito www.acli.it

Gerardo Ferrara