

Essa è composta da due quote:

- l'importo dell'indennità anticipata dal datore di lavoro per conto INPS;
- l'importo dell'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro nei limiti fissati dai C.C.N.L.

In particolare, l'indennità spetta a:

- operai del settore industria;
- operai e impiegati del settore terziario e servizi;
- lavoratori dell'agricoltura;
- apprendisti;
- disoccupati;
- lavoratori sospesi dal lavoro;
- lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori marittimi.

In linea generale, l'indennità a carico INPS è corrisposta ai lavoratori dipendenti nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,66% dal 21° al 180° giorno (periodo massimo indennizzato dall'INPS in un anno solare). Il diritto a tale indennità si perde in tutto o in parte in caso di assenza ingiustificata a visita domiciliare di controllo.¹⁴

Per i lavoratori ricoverati in luoghi di cura che non hanno familiari a carico, l'indennità è corrisposta in misura pari ai 2/5 delle misure normali: 20% per i primi 20 giorni; 26,66% a decorrere dal 21° giorno. Il giorno di dimissioni dal luogo di cura è indennizzato per intero. Il medesimo trattamento economico spetta anche nel caso di Day Hospital.

I periodi di malattia sono coperti da contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto che della misura della prestazione pensionistica.

1.4.7 Indennità per congedo di maternità

La tutela della maternità e paternità si applica a tutti i lavoratori subordinati.

I lavoratori in tale fattispecie hanno diritto ad un trattamento economico a carico INPS, generalmente anticipato dal datore di lavoro, integrato dai trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva¹⁵.

Il congedo obbligatorio consente alla lavoratrice di astenersi dall'attività lavorativa per un periodo complessivo di 5 mesi. In particolare, la lavoratrice può astenersi durante i due mesi prima la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla nascita del figlio.

La legge di Bilancio 2019¹⁶ ha previsto la possibilità per la lavoratrice, previa certificazione medica rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, di fruire dei complessivi 5 mesi di congedo di maternità nel periodo successivo al parto.

¹⁴ L'assenza alla visita medica di controllo, se non giustificata, comporta l'applicazione di sanzioni con il conseguente mancato indennizzo delle giornate di malattia per:

- un massimo di 10 giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza alla visita di controllo non giustificata;
- il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia, in caso di seconda assenza alla visita di controllo non giustificata;
- il totale dell'indennità, dalla data della terza assenza alla visita di controllo non giustificata

¹⁵ Art. 16 – 27 T.U. maternità

¹⁶ Art. 1, comma 485, Legge n. 145 del 2018

Nel caso in cui il parto avvenga oltre la data presunta inizialmente individuata, si ha diritto al congedo anche durante il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.

Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta si ha diritto al congedo per i giorni non goduti prima del parto che si aggiungono al periodo di maternità post partum, anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi¹⁷.

La lavoratrice ha la possibilità di posticipare, nel limite di un mese, l'inizio del congedo di maternità.

La concessione è subordinata all'attestazione, da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o da una struttura convenzionata, che tale opzione non arrechi pregiudizio al nascituro.

Per fruire della c.d. flessibilità è necessario che la lavoratrice acquisisca la suddetta attestazione medica entro la fine del settimo mese di gravidanza.¹⁸

In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.

L'astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS), se la gravidanza è a rischio, o all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) se le mansioni svolte sono incompatibili con la gravidanza.

L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto se la lavoratrice addetta a lavori faticosi, pesanti o insalubri non può essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato dall'ITL ovvero dall'ATS.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità)¹⁹. Il diritto al congedo e alla relativa indennità sono previsti anche in caso di adozione o affidamento di minori.²⁰

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità a carico INPS pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità, quindi, solitamente, l'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo. L'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi in occasione dell'invio della denuncia contributiva.

I periodi di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio sono coperti da contribuzione figurativa a domanda degli interessati, contribuzione utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione. La domanda di riconoscimento figurativo di tale contribuzione non è soggetta ad alcun termine di prescrizione²¹.

1.4.8 Indennità per congedo parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita.²² Spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

¹⁷ Circolare INPS n. 69 del 2016

¹⁸ Messaggio INPS n. 13274 del 2007

¹⁹ Art. 28 - 31 T.U. maternità

²⁰ Art. 26 D.Lgs. 151 del 2001 Circolare INPS n. 16 del 2008

²¹ Art. 20 - 30 - 35 T.U. maternità; art. 8 Legge n. 155 del 1981

²² Art. 32 - 38 T.U. maternità

Il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del rapporto di lavoro, se lo stesso cessa all'inizio o durante il periodo di congedo.

I genitori hanno la possibilità di fruire del congedo parentale:

- indennizzato al 30%²³ se fruito entro i primi 6 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi;
- indennizzato al 30%¹⁷ dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- non indennizzato dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).²⁴

Il congedo parentale è fruibile anche in maniera frazionata.²⁵

A partire dal 25 settembre 2015 è possibile fruire del congedo parentale anche su base oraria²⁶.

Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo 6 mesi, che possono diventare 7 in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

I periodi di astensione facoltativa sono coperti da contribuzione figurativa²⁷ utili sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

²³ Della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo

²⁴ Circolare INPS 17 luglio 2015 n. 139

²⁵ Messaggio INPS 18 ottobre 2011 n. 19772

²⁶ Art. 7 D.Lgs. 80 del 2015; Circolare INPS n. 18 agosto 2015 n. 182; Circolare INPS n. 230 del 2016; Messaggio INPS n. 6704 del 2015

²⁷ La legge prevede che tali periodi siano coperti da una contribuzione figurativa, attribuita in misura proporzionale ai periodi di riferimento sulla base del 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato (Circolare INPS n. 15 del 2001)