

PROMEMORIA MATERNITÀ

alla luce del D.Lgs n. 80/2015 (JOBS ACT)

MATERNITÀ ANTICIPATA	<ul style="list-style-type: none"> - 80% della retribuzione - alcuni contratti prevedono il 100% - si maturano ratei ferie, permessi, TFR - 13° e 14° solo 20% (alcuni CCNL non prevedono la 14esima) - la retribuzione viene rimborsata al datore di lavoro per l'80% dall'INPS - non ci sono contributi sulla retribuzione
CONGEDO DI MATERNITÀ (ex maternità obbligatoria)	<ul style="list-style-type: none"> - 2 mesi prima del parto - periodo intercorrente dalla data presunta a quella effettiva - 3 mesi dopo il parto - retribuzione e contributi come sopra <p>Nel caso di parto effettivo prima della data presunta, le giornate non godute andranno in coda al periodo di congedo dei 3 mesi dopo il parto.</p> <p>Possibilità di interrompere il congedo in caso di ricovero del neonato e completare la fruizione successivamente e possibilità di riprendere il lavoro.</p>
CONGEDO DI PATERNITÀ	Anche il padre lavoratore può usufruire del congedo in alternativa alla madre o ne ha diritto in situazioni gravi ed estreme riguardanti la madre.
GENITORI ADOTTIVI E/O AFFIDATARI	<p>Il D.Lgs 80/2015 ha introdotto norme per tutelare il periodo di congedo anche per queste figure di lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - congedo non retribuito fino a 3 mesi durante la permanenza all'estero - le iscritte alla gestione separata potranno percepire l'indennità per 5 mesi (in precedenza erano 3) dall'entrata in famiglia del bambino
L. STABILITÀ 2016 CONGEDO DI PATERNITÀ	<p>Il padre lavoratore dipendente ha l'<u>obbligo</u> di astenersi dal lavoro dal 2016 per un periodo di 2 giorni.</p> <p>Tale diritto può essere usufruito anche durante il periodo di congedo obbligatorio post-partum della madre.</p>
RICHIESTA DEI VARI CONGEDI	Le domande dovranno essere presentate obbligatoriamente on-line alla sede INPS; personalmente o avvalendosi di un patronato.
CONGEDO PARENTALE (ex maternità facoltativa)	<ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi consecutivi o frazionati nei primi 12 anni di vita del bambino - il congedo può essere usufruito anche a giorni o a ore, preavvisando il datore di lavoro almeno 5 giorni prima (tale termine scende a 2 giorni nel corso del congedo ad ore) - può essere richiesta anche dal padre per altri 6 o 7 mesi; nel caso di un solo genitore il periodo sale a 10 mesi - 30% della retribuzione sino al 6° anno di vita del bambino, rimborsata dall'INPS al datore di lavoro per i soli primi 6 mesi (disposizioni particolari in presenza di reddito minimo) - non ci sono contributi - non si maturano ratei, tranne che per il TFR per la stessa cifra della retribuzione

RIPOSI GIORNALIERI (ex allattamento)	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ore di permesso al giorno, pagate dalla ditta e rimborsate dall'inps, fino ad 1 anno di vita del bambino (parto gemellare si raddoppiano); - si ha diritto ad 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore o pari a 6 ore; - anche il padre ha diritto, in alternativa alla madre in alcuni casi specifici.
PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS	<p>Quando si verificano i seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice - cessazione attività aziendale - risoluzione del rapporto per scadenza del termine
LICENZIAMENTO o DIMISSIONI	<ul style="list-style-type: none"> - divieto di licenziare la lavoratrice fino ad 1 anno del bambino - Le dimissioni della lavoratrice o dal padre lavoratore andranno rassegnate alla DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO fino a 3 anni del bambino
SOSTITUZIONE DIPENDENTE IN MATERNITA'	<ul style="list-style-type: none"> - Alle ditte con meno di 20 dipendenti è concesso uno sconto sui contributi pari al 50% se viene assunta una dipendente in sostituzione della maternità, la sostituita deve fare lo stesso orario di lavoro - la legge prevede che si possa assumere fino ad un mese prima (i CCNL possono decidere altri periodi) - al termine della sostituzione se occorre rimanere altri giorni in servizio si deve inoltrare richiesta di proroga con relativa maggiorazione (tempi e % da contratto a termine)
DIVIETI (i più ricorrenti)	<p>Per i genitori naturali o per quelli adottivi o affidatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - divieto assoluto fino ad 1 anno di vita del bambino di svolgere lavoro notturni e possibilità di non svolgerlo fino a 3 anni di vita, stessa possibilità anche per l'adozione e l'affidamento nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia del minore. <p>Per le gestanti o fino al periodo di allattamento, non è permesso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il trasporto e il sollevamento di pesi - lavorare dove ci sono le radiazioni ionizzanti - lavorare in piedi per più di metà dell'orario di lavoro
MATERNITA' PROFESSIONISTE	<ul style="list-style-type: none"> - 5 mesi pagati dall'ente pensionistico - misura = 80% di 5/12 del reddito percepito nel 2° anno precedente a quello della domanda <p>Anche il padre libero professionista può fruire dell'indennità di maternità in presenza di determinate condizioni.</p>