

### Come funziona il congedo maternità obbligatorio

Il congedo di maternità obbligatorio è un periodo di **5 mesi** nei quali la lavoratrice per legge deve astenersi dal lavoro. I mesi possono essere così ripartiti: **2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto** oppure **1 mese prima e 4 mesi dopo il parto**. Il congedo di maternità è **riconosciuto** alla madre lavoratrice **anche nei casi di adozioni e/o affidamenti** (nazionali e internazionali) di minori.

In presenza di **determinate condizioni** che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, **il diritto all'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità)**.

In caso di **parto prematuro** spettano alla mamma, oltre i tre mesi regolari dopo il parto, i giorni non goduti prima del parto.

Il congedo per maternità può essere sospeso nei periodi di eventuale ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata.

### A chi spetta il congedo maternità obbligatorio

Il diritto all'**indennità di maternità** spetta alle lavoratrici **dipendenti del settore privato** (operaie, impiegate, apprendiste, dirigenti), alle lavoratrici dipendenti del **pubblico impiego**, alle lavoratrici **autonome**, alle lavoratrici **iscritte alla Gestione Separata dell'Inps** e, in alcuni casi, anche alle **madri cessate o sospese** dall'attività lavorativa.

### La maternità facoltativa/congedo parentale

La maternità facoltativa, propriamente detta **congedo parentale**, è un periodo di **astensione dal lavoro successivo al periodo di maternità obbligatoria**.

In particolare:

- La mamma lavoratrice dipendente – ma a determinate condizioni vale anche per parasubordinate, libere professioniste e lavoratrici autonome – **ha diritto ad un periodo di astensione dal lavoro di 6 mesi e ne può usufruire nell'arco dei primi 12 anni di vita del bambino**.

▪ Il congedo parentale **può essere continuativo oppure frazionato** in mesi, giorni e anche in ore. Nel caso in cui la mamma volesse rientrare in maniera graduale nel mondo del lavoro, potrebbe quindi decidere di "barattare" la maternità facoltativa con un part-time.

In sostanza, ad esempio, si può ritornare al lavoro occupandosi del piccolo per mezza giornata, attraverso la possibilità di ridurre l'orario giornaliero con la fruizione di ore di congedo facoltativo.

### Retribuzione:

- Il periodo di maternità obbligatoria è retribuito al 100%
- **entro i primi 6 anni del bambino** per un periodo massimo complessivo di **6 mesi spetta l'importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera** calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo;
- **dai 6 anni e un giorno agli 8 anni del bambino il congedo viene retribuito al 30% solo** se il reddito individuale del genitore risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione, insomma **in caso di forte disagio economico**; altrimenti il congedo per un bambino con più di 6 anni non viene retribuito affatto;
- **dagli 8 ai 12 anni del bambino non è prevista alcuna retribuzione** ma soltanto la possibilità di assentarsi dal lavoro.

A differenza della maternità anticipata e di quella obbligatoria, **il congedo parentale è un diritto che riguarda anche i papà**. I genitori possono dunque decidere insieme chi dei due si asterrà dal lavoro, magari anche valutando insieme chi perde di più in termini retributivi (gli importi sopra citati sono identici che si parli di mamma o di papà).

### In dettaglio:

- **il padre può astenersi per un periodo**, continuativo o frazionato, **non superiore a 6 mesi**, che diventano 7 mesi "dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi", come informa lo stesso INPS;
- **le astensioni dal lavoro, se utilizzate da entrambi i genitori, non possono superare il limite complessivo di 11 mesi**;
- **il genitore solo** (che si tratti del padre o della madre) può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, **non superiore a 10 mesi**.

### TUTELE

Si segnalano le seguenti tutele delle mamme lavoratrici:

- diritto permessi giornalieri: nel primo anno di vita del bambino la mamma lavoratrice ha diritto a riposi orari per allattamento di 2 ore, anche frazionate, se l'orario

giornaliero della lavoratrice risulta pari o superiore a 6 ore al giorno, oppure permessi di un'ora in caso di orario giornaliero di lavoro di durata inferiore a 6 ore. Va precisato, ed è importante ai fini del diritto ad una o due ore di allattamento quotidiano, che quando si parla di pari o superiore a 6 ore si intende se l'orario quotidiano è superiore o no a 5 ore e 59 minuti. Ne consegue che la lavoratrice che svolge 6 ore quotidiane di lavoro ha diritto a due ore di lavoro e non ad una.

- **divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri** prevede che le lavoratrici, per tutto il periodo di gestazione fino ai 7 mesi dopo il parto, debbano essere esonerate dal trasporto e sollevamento di pesi, anche se questo presuppone un cambiamento di ruolo con lo stesso range retributivo; dopo aver portato al datore di lavoro il certificato di gravidanza, la donna ha il diritto di essere spostata di mansione se il lavoro è insalubre, faticoso e nocivo alla madre e al feto e può mettere a rischio la gravidanza. Se il clima e l'ambiente lavorativo non è consono la lavoratrice ha il diritto di essere trasferita ad altra mansione nel corso della gravidanza e durante i sette mesi dopo il parto. La donna che allatta ha il diritto di mantenere un lavoro sano senza rischio di contaminazioni.

- **divieto di licenziamento:** non è possibile licenziare la lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino, nonché il lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54), ad eccezione dei casi di: licenziamento per giusta causa; cessazione dell'attività aziendale; risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine; dal momento che la donna è a conoscenza di questo diritto può farlo valere **se al momento del licenziamento non era al corrente di aspettare un figlio, se usufruiva di un periodo di prova e può dimostrare di essere stata licenziata per questo, o nei licenziamenti collettivi**. La madre ha il diritto di ripristinare il rapporto di lavoro e per far valere i suoi diritti deve rivolgersi a un rappresentante sindacale o ad un legale.

- **divieto di lavoro notturno;**
- **divieto di trasferimento:** la lavoratrice madre, al termine del periodo di congedo per maternità, ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza e non può essere trasferita fino al compimento dell'anno del bambino

- tutela del reinserimento: l'art. 56 D.Lgs. 151/2001 tutela il rientro delle lavoratrici sul posto di lavoro con le stesse mansioni che avevano prima di andare in maternità.

### PROCEDURA DI CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI LAVORATORI PADRI

Le dimissioni presentate dalle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e dalle lavoratrici o dai lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino, o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui al comma 9 dell'art. 54 del TU 151/01 (D.Lgs. n. 151 del 26/03/2001), devono essere convalidate dall'**Ispettorato Territoriale del Lavoro**, affinché la risoluzione del rapporto di lavoro abbia efficacia.

Nel caso di dimissioni, fino al compimento dell'anno di età del bambino/a, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al periodo di preavviso.

Le lavoratrici madri ed i lavoratori padri citati non possono avvalersi della diversa procedura on-line prevista obbligatoriamente per gli altri lavoratori dipendenti.

Ai fini dell'emissione della convalida è necessario che la lavoratrice/il lavoratore dimissionario si presenti personalmente, producendo al funzionario dell'Ispettorato la lettera di dimissioni con il timbro di ricevuta da parte del datore di lavoro (o copia della Raccomandata AR) e un documento di identità (titolo di soggiorno). Dev'essere inoltre fornito il Codice Fiscale e la mail del dimissionario, oltreché il Codice Fiscale/Partita Iva e la Pec del datore di lavoro.

### INTERDIZIONE DAL LAVORO PER LE LAVORATRICI MADRI ADDETTE A LAVORI VIETATI O PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DI DONNA E BAMBINO AI SENSI DELL'ART.17, C.II, LETT.B) E C) D.LGS.151/01

Qualora le condizioni di lavoro o ambientali del luogo di lavoro siano ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino, e/o quando la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni, il datore di lavoro e/o la lavoratrice interessata possono presentare al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, una richiesta di allontanamento dal servizio, mediante compilazione dell'apposito modello reperibile sul sito [www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it) – Sezione MODULISTICA, che può essere trasmesso a mezzo Pec, ovvero a mezzo Raccomandata AR.

## CONTRIBUTI

**Ispettorato territoriale del lavoro**  
**GENOVA - Via Pastore, 2 - Tel. 010/5399411 Fax**  
**010/5399491**[ITL.Genova@ispettorato.gov.it](mailto:ITL.Genova@ispettorato.gov.it)  
[ITL.Genova@pec.ispettorato.gov.it](mailto:ITL.Genova@pec.ispettorato.gov.it)

**IMPERIA - Via Jvanoe Amoretti, 2 - Tel. 0183/762411 - Fax**  
**0183/762434**

[ITL.Imperia@ispettorato.gov.it](mailto:ITL.Imperia@ispettorato.gov.it) [ITL.Imperia@pec.ispettorato.gov.it](mailto:ITL.Imperia@pec.ispettorato.gov.it)

**LA SPEZIA - P.le J. F. Kennedy, 47 - Tel. 0187/59841 - Fax**  
**0187/598461**

[ITL.LaSpezia@ispettorato.gov.it](mailto:ITL.LaSpezia@ispettorato.gov.it) [ITL.LaSpezia@pec.ispettorato.gov.it](mailto:ITL.LaSpezia@pec.ispettorato.gov.it)

**SAVONA - Piazza Martiri Della Libertà, 9 - Tel. 019842911 - Fax 01984291240**

[ITL.Savona@ispettorato.gov.it](mailto:ITL.Savona@ispettorato.gov.it)  
[ITL.Savona@pec.ispettorato.gov.it](mailto:ITL.Savona@pec.ispettorato.gov.it)

**Consigliera Regionale di Parità**  
dott.ssa Laura Amoretti

**Genova – Via D'Annunzio, 1 3° piano**  
Tel 010 54851 - 3294116490

[consigliera.parita@regione.liguria.it](mailto:consigliera.parita@regione.liguria.it)

**Consigliera di Parità Provincia Imperia**

c/o Centro per l'Impiego – P.zza Roma 2 - 18100 IMPERIA  
Tel. 0183 704432

[laura.amoretti@provincia.imperia.it](mailto:laura.amoretti@provincia.imperia.it)

**Consigliera di Parità Provincia Savona**

c/o Ufficio Consigliera Regionale di Parità – GENOVA

**Consigliera di Parità Città Metropolitana**

dott.ssa Mariacarla Sbolci

Piazzale Mazzini 2 – 16122 GENOVA

Tel. 010 5499320

[consigliera.parita@cittametropolitana.genova.it](mailto:consigliera.parita@cittametropolitana.genova.it)

**Consigliera di Parità Provincia La Spezia**

dott.ssa Alessandra Del Monte

Via Vittorio Veneto 2 – 19124 LA SPEZIA

Tel. 0187 742379 - 3492510220

[consigliere.parita@provincia.sp.it](mailto:consigliere.parita@provincia.sp.it)

[adm.alessandradelmonte@gmail.com](mailto:adm.alessandradelmonte@gmail.com)



## Genitori al lavoro



**REGIONE LIGURIA**  
Laboratorio Grafico Multimediale  
Stamperia della Giunta