

LA MATERNITÀ IN PILLOLE

IV parte

Terminiamo, con oggi, la trattazione relativa alla normativa sulla maternità in materia di lavoro.

Oltre che per le lavoratrici dipendenti, l'indennità di maternità spetta anche alle libere professioniste. Anch'esse hanno diritto ad una indennità di maternità, per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla data stessa, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività.

Detta indennità sarà corrisposta dal competente ente che gestisce le forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti.

Per usufruire del diritto all'indennità di maternità è obbligatoria la presentazione di una apposita domanda in carta libera a partire dal compimento del 6° mese di gravidanza.

Tale domanda dovrà essere presentata alla cassa previdenziale competente, corredata di certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto e da apposita dichiarazione attestante l'inesistenza di un diritto a godere della tutela prevista per le lavoratrici dipendenti o autonome.

L'indennità di maternità è corrisposta in misura pari all'80% di 5 dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda.

In ogni caso, tale indennità non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero.

Ultimi suggerimenti – per i lavoratori - riguardano particolari eventi che attengono all'ambito familiare.

I lavoratori dipendenti hanno diritto ad usufruire di 3 giorni di permesso retribuito in caso di gravi problematiche familiari. In particolare, nel caso di decesso o di grave infermità del proprio coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un soggetto rientrante nel nucleo familiare anagrafico del lavoratore. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dalla necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Per usufruirne, il lavoratore deve comunicare, preventivamente, al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni previsti di utilizzo.

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per grave infermità deve presentare, al proprio datore di lavoro, documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Dopo aver trattato la "maternità" dalla parte dei lavoratori, ci soffermiamo su quelle che sono le incombenze in capo ai datori di lavoro.

Iniziamo parlando della sostituzione dei lavoratori assenti in virtù delle disposizioni sulla maternità. In questi casi, il datore di lavoro ha la possibilità di sostituire il lavoratore assente con altro lavoratore assunto a tempo determinato o tramite un contratto di somministrazione. Nel primo caso ci troviamo di fronte ad un dipendente del datore di lavoro mentre nell'altro ad un dipendente dell'agenzia di somministrazione che fornisce il personale all'azienda.

Il sostituto può essere assunto anche prima che il congedo di maternità abbia inizio (fino a un mese); ciò è possibile perché così la futura mamma ha tutto il tempo per impartire le informazioni necessarie, alla neo assunta, per lo svolgimento dei compiti che quel ruolo prevede.

La sostituzione per maternità comporta, per il datore di lavoro con meno di venti dipendenti, uno sgravio contributivo pari al 50% e fino al compimento di un anno da parte del bambino. Per usufruire del beneficio agevolativo, l'impresa deve autocertificazione che l'assunzione del dipendente interessato allo sgravio è effettuata in sostituzione di lavoratrici in astensione ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Decreto Legislativo n. 151/2001 e che la forza occupazionale, all'atto dell'assunzione del dipendente, è inferiore alle 20 unità. Inoltre, l'orario di lavoro svolto dalla neo assunta non deve essere superiore a quello della sostituita, altrimenti l'Inps non erogherà lo sgravio contributivo.

Tale sgravio riguarda unicamente il congedo previsto dalla normativa in vigore sulla maternità e non può essere applicato in caso di ferie effettuate dalla mamma immediatamente dopo la maternità.

La procedura assuntiva in sostituzione di lavoratrici madri è ammessa anche in caso di lavoratrici autonome. L'assunzione è ammessa per un massimo di dodici mesi.

Roberto Camera