

Maternità e Paternità: una guida per tutti



1/2020

QUADERNI
DELLE PARI
OPPORTUNITA'

maternità e paternità

Testi a cura di
Michelino De Carlo
Responsabile Agenzia Prestazioni e Servizi individuali dell'INPS di Udine

Coordinamento generale
Raffaella Palmisciano
Vice Presidente della Commissione regionale per le pari opportunità

Rossana Giacaz
*Componente della Commissione regionale per le pari opportunità
Coordinatrice del Gruppo "Lavoro, impresa, formazione,
conciliazione dei tempi e istruzione"*

Coordinamento editoriale
Consiglio regionale - Servizio Organi di garanzia

Progettazione grafica e impaginazione:
Struttura stabile Creatività & Design - Ufficio di Gabinetto
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Stampa:
Centro Stampa Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia,
Servizio Logistica, digitalizzazione e servizi generali

Stampato nel mese di ottobre 2020

La commissione

Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna

La Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna è organo consultivo del Consiglio e della Giunta regionale e cura il controllo e l'effettiva attuazione nel territorio regionale dei principi di eguaglianza e di parità sociale.

La Commissione svolge le proprie funzioni in campo istituzionale, economico, sociale e culturale per rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne.

Istituita con L.R. n. 23/1990 è stata da ultimo modificata con L.R. n. 11/2018. Quest'ultima ha significativamente riformato la composizione della Commissione, introducendo una componente maschile in misura non superiore al 30%

Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna
Presidente Dusolina Marcolin.

Indirizzo e recapiti:

Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna
c/o Consiglio regionale F.V.G.

Piazza Oberdan n. 5, 34133 Trieste Tel. 040 3773957

e-mail: cr.organi.garanzia@regione.fvg.it

PEC: consiglio@certregione.fvg.it

<http://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/pagine/commissione-pari-opportunita/>

In Friuli Venezia Giulia si registra la natalità tra le più basse in Italia: il tasso medio di fecondità raggiunge, nel 2019 il valore minimo del decennio pari a 1,23 figli per donna. Il numero della popolazione, insieme a quello delle donne in età fertile, è ulteriormente assottigliato dal declino demografico che subisce un ulteriore abbassamento pari allo 0,1% rispetto al 2018, e dal processo di invecchiamento della popolazione che porta gli ultra sessantenni ad essere, quasi il doppio rispetto ai giovani con meno di 15 anni.

Di fronte a questi dati allarmanti non abbiamo più un attimo da perdere. Non siamo di fronte a un banale problema statistico, ma a una questione di futuro: non fare figli significa sempre meno scuole, pensioni ospedali e *welfare*.

È giunto il tempo di ripensare l'importanza della maternità.

Noi lo stiamo facendo, proponendo una serie di interventi di breve periodo capaci di dispiegare effetti quasi immediati, ma anche con una pianificazione strategica che si svilupperà a partire da una legge quadro sulla famiglia, che porrà sempre più l'azione di governo a sostegno del sistema.

Una norma unica e organica, che ragionerà di famiglia in senso

trasversale, immaginandone i bisogni per tutto l'arco della vita.

Nel frattempo l'Amministrazione regionale sta già rispondendo a questa urgenza con interventi concreti capaci di garantire in primis una rete di servizi per la prima infanzia capillare e di qualità, flessibile e capace di rispondere alle necessità dei tempi di lavoro dei genitori a cui abbiamo aggiunto un beneficio economico capace di garantire l'accesso gratuito al nido ai nuclei familiari con due o più figli.

Ma il vero obiettivo resta quello di favorire l'occupazione femminile che si configura come una delle condizioni economico-sociali per lo sviluppo demografico: se è vero che si fanno più figli laddove le donne lavorano di più – come confermano i dati che arrivano dal nord Europa - non possiamo più prescindere dall'allineare i tassi occupazionali femminili con l'adozione di ulteriori misure per favorire l'occupabilità delle donne e la conciliazione della vita privata e professionale di mamme e papà.

Tra gli interventi messi in campo abbiamo quindi previsto un aumento degli incentivi in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato di mamme con figli fino a 5 anni, bonus che cresce ulteriormente in presenza di azioni di welfare aziendale all'interno dell'impresa.

Recentemente siamo intervenuti anche con ulteriori misure a favore dei liberi professionisti prevedendo, in occasione della nascita di un figlio, l'estensione di attivazione di rapporti di sostituzione o collaborazione con altri professionisti e di incentivi per fruire di servizi di *baby sitting* per esigenze di conciliazione.

Garantire servizi e misure per la promozione della natalità e del benessere familiare è la priorità di questa legislatura. Assicurare ai cittadini un accesso rapido e semplice alla conoscenza delle opportunità che le Istituzioni offrono rappresenta un tassello

importante di questo progetto.

Ringrazio quindi la CRPO che attraverso questa utile pubblicazione contribuisce a dare informazioni chiare ed esaustive a tutte le mamme e i papà che lavorano.

Alessia Rosolen

Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, ricerca, università e famiglia

La conciliazione tra lavoro e vita privata è un fattore essenziale della qualità della vita e una sua equilibrata suddivisione è assolutamente imprescindibile.

Ma quali sono gli strumenti normativi a disposizione?

La Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna, con questo considerevole strumento, si prefigge lo scopo di affrontare nello specifico tutte le **novità normative nazionali** in merito alle situazioni di maternità e paternità per i neo genitori impegnati al lavoro. Questa pubblicazione, curata da Michelino De Carlo, che ringraziamo per la preziosa collaborazione, è frutto dell'impegno del Gruppo "Lavoro, impresa, formazione, conciliazione dei tempi e istruzione" e mi sento il dovere di esprimere gratitudine per l'impegno profuso sia alla Coordinatrice del medesimo Gruppo Rossana Giacaz, che alla Vice Presidente Raffaella Palmisciano, che si è attivamente impegnata per la sua stesura.

In un momento particolarmente difficile per l'economia e in riferimento ai dati piuttosto allarmanti sull'importante calo delle nascite, di cui ci dobbiamo interrogare su quanto si possa fare per aiutare le madri e i padri ad affrontare i tempi di conciliazione tra lavoro e famiglia, anche la CRPO ha ritenuto di fare la sua parte

proponendo appunto questo dispositivo di facile lettura. È uno strumento di concreto aiuto per i neo genitori, chiamati a valutare le opportunità per affrontare al meglio un periodo di importanti valutazioni personali sulle priorità tra famiglia e lavoro.

L'importante lavoro svolto dal curatore ha lo scopo di aiutare le lavoratrici ed i lavoratori che si trovano ad affrontare uno dei momenti più belli della loro vita, ma che richiede necessariamente una informazione precisa e completa rispetto al mondo del lavoro. Abbiamo pensato a tutti i tipi di contratto, pertanto, la guida è rivolta alle *lavoratrici* ed ai *lavoratori dipendenti*, a quelli autonomi e a quelli iscritti alla gestione separata. Per ogni categoria saranno analizzate le situazioni particolari, i congedi di maternità e di paternità, i congedi parentali, solo per citare qualche esempio concreto.

Insomma, un lavoro particolarmente meticoloso e preciso che la Commissione ha ritenuto di proporre a beneficio di una vasta platea di interessati e per la quale, orgogliosamente, siamo fieri di poter in qualche modo contribuire a garantire loro una più concreta serenità e sicurezza nell'affrontare il grande tema della conciliazione dei tempi tra vita e lavoro.

Dusolina Marcolin

*Presidente della Commissione regionale
pari opportunità tra uomo e donna*

La TUTELA DELLA maternità' e DELLA paternità' normativa DI RIFERIMENTO

Questo opuscolo vuole essere una utile guida per le mamme e i papà che si trovano a dovere affrontare le problematiche legate alla gestione dei propri figli. Una guida per aiutare chi si trova a vivere i momenti più belli ma anche i più delicati della maternità/ paternità e a districarsi in una giungla normativa tanto variegata quanto complessa.

Conoscere quali siano i diritti ma anche gli obblighi di chi deve conciliare i tempi di vita e di lavoro diventa importante per affrontare con grande serenità i primi anni di vita con il proprio figlio.

Lavoratrici e lavoratori dipendenti, lavoratrici e lavoratori autonomi, iscritte e iscritti nella Gestione Separata troveranno in questa guida tutte le informazioni di maggiore interesse per richiedere tutte le prestazioni in materia di tutela della maternità e della paternità già previste dal Decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). I temi trattati nell'opuscolo seppure aggiornati con le novità introdotte dalle ultime due leggi di stabilità, la n. 145 del 30.12.2018 e la n.304 del 30.12.2019 hanno, tuttavia, solamente una funzione divulgativa degli aspetti principali della materia e non hanno la pretesa di avere esaurito un argomento, nelle sue peculiarità, in continua evoluzione.

LAVORATORI DIPENDENTI

Categorie di lavoratori aventi diritto

- Operaie, impiegate e dirigenti del settore agricoltura
- Socie lavoratrici di cooperative
- Apprendiste, operaie e impiegate dei settori industria, commercio e artigianato
- Detenute che lavorano
- Salariate e impiegate del settore credito, assicurazioni e servizi tributari appaltati, viaggiatrici e piazziste
- Impiegate dipendenti da proprietari di stabili e portiere
- Dipendenti da partiti politici e associazioni sindacali
- Dipendenti da aziende private del gas
- Dipendenti da enti di patronato
- Personale dei servizi e lavoratrici assunte con contratto di formazione e lavoro dall'Ente Ferrovie dello Stato
- Lavoratrici italiane - appartenenti ai settori ed alle categorie aventi diritto secondo la normativa in vigore sul territorio nazionale - operanti all'estero, in paesi extra-comunitari con cui non sono in vigore accordi di sicurezza sociale
- Operaie a tempo determinato e indeterminato, dirigenti e impiegate del settore agricoltura
- Collaboratrici domestiche e familiari (colf e badanti)

- Lavoratrici dipendenti di cooperative (operaie e impiegate socie o non socie)
- Dipendenti (operaie e impiegate) da aziende esercenti pubblici servizi di trasporto
- Lavoratrici a domicilio
- Lavoratrici dello spettacolo
- Lavoratrici impegnate in attività socialmente utili (A.S.U.) o di pubblica utilità (A.P.U.)
- Dipendenti delle amministrazioni dello Stato con contratto di diritto privato, dipendenti da aziende esercenti pubblici servizi di trasporto

CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA'

Requisiti generali

- Accertato stato di gravidanza
- Rapporto di lavoro in corso, sospeso o cessato
- Nessun particolare requisito contributivo o lavorativo ad eccezione dei lavoratori domestici, degli operai agricoli a tempo determinato, delle lavoratrici dello spettacolo, delle lavoratrici a domicilio, dei dirigenti del settore privato

Requisiti nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa

- Sospese o disoccupate da meno di 60 giorni. A tal fine non si computano le assenze per malattia o infortunio, le assenze facoltative non retribuite di cui la lavoratrice abbia usufruito in seguito ad altra maternità, le assenze accordate per affidamento preadottivo di minore, le assenze per malattia del bimbo di età inferiore a tre anni
- Disoccupate o sospese dal lavoro da oltre 60 giorni in godimento del trattamento di cassa integrazione (Cigo, Cigs), di

indennità di Nاسpi. Il diritto alla prestazione di disoccupazione lo si considera maturato anche nei casi in cui l'interessata si trovi nelle condizioni astrattamente richieste dalla legge per il conseguimento del diritto all'indennità stessa, ancorché non abbia inoltrato la relativa domanda

- Disoccupate da oltre 60 giorni e meno di 180, nel caso in cui la disoccupazione non spetti per mancanza del prescritto requisito contributivo, poiché la lavoratrice ha prestato servizio alle dipendenze di terzi non soggetti all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione e risultino versati o dovuti, in favore della lavoratrice, almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione di maternità
- Sospensione del lavoro da oltre 60 giorni nel caso la lavoratrice si trovi in aspettativa politica o sindacale ai sensi della legge n. 300/1970
- Dimissioni volontarie durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, ancorché dette dimissioni non siano state convalidate dalla I.T.L.
- Dimissioni volontarie da parte della lavoratrice affidataria in preadozione
- Licenziamento per giusta causa della lavoratrice
- Licenziamento per cessazione dell'attività dell'azienda
- Ultimazione della prestazione per la quale la dipendente è stata assunta
- Scadenza del rapporto di lavoro a termine
- Risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità

CATEGORIE PARTICOLARI

Lavoratrici agricole a tempo determinato

- Ne hanno diritto quando risultano iscritte negli elenchi

anagrafici di categoria per almeno 51 giornate nell'anno precedente, oppure raggiungano tale requisito nell'anno in corso, purché prima dell'inizio del congedo di maternità

Lavoratrici a domicilio

- Ne hanno diritto quando abbiano riconsegnato al committente, prima dell'inizio della maternità obbligatoria, tutte le merci e il lavoro avuto in consegna
- Ne hanno diritto anche quando il lavoro non è stato ultimato e la riconsegna avvenga dopo l'inizio del periodo di astensione obbligatoria; in questo caso, l'indennità di maternità spetterà a partire dal giorno successivo alla riconsegna
- La lavoratrice a domicilio ha diritto anche alla astensione anticipata disposta dalla I.T.L. o dall'Asl ed alla flessibilità
- Per le lavoratrici a domicilio il termine di conservazione del diritto all'indennità di maternità (60 giorni) decorre dal giorno di riconsegna della merce al committente

Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari

- Ne hanno diritto quando risultino versati o dovuti - anche in settori diversi da quello del lavoro domestico - 52 contributi settimanali nei 24 mesi precedenti l'inizio dell'astensione, oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti l'astensione stessa
- Per l'accredito di una settimana sono necessarie almeno 24 ore lavorative
- L'indennità spetta oltre che per i periodi di astensione obbligatoria prima e dopo il parto, anche per quelli disposti dalla I.T.L. o dall'Asl
- Le lavoratrici possono fruire anche della flessibilità

Lavoratrici dello spettacolo

- Il diritto alla prestazione spetta sia in caso di titolarità del rapporto di lavoro al momento dell'interdizione obbligatoria, sia nel caso che nei 60 giorni precedenti l'inizio dell'astensione obbligatoria sia stato effettuato almeno un giorno di prestazione lavorativa

Dirigenti dipendenti di datori di lavoro privati

- Dal 1° aprile 2006 la tutela previdenziale relativa alla maternità e alla paternità è stata estesa anche alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati
- Ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità e/o paternità in favore di tali lavoratrici/ori, trovano applicazione i criteri e le modalità previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti

Lavoratrici in aspettativa politica o sindacale

- Le lavoratrici in aspettativa politica o sindacale conservano il diritto alle prestazioni per tutti gli eventi insorti nell'intero periodo di aspettativa stessa
- La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità è quella che la lavoratrice avrebbe maturato ove fosse rimasta in servizio

PERIODI FRUIBILI INDENNIZZABILI

Prima del parto

La lavoratrice dipendente (occupata, disoccupata, sospesa, agricola, non agricola, a domicilio, colf o badante, ecc.) ha diritto al congedo di maternità:

- Per i periodi di astensione obbligatoria anticipata disposti dalla I.T.L. o dall'ASL

- Per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto
- Per l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto

I due mesi precedenti la data presunta del parto si calcolano senza includere la data individuata dal ginecologo che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il momento a partire dal quale calcolare a ritroso il periodo in questione (Es.: in caso di data presunta fissata per il 15 agosto, il periodo di congedo prima del parto andrà dal 15 giugno al 14 agosto).

Dopo il parto

La lavoratrice dipendente (occupata, disoccupata, sospesa, agricola, non agricola, a domicilio, colf o badante) ha diritto al congedo di maternità:

- Per i 3 mesi a partire dal giorno successivo al parto (esempio: data effettiva del parto 15 luglio, periodo indennizzabile dal 16 luglio al 15 ottobre)
- In caso di parto anticipato per i giorni non fruiti che si sommano ai 3 mesi successivi al parto
- Nei casi di ricorso alla flessibilità, per i giorni effettivi di flessibilità fruita, da aggiungere ai periodi successivi al parto
- Per il periodo di interdizione posticipata disposto dalla I.T.L. fino al 7 mese successivo al parto
- Ai 7 mesi si devono sommare i giorni di congedo non goduti in caso di parto prematuro
- Situazioni particolari
- La lavoratrice ha diritto al congedo dopo il parto anche nei casi in cui:
- Il bambino sia deceduto durante il parto
- Il bambino sia deceduto successivamente al parto
- In caso di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno dal suo inizio, inteso come iniziata 300 gg prima della data presunta del parto

Parto fortemente prematuro

- Quando il parto avviene ancora prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, ovvero prima dei 2 mesi precedenti la data presunta del parto, il periodo intercorrente tra la data del parto e la data presunta, viene aggiunto ai tre mesi dopo il parto, anche quando la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi
- Questo criterio si applica anche in caso di successivo provvedimento di interdizione posticipata disposta dalla I.T.L. a cui si aggiungono, al periodo autorizzato, i giorni non fruiti
- Se il parto fortemente prematuro si verifica durante il periodo di interdizione anticipata, i giorni non fruiti a tale titolo non potranno essere recuperati
- I periodi di maggiore durata di astensione obbligatoria dopo il parto conseguenti al parto fortemente prematuro sono riconosciuti anche al lavoratore padre nei casi di morte o di grave infermità della madre, abbandono del bambino o affidamento esclusivo

Ricovero del neonato o del figlio minore adottato/ affidato

- In caso di ricovero del bambino, a prescindere dalle motivazioni, la lavoratrice ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di ricovero e di rientrare in congedo, in tutto o in parte, dal giorno delle dimissioni ospedaliere
- La sospensione del congedo di maternità per ricovero del figlio può essere richiesta una sola volta per ogni figlio ed è subordinata alla presentazione di una attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa
- In assenza dell'attestazione sanitaria la ripresa dell'attività lavorativa si configura come illecita permanenza al lavoro con perdita dell'indennità
- La sospensione è esercitabile anche in caso di congedo di paternità

- Durante il periodo di sospensione non è possibile fruire per lo stesso figlio del congedo parentale
- Durante la sospensione ed entro il primo anno di vita del bambino è possibile fruire dell'allattamento e dei permessi e congedi spettanti per altro figlio

Interruzione della gravidanza prima del sesto mese

L'interruzione della gravidanza avvenuta prima del sesto mese (180° giorno dall'inizio della gestazione, intesa come iniziata 300 giorni prima della data presunta del parto) viene considerata aborto:

- In questi casi spetta una indennità di malattia per tutto il tempo necessario al ripristino della capacità lavorativa

Interruzione della gravidanza dopo il sesto mese

L'interruzione della gravidanza, sia spontanea che terapeutica avvenuta dopo il sesto mese (180° giorno dall'inizio della gestazione, intesa come iniziata 300 giorni prima della data presunta del parto) viene considerata, a tutti gli effetti, parto:

- In questi casi spetta il congedo di maternità per tutto il periodo di congedo
- Le lavoratrici hanno la facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso al datore di lavoro di almeno 10 giorni, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente, se presente, attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute

Interdizione anticipata

La lavoratrice può essere autorizzata ad assentarsi dal lavoro per maternità anche per periodi antecedenti a quelli previsti con relativo riconoscimento dell'indennità quando:

- La gestazione sia caratterizzata da gravi complicanze o possa aggravare preesistenti forme morbose. La previsione riguarda esclusivamente le condizioni fisiche riferite alla gravidanza, condizioni fisiche che impedirebbero lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa, anche di quella che potrebbe essere nuovamente intrapresa dalla lavoratrice; l'autorizzazione può essere disposta dall'ASL sulla base di un accertamento medico
- Le condizioni di lavoro o ambientali appaiano pregiudizievoli alla salute della gestante o del nascituro. La fattispecie è strettamente connessa al tipo di attività lavorativa svolta al momento della richiesta; l'autorizzazione è disposta dalla I.T.L.
- La gestante sia addetta al trasporto e al sollevamento di pesi o a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non possa essere spostata ad altre mansioni. La fattispecie è strettamente connessa al tipo di attività lavorativa svolta al momento della richiesta e anche in questo caso la competenza è affidata alla I.T.L.

Interdizione prorogata

La lavoratrice può essere autorizzata a proseguire il congedo di maternità fino al 7° mese dalla nascita del bambino quando:

- Sia adibita a lavorazioni nocive o soggetta a condizioni di lavoro pregiudizievoli per la propria salute e non possa essere spostata ad altre mansioni
- La competenza a disporre l'interdizione prorogata per il periodo compreso tra la fine del terzo e la fine del settimo mese dopo il parto è affidata alla I.T.L. su istanza della lavoratrice o del datore di lavoro

Particolarità

- I periodi riconosciuti dalla I.T.L. sia di congedo di maternità

anticipata che di congedo di maternità prorogata legati al lavoro e non alla gestazione hanno validità fino alla cessazione del rapporto di lavoro stesso, anche se autorizzati per un periodo più lungo, con la conseguenza che non potranno essere indennizzati i periodi successivi alla sua cessazione

- Diversamente i provvedimenti di interdizione anticipata per motivi di gestazione hanno validità indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro in corso e determinano il momento di inizio della maternità stessa

Flessibilità

Le lavoratrici hanno la facoltà di ricorrere all'istituto della flessibilità che consente di iniziare il congedo di maternità a partire:

- Dall'8° mese anziché dai due mesi precedenti (1 mese prima del parto e 4 mesi dopo)
- Dal mese successivo al parto per tutti i 5 mesi di congedo

Flessibilità dall'8° mese

La lavoratrice può chiedere di astenersi dal lavoro a partire dall'8° mese a condizione che il certificato medico del ginecologo del SSN o con esso convenzionato e del medico aziendale, ove presente, attesti l'assenza di condizioni pregiudizievoli per la gestante e per il nascituro e che venga redatto e presentato tassativamente al datore di lavoro entro la fine del settimo mese di gravidanza.

- La lavoratrice in stato di gravidanza può, quindi, decidere di continuare a lavorare nel corso dell'ottavo mese, se questo non arreca pregiudizio alla propria salute e a quella del nascituro. Nel caso in cui la lavoratrice fruisca - interamente - della flessibilità, l'indennità è riconosciuta dal mese precedente la data presunta del parto, con slittamento del periodo di astensione non fruito prima del parto, al periodo successivo allo stesso. Il recupero

sarà esattamente pari al numero di giorni di congedo non fruiti

- Esempio: data presunta parto 15/04/2014, congedo ordinario dal 15/02/2014 al 14/04/2014, flessibilità massima fruibile dal 15/02/2014 al 14/03/2014 pari a 28 giorni
- Il periodo di flessibilità richiesto può essere successivamente ridotto su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti (es. evento morboso di malattia); in tali ipotesi, il periodo di astensione successivo al parto sarà prolungato per un numero di giornate pari a quelle lavorate o non fruito come congedo di maternità, durante l'8° mese
- La lavoratrice che sia stata autorizzata alla flessibilità e, quindi, allo svolgimento di attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza, può fruire nel corso dello stesso mese, del congedo parentale per un altro figlio e di ogni altro istituto contrattuale ordinariamente previsto ad eccezione della malattia, la quale determina la fine della flessibilità e l'inizio del congedo di maternità
- La domanda di flessibilità può essere accolta solo se risultano allegate le suindicate certificazioni sanitarie rilasciate in data non successiva alla fine del 7° (il certificato deve essere stato rilasciato tassativamente nel corso del settimo mese) e attestanti la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal primo giorno dell'8° mese
- I periodi di flessibilità fruiti senza autorizzazione non possono essere recuperati ed indennizzati a titolo di maternità e la lavoratrice percepirà l'ordinaria retribuzione dal datore di lavoro. Tali giorni, pur non potendo essere recuperati dalla lavoratrice dopo il parto, devono essere comunque conteggiati ai fini della durata complessiva del congedo stesso
- Le lavoratrici che hanno richiesto di usufruire della flessibilità a partire dal mese precedente la data presunta del parto (8° mese) potranno scegliere di prolungare l'attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di 5 mesi a

partire dalla data del parto, a condizione che venga attestato entro la fine dell'8 mese, secondo le consuete modalità, che non risultino condizioni pregiudizievoli per la madre e per il nascituro

Flessibilità dopo il parto

- È riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto per i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il certificato medico del ginecologo del SSN o con esso convenzionato e del medico aziendale, ove previsto, attesti l'assenza di condizioni pregiudizievoli per la gestante e per il nascituro e che venga presentato al datore di lavoro entro la fine del settimo mese di gestazione.
- In caso di richiesta di flessibilità di tutti i 5 mesi dopo il parto risulta preclusa la possibilità di slittamento del congedo per ricovero del figlio
- In caso di malattia, dal giorno dell'insorgenza dell'evento morboso, inizia per la gestante il congedo di maternità e le giornate di astensione non godute prima si aggiungono al periodo di maternità dopo il parto
- È sempre possibile rinunciare al congedo dei 5 mesi ma le giornate di lavoro ante rinuncia non possono essere recuperate

Adozione nazionale e affidamento preadottivo

La lavoratrice adottante ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo di 5 mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione anche se durante il congedo si raggiunga la maggiore età. Al periodo di cinque mesi va aggiunto il giorno stesso dell'ingresso in famiglia (totale 5 mesi + 1 giorno).

- In caso di ricovero del figlio in una struttura ospedaliera, la lavoratrice può differire la fruizione del congedo di maternità/paternità al momento dell'ingresso del figlio nella casa

familiare, sempre che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentano il rientro al lavoro

- Tale disposizione si applica anche in caso di affidamento preadottivo fino ad un eventuale provvedimento di revoca dell'affido stesso a seguito di un provvedimento del Tribunale

Adozione internazionale e affidamento preadottivo

La lavoratrice ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo pari a 5 mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione anche se durante il congedo si raggiunga la maggiore età.

- Il congedo può essere fruito nei 5 mesi successivi alla data di ingresso in Italia del minore risultante dall'autorizzazione rilasciata, a tal fine, dalla Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. A tale periodo si aggiunge il giorno stesso di ingresso in Italia del minore (totale 5 mesi + 1 giorno)
- Il congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore per consentire alla lavoratrice la permanenza all'estero finalizzata all'incontro con il minore medesimo e per svolgere gli adempimenti relativi alla procedura di adozione; tale periodo può essere anche frazionato
- Il congedo non fruito precedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. I periodi di permanenza all'estero correlati alla procedura adottiva sono certificati dall'Ente autorizzato e allegati alla domanda di congedo. Tali disposizioni si applicano anche in caso di affidamento preadottivo fino ad un eventuale provvedimento di revoca da parte del Tribunale

Affidamento non preadottivo

La lavoratrice che prende in affidamento non preadottivo un minore

ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo complessivo pari a tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore.

- In caso di ricovero del figlio in una struttura ospedaliera, la lavoratrice può differire la fruizione del congedo di maternità al momento dell'ingresso del figlio nella casa familiare, sempre che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentano il rientro al lavoro
- Il congedo può essere fruito dall'interessata in modo continuativo o frazionato
- Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento

Collocamento temporaneo

Il congedo di maternità può essere riconosciuto anche nell'ipotesi di collocamento temporaneo del minore in famiglia con le stesse modalità dell'affidamento non preadottivo (è da escludere nel caso in cui il collocamento temporaneo avvenga in una comunità di tipo familiare).

- Qualora la lavoratrice fruisca del congedo in occasione del collocamento temporaneo in famiglia, non potrà avvalersi del periodo in questione per lo stesso minore in caso di successivo affidamento preadottivo o adozione

Domanda e documentazione

Per ottenere il pagamento dell'indennità di maternità è necessario presentare una domanda telematica all'Istituto nel termine di prescrizione di un anno decorrente dal giorno successivo all'ultimo giorno indennizzabile e consegnarne una copia al datore di lavoro corredata dei seguenti documenti:

- Il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta

del parto che deve essere trasmesso telematicamente dai medici del SSN oppure dal medico di fiducia

- Anche l'eventuale certificato di interruzione della gravidanza deve essere inviato telematicamente
- Nei casi di interdizione anticipata o di interdizione prorogata deve essere trasmesso il provvedimento di autorizzazione della I.T.L. o dell'ASL
- Dopo il parto presentare una autocertificazione con le generalità del figlio e dei genitori

Misura

- Alla lavoratrice spetta per tutto il periodo di congedo di maternità l'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga mensile o quadri settimanale immediatamente precedente il mese o la settimana nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro
- Per retribuzione si intende tutto ciò che la lavoratrice riceve dal datore di lavoro in denaro o in natura al lordo di qualsiasi ritenuta, per il compenso dell'opera lavorativa prestata compresa la quota degli emolumenti a carattere ricorrente non corrisposti e non frazionati, nel normale periodo di paga

CONGEDO DI PATERNITA'

Il congedo di paternità spetta al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- Morte o grave infermità della madre
- Abbandono del figlio da parte della madre
- In caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

In questi casi il padre acquisisce un diritto autonomo indipendentemente dalla condizione di lavoratrice o meno della madre. La durata del congedo di paternità è però correlata alla

eventuale fruizione del congedo di maternità da parte della madre lavoratrice. In tale ipotesi, la durata del congedo di paternità è pari al periodo di astensione obbligatoria non fruito in tutto, o in parte, dalla madre, compresi quindi i periodi di astensione obbligatoria dopo il parto di maggiore durata conseguenti alla flessibilità e/o al parto prematuro.

Nei casi di congedo di paternità per grave infermità della madre lavoratrice, appartenente a categoria assicurata per le prestazioni economiche di malattia, la norma riconosce il diritto all'indennità di malattia per la madre anche nel periodo in cui al padre viene corrisposta l'indennità per congedo di paternità.

In caso di adozione o affidamento il congedo può essere richiesto dal padre quando la madre non sia lavoratrice o quando la stessa vi rinunci espressamente.

Domanda e documentazione

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di paternità occorre presentare una domanda telematica all'Istituto e una copia al datore di lavoro.

In relazione alle diverse situazioni occorre allegare alla domanda di congedo di paternità:

- Autocertificazione di morte della madre
- Certificazione medica attestante la grave infermità della madre rilasciata dal SSN
- Autocertificazione attestante l'abbandono del figlio da parte della madre
- Copia del provvedimento giurisdizionale da cui risulti l'affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente
- Autocertificazione attestante la rinuncia della madre lavoratrice avente diritto al congedo stesso (adozioni/affidamenti)

- In caso di adozioni o affidamenti nazionali: copia del provvedimento di adozione/affidamento e copia del documento rilasciato dall'autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia
- In caso di adozioni o affidamenti preadottivi internazionali: copia dell'autorizzazione rilasciata dalla Commissione per le Adozioni Internazionali da cui risulti la data di ingresso del minore in Italia
- Nel caso di provvedimento straniero di adozione: copia del decreto di trascrizione della sentenza nel registro di stato civile emesso dal tribunale dei minori
- In caso di periodi di permanenza all'estero esibire la certificazione dell'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione attestante la durata di tali periodi. Il padre può, altresì, richiedere di fruire del congedo non retribuito previsto per la permanenza all'estero anche quando la madre non sia lavoratrice dipendente, per seguire all'estero la procedura di adozione

Congedo obbligatorio e facoltativo del padre

Ai padri lavoratori dipendenti privati (i dipendenti pubblici sono esclusi) spettano:

- Per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, cinque giorni di congedo obbligatorio che possono essere goduti anche in via non continuativa
- Per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, sette giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa
- Il congedo obbligatorio di sette giorni non è frazionabile ad ore e può essere fruito anche in contemporanea alla fruizione del

- congedo di maternità o parentale della madre
- Il padre ha diritto ad un ulteriore giorno di congedo di paternità facoltativo da fruire sempre entro il 5° mese di vita del bambino sottratto ai giorni di congedo di maternità della madre. Pertanto la madre dovrà anticipare il termine finale dell'astensione obbligatoria, rientrando al lavoro un giorno prima o anticipando di un giorno l'inizio del congedo parentale
- Il termine dei 5 mesi di vita del bambino resta fissato anche nel caso di parto prematuro, ipotesi nella quale la madre potrebbe invece far slittare il termine di inizio del congedo obbligatorio
- Il congedo facoltativo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità
- Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo il padre ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione

CONGEDO PARENTALE

Natura del diritto

Il diritto al congedo parentale è un diritto autonomo del singolo genitore, con la conseguenza che è riconosciuto anche quando l'altro genitore non ne ha diritto, non ne fruisce o fruisce di altre prestazioni.

Il congedo parentale consente ai genitori, che desiderino fruirne, di avere a disposizione un ulteriore periodo di tempo per le cure del bambino, successivamente al congedo di maternità/paternità.

- Il congedo parentale spettante a entrambi i genitori è complessivamente pari a 10/11 mesi con limiti individuali
- Madre 6 mesi (frazionati o continuativi)
- Padre 6 mesi, elevabili a 7 con fruizione di almeno un trimestre (frazionati o continuativi)

- Il periodo complessivamente fruibile può essere elevato ad 11 mesi quando il padre ne fruisce per almeno un trimestre, elevando da 6 a 7 il suo limite personale
- Il genitore solo, ha diritto a 10 mesi (frazionati o continuativi)
- Il congedo parentale può essere fruito entro i 12 anni di età del bambino
- Il congedo parentale non può essere riconosciuto ai lavoratori disoccupati o sospesi, ai lavoratori domestici e ai lavoratori a domicilio
- Il padre lavoratore dipendente può utilizzarlo anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre o in contemporanea
- I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa
- In caso di parto plurimi il diritto al congedo spetta per ogni bambino
- Il congedo parentale può essere concesso anche in caso di adozione o affidamento a entrambi i genitori entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, qualunque sia l'età e comunque non oltre il compimento del 18 anno di età
- In caso di adozione o affidamento i limiti sono gli stessi previsti per i genitori naturali

Congedo parentale a ore

I lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale anche in modalità oraria.

- In assenza di una contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, i lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale

- Il congedo parentale a ore è incumulabile con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U
- Il congedo parentale a ore non modifica la durata del congedo medesimo e, pertanto, rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo
- Le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), ricadenti in un periodo di congedo parentale a ore non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo
- Il congedo parentale ad ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce dei riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità
- Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all'art.33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104
- La domanda di congedo parentale a ore va presentata al datore di lavoro almeno 2 giorni prima della data di astensione

Prolungamento del congedo parentale

In presenza di figli minori riconosciuti portatori di handicap in situazioni di gravità (art.3, c.3 legge 104/92) il padre e la madre possono fruire di un prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni (comprensivo del congedo parentale ordinario) da usufruirne entro il compimento dei 12 anni di età.

Misura

L'indennità prevista per il congedo parentale è pari al 30% della retribuzione media giornaliera percepita nelle 4 settimane o nel mese precedente l'inizio dell'astensione stessa, rispettivamente se operaio o impiegato.

Sono indennizzati solamente i periodi di congedo parentale fruiti entro gli 8 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione.

L'indennità spettante è subordinata al rispetto di alcuni limiti temporali variabili in relazione al reddito.

Limite di reddito

Tale limite equivale a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione previsto per l'anno di richiesta della prestazione. Per eventuali periodi a cavallo di due anni, il reddito da prendere come riferimento rimane quello relativo all'anno in cui ha avuto inizio il congedo parentale. Si considerano tutti i redditi assoggettabili Irpef, al lordo delle deduzioni e detrazioni e al netto dei contributi previdenziali, escludendo l'importo della prestazione, la rendita della casa, il TFR, i redditi esenti e quelli soggetti a tassazione separata.

Congedo parentale senza limite di reddito

I primi sei mesi di congedo parentale fruiti complessivamente dai genitori entro il sesto anno di età del bambino non sono subordinati al requisito reddituale e sono indennizzati al 30%.

Congedo parentale con limite di reddito

- I periodi di congedo parentale eccedenti i sei mesi complessivamente fruiti dai genitori nei primi sei anni di vita del bambino sono subordinati al requisito reddituale. Quindi i primi sei mesi sono indennizzati al 30%, gli altri sono soggetti ai limiti
- Sono soggetti ai limiti reddituali anche tutti periodi usufruiti tra i sei e gli otto anni

- Dagli 8 anni ai dodici non spetta alcuna indennità

Domanda e documentazione

Per ottenere il pagamento dell'indennità è necessario l'invio della domanda all'INPS, in modalità telematica.

- La domanda va inviata prima dell'inizio del congedo. Diversamente sono indennizzabili solo i periodi dalla data della domanda in poi
- Una copia della domanda/ricevuta va inoltrata anche al proprio datore di lavoro
- Per le adozioni o per l'affidamento nazionale allegare la copia del provvedimento rilasciato dal tribunale dei minori comprovante l'adozione o l'affidamento del bambino e la copia del provvedimento attestante la data di effettivo ingresso del minore in famiglia
- Per le adozioni o affidamento preadottivo internazionale la copia del provvedimento di adozione o affidamento del giudice straniero (da convalidare a cura del giudice italiano) che in genere legittima l'affidamento preadottivo, il provvedimento del giudice italiano di convalida dell'adozione internazionale e il provvedimento attestante la data di ingresso del minore

Riposi giornalieri (allattamento)

Alla lavoratrice madre e al lavoratore padre anche adottivi, nel primo anno di vita del bambino e nel primo anno dall'ingresso in famiglia spettano i permessi orari da fruire durante l'orario di lavoro contrattualmente previsto:

- 1 ora di permesso giornaliero per contratto di lavoro inferiore a 6 ore
- 2 ore di permesso giornaliero per contratto di lavoro di 6 ore o più
- L'indennità è pari all'intera retribuzione spettante per le ore

non lavorate

- In alternativa al congedo parentale è possibile fruire entro il terzo anno di età del bambino riconosciuto portatore di handicap (legge 104/92 art.3, c.3) del prolungamento dei riposi orari per un massimo di 2 ore giornaliere

Estensione dei riposi al padre

I permessi retribuiti giornalieri spettano al padre se:

- I figli sono affidati al solo padre
- In alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, che non se ne avvale
- In caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente o non lavori
- In caso di morte o grave infermità della madre

Parto plurimo

- Nel caso di parto plurimo (due o più nati) le ore di permesso giornaliero (2 o 1 a seconda dell'orario di lavoro) raddoppiano
- nel caso di parto plurimo le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria della madre

Malattia figlio

I genitori possono assentarsi dal lavoro per curare il figlio che si ammala:

- Fino a tre anni di età del bambino per tutto il periodo di malattia risultante dal certificato medico, convalescenza compresa
- Fino agli otto anni di età del bambino per un massimo di 5 giorni l'anno per genitore (10 giorni tra i due se entrambi lavoratori dipendenti)
- Le assenze non sono retribuite ma sono coperte da contribuzione

figurativa con un distinguo: quelle entro il terzo anno di età per intero, le successive in misura ridotta

- Le assenze riducono le ferie e la tredicesima
- Non vi è obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità

LAVORATORI AUTONOMI

QUALI LAVORATORI

- Artigiani
- Commercianti
- Coltivatori diretti
- Coloni e mezzadri
- Imprenditori agricoli e professionali
- Lavoratori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne

CONGEDO DI MATERNITA'

Periodo fruibile

- Spetta per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi al parto (esempio: data effettiva del parto 15 luglio, periodo indennizzabile dal 15 maggio al 15 ottobre)
- Tale indennità non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa autonoma e non sospende l'obbligo contributivo per il periodo

Interdizione anticipata

- Sono indennizzabili i soli periodi autorizzati dall'Asl per motivi legati alla gestazione quando sia caratterizzata da gravi complicanze o possa aggravare preesistenti forme morbose che potrebbero impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa

Interdizione posticipata

- Non prevista

CONGEDO DI PATERNITA'

Il congedo di paternità è riconosciuto al padre lavoratore autonomo, per il periodo che sarebbe spettato alla madre o per i periodi residui nel momento in cui si verificano determinate situazioni riguardanti la madre, indipendentemente dal fatto che la stessa sia o meno lavoratrice.

Il congedo spetta al padre in caso di:

- Morte o grave infermità della madre
- Abbandono del figlio da parte della madre
- Affidamento del figlio al padre
- Rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità nel caso di adozione o di affidamento

Adozione e affidamento

- Nel caso di adozione o affidamento preadottivo il congedo spetta per i 5 mesi successivi alla data di ingresso del bambino in famiglia, purché lo stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o affidamento, i 18 anni di età

Interruzione della gravidanza

- Nel caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, verificatasi oltre il terzo mese dall'inizio della

gestazione, il congedo spetta per un periodo di 30 giorni. Non è dovuto nei casi in cui l'interruzione volontaria costituisca reato

- Diversamente, l'interruzione della gravidanza verificatasi dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione – 180° incluso inteso come iniziato 300 giorni prima della data presunta del parto) è da considerarsi a tutti gli effetti parto con il conseguente diritto all'intera maternità (due mesi precedenti e tre successivi all'evento) indipendentemente dai casi di bimbo nato morto o successivamente deceduto

Requisiti

Per richiedere l'indennità di maternità è necessaria:

- L'iscrizione nella relativa gestione previdenziale
- Essere in regola con il versamento dei contributi fissi per i periodi indennizzabili anche in caso di richiesta di pagamento dilazionato degli stessi (non si applica il principio dell'automaticità della prestazione)
- Per le lavoratrici esercenti attività di affittacamere, tenute all'iscrizione nella gestione commerciale, essere in regola con il versamento del contributo fisso di maternità (Euro 7,49) in occasione del primo pagamento contributivo IVS dell'anno

Iscrizione entro i termini

- L'indennità spetta per l'intero periodo quando la richiedente risulta regolarmente iscritta entro i termini di legge (30 giorni dall'inizio dell'attività per artigiani e commercianti e 90 giorni dall'inizio dell'attività per coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli) e l'attività lavorativa sia iniziata in data precedente alla data di inizio del congedo di maternità; diversamente l'indennità spetta dalla data di inizio attività

Iscrizione oltre i termini

- Qualora la domanda di iscrizione alla propria gestione sia avvenuta successivamente ai termini di legge, l'indennità spetta a partire da tale data. La Cassazione ha stabilito che l'iscrizione effettuata con effetto retroattivo comporta per l'interessato l'obbligo del versamento dei contributi ma non il diritto alla prestazione, che sorge solo per il periodo successivo alla richiesta di iscrizione negli elenchi

Cessazione dell'attività

L'indennità non è più dovuta per i periodi di maternità successivi alla data di cessazione dell'attività e della cancellazione dai relativi elenchi di categoria.

Particolarità

In caso di doppia attività svolta dalla lavoratrice come autonoma e come dipendente possono verificarsi le seguenti ipotesi:

- Nel caso di lavoro dipendente a tempo pieno la lavoratrice non può essere iscritta nella gestione autonoma in quanto la regolare iscrizione richiede che la stessa partecipi al lavoro aziendale in maniera abituale e prevalente. La lavoratrice, pertanto, ha diritto alla indennità in qualità di lavoratrice dipendente
- Nel caso di lavoro dipendente part-time l'iscrizione è ammessa qualora il lavoro autonomo abbia il carattere della abitualità e della prevalenza; in questo caso l'indennità spetta in entrambe le gestioni

Misura

L'indennità di maternità è pari all'80% delle retribuzioni convenzionali giornaliere stabilite anno per anno dalle norme:

- Per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, I.A.P. (imprenditrici agricole professionali) e per le altre lavoratrici agricole, (enfiteuti, assegnatari, pastori, etc.) l'indennità è pari all'80% della retribuzione minima giornaliera degli operai agricoli a tempo indeterminato, vigente nell'anno precedente il parto
- Per le lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali, l'indennità giornaliera è pari all'80% della retribuzione minima giornaliera dell'anno in cui inizia il periodo indennizzabile
- L'indennità non compete per i periodi di astensione anticipata eventualmente disposti dalla ITL per motivi relativi alle condizioni di lavoro

Domanda e documentazione

Per ottenere il pagamento dell'indennità di maternità è necessario presentare la relativa domanda in modalità telematica, sempre a parto avvenuto, tramite il proprio Pin dispositivo o tramite i soggetti autorizzati, nel termine di prescrizione di un anno decorrente dal giorno successivo all'ultimo giorno indennizzabile.

Nel caso di domanda inviata precedentemente l'evento, presentare una nuova domanda telematica o una autocertificazione con la data di nascita del figlio, il codice fiscale, la residenza e la cittadinanza.

Alla domanda è necessario allegare:

- La copia del modello F24 di pagamento dei contributi relativo al periodo indennizzabile (se pagato recentemente e non ancora visibile nella banca dati previdenziale)
- In caso di adozione o affidamento nazionale la copia del provvedimento di adozione o di affidamento e la copia del documento rilasciato dall'autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia

- In caso di adozione o affidamento internazionale la copia dell'autorizzazione rilasciata dalla commissione per le adozioni Internazionali da cui risulti la data di ingresso del minore in Italia
- Nel caso di provvedimento straniero di adozione la copia del decreto di trascrizione della sentenza nei registri di stato civile emesso dal tribunale dei minori (o autocertificazione)
- La copia del certificato dell'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione/affidamento da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia

CONGEDO PARENTALE

Periodo fruibile

Il congedo parentale spetta per un periodo di tre mesi solo alla madre (i padri lavoratori autonomi sono esclusi):

- Entro il primo anno di vita del bambino se figlio biologico
- Entro un anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione e affidamento solo preadottivo sia nazionale che internazionale, purché all'atto dell'adozione o affidamento il minore non abbia superato i 12 anni di età
- Tale indennità comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa autonoma e l'invio della domanda prima della fruizione

Requisiti

- Iscrizione nella relativa gestione previdenziale
- Pagamento dei contributi relativi all'ultimo periodo contributivo scaduto precedente l'inizio del congedo stesso
- Per le lavoratrici esercenti attività di affittacamere, tenute all'iscrizione nella gestione commerciale, la copertura contributiva di maternità (0,72%) nell'anno in cui inizia il congedo parentale

Misura

- 30% della retribuzione convenzionale, secondo i criteri previsti per il calcolo del congedo di maternità

Domanda e documentazione

Per ottenere il pagamento dell'indennità è necessario l'invio della relativa domanda in modalità telematica, tramite il Pin dispositivo o tramite gli intermediari autorizzati, in data antecedente a quella di fruizione allegando:

- Copia del modello F24 del pagamento dei contributi relativo all'ultimo periodo scaduto precedente la domanda, in quanto non ancora visibile nella banca dati Inps

Riflessi contributivi

- I periodi di astensione - se richiesti per mesi solari interi - comportano per gli stessi la sospensione dell'obbligo contributivo e l'accredito figurativo dei periodi corrispondenti salvo che per le CD/CM e IAP
- Per tali ultime categorie, nei periodi richiesti - superiori o inferiori al mese intero - l'attività risulterà cessata e coperta da contribuzione figurativa

LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

CHI SONO

Tutte le lavoratrici e i lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata Inps e non pensionati, tenuti quindi a versare il contributo con l'aliquota maggiorata per il finanziamento delle prestazioni economiche di maternità/paternità:

- Collaboratori coordinati e continuativi
- Collaboratori a progetto
- Liberi professionisti senza cassa
- Spedizionieri doganali non dipendenti
- Gli assegnisti di ricerca
- I beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca
- Gli amministratori locali
- I lavoratori autonomi occasionali
- I medici con contratto di formazione specialistica

CONGEDO DI MATERNITA'

- Le lavoratrici iscritte in forma esclusiva alla Gestione Separata con obbligo di versamento del contributo maggiorato hanno diritto:

Prima del parto

- Al periodo di interdizione anticipata disposto dalla ASL per gravidanza a rischio (rientrano anche le libere professioniste)
- Al periodo di interdizione anticipata disposto dalla I.T.L. per incompatibilità con le condizioni ambientali e di lavoro (le libere professioniste sono escluse)
- Ai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e al giorno del parto (esempio: data effettiva del parto 15 luglio, periodo indennizzabile dal 15 maggio al 14 luglio)
- Al periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto

Dopo il parto

- Ai 3 mesi dal giorno successivo al parto (esempio: data effettiva del parto 15 luglio, periodo indennizzabile dal 16 luglio al 15 ottobre)
- Ai giorni non fruiti in caso di parto anticipato non goduti che si sommano ai 3 mesi successivi al parto
- Ai giorni effettivi di flessibilità fruita da aggiungere ai periodi successivi al parto
- Al periodo di interdizione posticipata disposto dalla I.T.L. per incompatibilità con le condizioni ambientali e di lavoro ad eccezione delle libere professioniste
- Ai 7 mesi si devono sommare i giorni di congedo non fruito in caso di parto prematuro

Parto fortemente prematuro

- Quando il parto avviene ancora prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, ovvero prima dei 2 mesi precedenti la data presunta del parto, il periodo intercorrente tra la data del parto e la data presunta, viene aggiunto ai tre mesi dopo il parto, anche quando la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi

- Questo criterio si applica anche in caso di successivo provvedimento di interdizione posticipata disposta dalla I.T.L. cui si aggiungono, al periodo autorizzato, i giorni non fruiti
- Se il parto fortemente prematuro si verifica durante il periodo di interdizione anticipata, i giorni non fruiti a tale titolo non potranno essere recuperati
- I periodi di maggiore durata di astensione obbligatoria dopo il parto conseguenti al parto fortemente prematuro sono riconosciuti anche al padre lavoratore nei casi di morte o di grave infermità della madre, abbandono del bambino o affidamento esclusivo

Ricovero del figlio o del minore adottato/affidato

- In caso di ricovero del figlio, a prescindere dal motivo, la lavoratrice ha il diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di ricovero e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data delle dimissioni dalla struttura ospedaliera
- Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio e non è subordinato alla presentazione di una attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa
- La sospensione è esercitabile anche in caso di congedo di paternità
- Durante il periodo di sospensione non è possibile fruire per lo stesso figlio del congedo parentale

Interruzione della gravidanza prima del sesto mese

L'interruzione spontanea, terapeutica o volontaria della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione intesa come avvenuta 300 gg. prima della data presunta del parto, viene considerata aborto:

- In questi casi alla lavoratrice spetta l'indennità di malattia

Interruzione della gravidanza dopo il sesto mese

L'interruzione della gravidanza che si verifichi dopo il 180° giorno (180 giorno incluso), anche nell'ipotesi di bambino nato morto o deceduto successivamente è da considerarsi a tutti gli effetti "parto".

- In questi casi la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità per i 5 mesi successivi al parto
- La lavoratrice è tenuta ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo salvo che non scelga di riprendere l'attività lavorativa

Flessibilità

Alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata si applicano le norme con le stesse modalità previste per le lavoratrici dipendenti:

- È possibile svolgere attività lavorativa nel corso dell'ottavo mese, recuperando tale periodo dopo il parto, previa esibizione di idonea certificazione medica redatta non oltre la fine del 7° mese di gravidanza (1 mese prima del parto e 4 dopo)
- È possibile astenersi dal lavoro dopo il parto per tutti i 5 mesi previa esibizione al committente (non all'Inps) della documentazione sanitaria, acquisita entro la fine del settimo mese, attestante che non sussistono rischi per la lavoratrice e per il nascituro
- È, tuttavia, necessario comunicare anche all'istituto, entro il 7° mese, la scelta di astenersi per i 5 mesi successivi al parto per individuare il periodo di riferimento per la verifica del requisito contributivo
- Durante il periodo di congedo di maternità non sussiste l'obbligo di astensione dal lavoro

Adozione e affidamento preadottivo nazionale e internazionale

- L'indennità di maternità, nel caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia a prescindere dall'età del minore
- Nei casi di adozione o affidamento preadottivo internazionale, le lavoratrici hanno diritto ad un periodo di 5 mesi e un giorno a prescindere dall'età del minore
- Il periodo indennizzabile decorre dall'ingresso del minore in Italia e può essere fruito anche parzialmente per i periodi di permanenza all'estero
- Nei casi di affidamento non preadottivo non spetta nulla

CONGEDO DI PATERNITÀ'

Il congedo di paternità è riconosciuto agli iscritti alla Gestione Separata per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre o per i periodi residui quando si verificano determinate situazioni riguardanti la madre del bambino, indipendentemente dal fatto che la stessa sia o non sia lavoratrice.

Il congedo di paternità spetta in caso di:

- Morte o grave infermità della madre
- Abbandono del figlio da parte della madre
- Affidamento preadottivo nazionale o internazionale
- Rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità spettante, in caso di adozione o di affidamento
- Il congedo di paternità non spetta in caso di affidamento non preadottivo

Obbligo di astensione dal lavoro

- Gli iscritti alla Gestione Separata (sia parasubordinati che liberi professionisti) non hanno l'obbligo di astenersi dal lavoro per

tutti i periodi di congedo di maternità

- L'indennità di maternità viene erogata a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro anche nel caso di parto prematuro con conseguente diritto a un periodo superiore ai cinque mesi
- I lavoratori interessati non dovranno rendere alcuna dichiarazione di astensione dal lavoro
- Anche in caso di ricovero del neonato non è prevista alcuna dichiarazione
- L'obbligo di astensione dal lavoro permane per i periodi di interdizione anticipata e prorogata in quanto non incusi nella norma

Requisiti

Relativamente ai requisiti per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri è necessario:

- Iscrizione alla gestione separata, con pagamento della contribuzione piena comprensiva del contributo addizionale pari allo 0,72 %
- Almeno una mensilità di contribuzione versata nei 12 mesi che precedono quello di inizio del periodo indennizzabile per maternità
- Nei casi di adozione e affidamento almeno una mensilità di contribuzione versata nei 12 mesi che precedono quello dell'effettivo ingresso del minore nella famiglia
- Almeno una mensilità di contribuzione versata nei 12 mesi che precedono la data di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio nonché di esclusivo affidamento del bambino al padre
- Nel caso di flessibilità e di interdizione anticipata il requisito contributivo dovrà essere reperito nei 12 mesi interi precedenti il diverso periodo di congedo richiesto

Diritto in assenza di versamento contributivo da parte del committente

- Nel caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente viene riconosciuta l'indennità di maternità/paternità sulla contribuzione dovuta secondo il principio dell'automaticità delle prestazioni
- La contribuzione dovuta sussiste solo se il committente ha pagato il compenso alla lavoratrice ma non ha effettuato il versamento contributivo
- Non spetta il diritto all'indennità del congedo parentale

Misura

- È pari all'80% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile
- Il pagamento dell'indennità di maternità esclude la corresponsione di ogni altra indennità eventualmente spettante per malattia
- In caso di ricovero ospedaliero (anche per motivi non correlati alla gravidanza) l'indennità di malattia non spetta durante i periodi di maternità indennizzabili se non per l'eventuale degenza non compresa nel trattamento di maternità

Calcolo del reddito medio giornaliero

Ai fini del calcolo dell'indennità si prende a riferimento il reddito utile ai fini contributivi percepito nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Più precisamente:

- Per i lavoratori parasubordinati si utilizza il reddito imponibile indicato dal committente sulle denunce
- Per i liberi professionisti il reddito annuo risultante dalla denuncia dei redditi derivanti dall'attività libero-professionale proporzionato al periodo di riferimento
- Si deve dividere il reddito per 365 giorni (se c'è copertura

contributiva annuale) o per il numero di giorni di calendario compresi tra il mese di iscrizione e quello finale di riferimento

- Sul reddito medio giornaliero così ottenuto si calcola l'80%

Particolarità

I lavoratori non più in attività all'inizio del periodo indennizzabile ma in possesso del requisito di una mensilità:

- Mantengono il diritto alle prestazioni di maternità/ paternità
- La lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità quando la stessa ne ha titolo, come lavoratrice subordinata o autonoma, per un importo superiore
- La lavoratrice ha diritto, su richiesta, al trattamento differenziale a carico della Gestione Separata quando l'importo della maternità come lavoratrice subordinata o autonoma è di importo inferiore

La lavoratrice non in possesso del requisito di una mensilità prevista nella Gestione Separata ma contestualmente iscritta al momento dell'inizio del periodo indennizzabile come dipendente o come autonoma ha diritto alla prestazione quale lavoratrice dipendente o autonoma.

Diversamente, se all'inizio del periodo indennizzabile non ha il requisito di una mensilità, ha diritto all'indennità di maternità prevista per le lavoratrici subordinate, se la stessa è stata lavoratrice dipendente e possa far valere i requisiti per il prolungamento del diritto all'indennità di maternità previsti per tale categoria ossia:

- Inizio del congedo di maternità entro 60 giorni dalla data di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro o successivamente, se avente titolo alla prestazione di disoccupazione

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale spetta agli iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata che versano la contribuzione dello 0,72%.

Alle madri o ai padri spettano:

- 6 mesi, anche frazionabili, entro il terzo anno di vita del bambino
- In caso di parto plurimo a 6 mesi per ogni figlio
- Il trattamento economico per congedo parentale anche se fruito presso altra gestione o cassa di previdenza non può tra entrambi i genitori superare complessivamente il limite di 6 mesi
- Per il congedo parentale non trova applicazione il principio di automaticità delle prestazioni su quanto dovuto

Requisiti

- Un rapporto di lavoro ancora in corso
- L'effettiva astensione dall'attività lavorativa: non è possibile per tali lavoratori proseguire l'attività lavorativa nel periodo in cui fruiscono dell'indennità per congedo parentale, nè possono intraprendere nello stesso periodo una nuova attività lavorativa sia essa dipendente, parasubordinata o autonoma
- Accredito di almeno una mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile per maternità e, nel caso di adozione e affidamento nazionale nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia
- Nei casi di adozione o affidamento internazionale nei 12 mesi che precedono la data di ingresso del minore in Italia
- Se il congedo viene richiesto entro il primo anno di vita del bambino il requisito di una mensilità di contribuzione va ricercato nei 12 mesi che precedono quello di inizio del periodo di congedo di maternità
- Se il congedo viene richiesto dopo il primo anno di vita del bambino ed entro il terzo, il requisito di almeno una mensilità

va ricercato nei 12 mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile

- Nei casi di assenza della madre per morte o grave infermità, abbandono del figlio, affidamento esclusivo, adozione o affidamento non esclusivo qualora la madre non ne faccia richiesta, il requisito per il padre va ricercato nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle situazioni previste per il riconoscimento del congedo di paternità

Misura

- L'indennità prevista è pari al 30% della retribuzione media giornaliera derivante da attività di collaborazione a progetto, coordinata e continuativa, libero professionale, come calcolata per il congedo di maternità per tutte le giornate comprese nel periodo richiesto

Domanda

- La domanda deve essere presentata telematicamente tramite Pin dispositivo o tramite i soggetti autorizzati prima dell'inizio del congedo
- In caso contrario saranno indennizzabili soltanto i periodi successivi alla data di presentazione della domanda medesima

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

- I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa valida sia ai fini del diritto che alla determinazione della misura della pensione

PRESCRIZIONE

Il diritto alle prestazioni di maternità è soggetto al termine di prescrizione breve di un anno. Relativamente al congedo di maternità, in caso di mancata presentazione della domanda, il termine di prescrizione annuale decorre dal giorno successivo alla cessazione del periodo indennizzabile a tale titolo. Per quanto concerne il congedo parentale, la relativa domanda dà luogo ad un procedimento amministrativo autonomo e ciascuna domanda determina una diversa decorrenza del termine di prescrizione per ogni singolo periodo di astensione richiesto.

IPOTESI APPLICATIVE

Accoglimento domanda entro i 120 giorni

- Il termine di prescrizione inizia a decorrere dalla data di accoglimento della domanda

Mancata adozione del provvedimento entro i 120 giorni dalla data della domanda

- Mancata proposizione del ricorso amministrativo avverso il silenzio rifiuto, la prescrizione inizia a decorrere dopo 210 giorni

dalla presentazione della domanda (120 giorni + 90 previsti come termine per la proposizione del ricorso amministrativo)

- Proposizione del ricorso entro i 90 giorni avverso il silenzio rifiuto, la prescrizione inizia a decorrere dalla data della comunicazione della decisione del ricorso o dalla scadenza del termine di 90 giorni previsto per la formazione del silenzio-rifiuto sul ricorso presentato

Provvedimento espresso di rigetto entro i 120 giorni dalla domanda

- Mancata proposizione del ricorso amministrativo avverso il provvedimento entro i 90 giorni dalla comunicazione del provvedimento stesso, la prescrizione inizia a decorrere dalla scadenza del termine di 90 giorni per la presentazione del ricorso
- Proposizione del ricorso entro 90 giorni dalla comunicazione del provvedimento, la prescrizione inizia a decorrere dalla comunicazione della decisione del ricorso o dalla scadenza del termine di 90 giorni previsto per la formazione del silenzio rifiuto sul ricorso presentato

Accoglimento oltre il termine di 120 giorni dalla data della domanda

- Decisione tardiva di rigetto: è da ritenersi meramente confermativa del rigetto virtuale già formatosi, quindi, non incide sulla decorrenza della prescrizione
- Decisione tardiva di accoglimento: la prescrizione inizia a decorrere dalla comunicazione di esso

Decisione del ricorso oltre il termine di 90 giorni

- Decisione sul ricorso dopo la scadenza del termine di 90 giorni previsto: se la decisione tardiva è meramente confermativa del

silenzio-rigetto già formatosi, non incide sulla decorrenza della prescrizione; se, invece, la decisione tardiva è di accoglimento, la prescrizione decorre dalla comunicazione di essa

- In caso di proposizione tardiva (cioè dopo la scadenza del termine di 90 giorni) del ricorso da parte dell'assicurato, il ricorso stesso ha effetto interruttivo del termine di prescrizione che abbia ripreso il suo corso dopo il periodo di sospensione, purché alla data della presentazione il diritto reclamato con il ricorso non risulti già prescritto

Introduzione	05
Presentazione	09
LA TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' NORMATIVA DI RIFERIMENTO	11
PRIMA PARTE	13
LAVORATORI DIPENDENTI	13
Categorie di lavoratori aventi diritto	13
CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA'	14
Requisiti generali	14
Requisiti nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa	14
CATEGORIE PARTICOLARI	15
Lavoratrici agricole a tempo determinato	15
Lavoratrici a domicilio	16
Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari	16
Lavoratrici dello spettacolo	16

Dirigenti dipendenti di datori di lavoro privati	17
Lavoratrici in aspettativa politica o sindacale	17
PERIODI FRUIBILI INDENNIZZABILI	17
Prima del parto	17
Dopo il parto	18
Parto fortemente prematuro	19
Ricovero del neonato o del figlio minore adottato/ affidato	19
Interruzione della gravidanza prima del sesto mese	20
Interruzione della gravidanza dopo il sesto mese	20
Interdizione anticipata	20
Interdizione prorogata	21
Particolarità	21
Flessibilità	22
Flessibilità dall'8° mese	22
Flessibilità dopo il parto	24
Adozione nazionale e affidamento preadottivo	24
Adozione internazionale e affidamento preadottivo	25
Affidamento non preadottivo	25
Collocamento temporaneo	26
Domanda e documentazione	26
Misura	27

CONGEDO DI PATERNITA'	27
Domanda e documentazione	28
Congedo obbligatorio e facoltativo del padre	29
CONGEDO PARENTALE	30
Natura del diritto	30
Congedo parentale a ore	31
Prolungamento del congedo parentale	32
Misura	32
Limite di reddito	33
Congedo parentale senza limite di reddito	33
Congedo parentale con limite di reddito	33
Domanda e documentazione	34
Riposi giornalieri (allattamento)	34
Estensione dei riposi al padre	35
Parto plurimo	35
Malattia figlio	35
SECONDA PARTE	37
LAVORATORI AUTONOMI	37
QUALI LAVORATORI	37
CONGEDO DI MATERNITA'	37
Periodo fruibile	37
Interdizione anticipata	38
Interdizione posticipata	38

CONGEDO DI PATERNITA'	38
Adozione e affidamento	38
Interruzione della gravidanza	38
Requisiti	39
Iscrizione entro i termini	39
Iscrizione oltre i termini	40
Cessazione dell'attività	40
Particolarità	40
Misura	40
Domanda e documentazione	41
CONGEDO PARENTALE	42
Periodo fruibile	42
Requisiti	42
Misura	43
Domanda e documentazione	43
Riflessi contributivi	43
TERZA PARTE	45
LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA	45
CHI SONO	45
CONGEDO DI MATERNITA'	45
Prima del parto	46
Dopo il parto	46
Parto fortemente prematuro	46

Ricovero del figlio o del minore adottato/affidato	47
Interruzione della gravidanza prima del sesto mese	47
Interruzione della gravidanza dopo il sesto mese	48
Flessibilità	48
Adozione e affidamento preadottivo nazionale e internazionale	49
CONGEDO DI PATERNITA'	49
Obbligo di astensione dal lavoro	49
Requisiti	50
Diritto in assenza di versamento contributivo da parte del committente	51
Misura	51
Calcolo del reddito medio giornaliero	51
Particolarità	52
CONGEDO PARENTALE	53
Requisiti	53
Misura	54
Domanda	54
CONTRIBUZIONE FIGURATIVA	54
QUARTA PARTE	55
PRESCRIZIONE	55
IPOSTESI APPLICATIVE	55
Accoglimento domanda entro i 120 giorni	55

Mancata adozione del provvedimento entro i 120 giorni dalla data della domanda	55
Provvedimento espresso di rigetto entro i 120 giorni dalla domanda	56
Accoglimento oltre il termine di 120 giorni dalla data della domanda	56
Decisione del ricorso oltre il termine di 90 giorni	56

La Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna è Organo consultivo del Consiglio e della Giunta regionale e cura il controllo e l'effettiva attuazione nel territorio regionale dei principi di eguaglianza e di parità sociale.

Svolge le proprie funzioni in campo istituzionale, economico, sociale e culturale per rimuovere gli ostacoli che costituiscono discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne.

Istituita con L.R. n. 23/1990 è stata da ultimo modificata con L.R. n. 11/2018. Quest'ultima ha significativamente riformato la composizione della Commissione, introducendo una componente maschile in misura non superiore al 30%.

La Commissione è composta dalla Consigliera o Consigliere per l'attuazione del principio di parità di trattamento per l'accesso al lavoro e da quattordici commissarie o commissari che siano rappresentative/i dei movimenti delle donne e delle associazioni che si occupano della partecipazione paritaria di donne e uomini alla vita economica e sociale del territorio regionale e abbiano in questo campo riconosciuta esperienza e competenza nei diversi aspetti e profili.

Ne fanno parte di diritto, con voto consultivo, le Consigliere regionali in carica e, a seguito della modifica legislativa, un rappresentante dei Consiglieri regionali in carica.