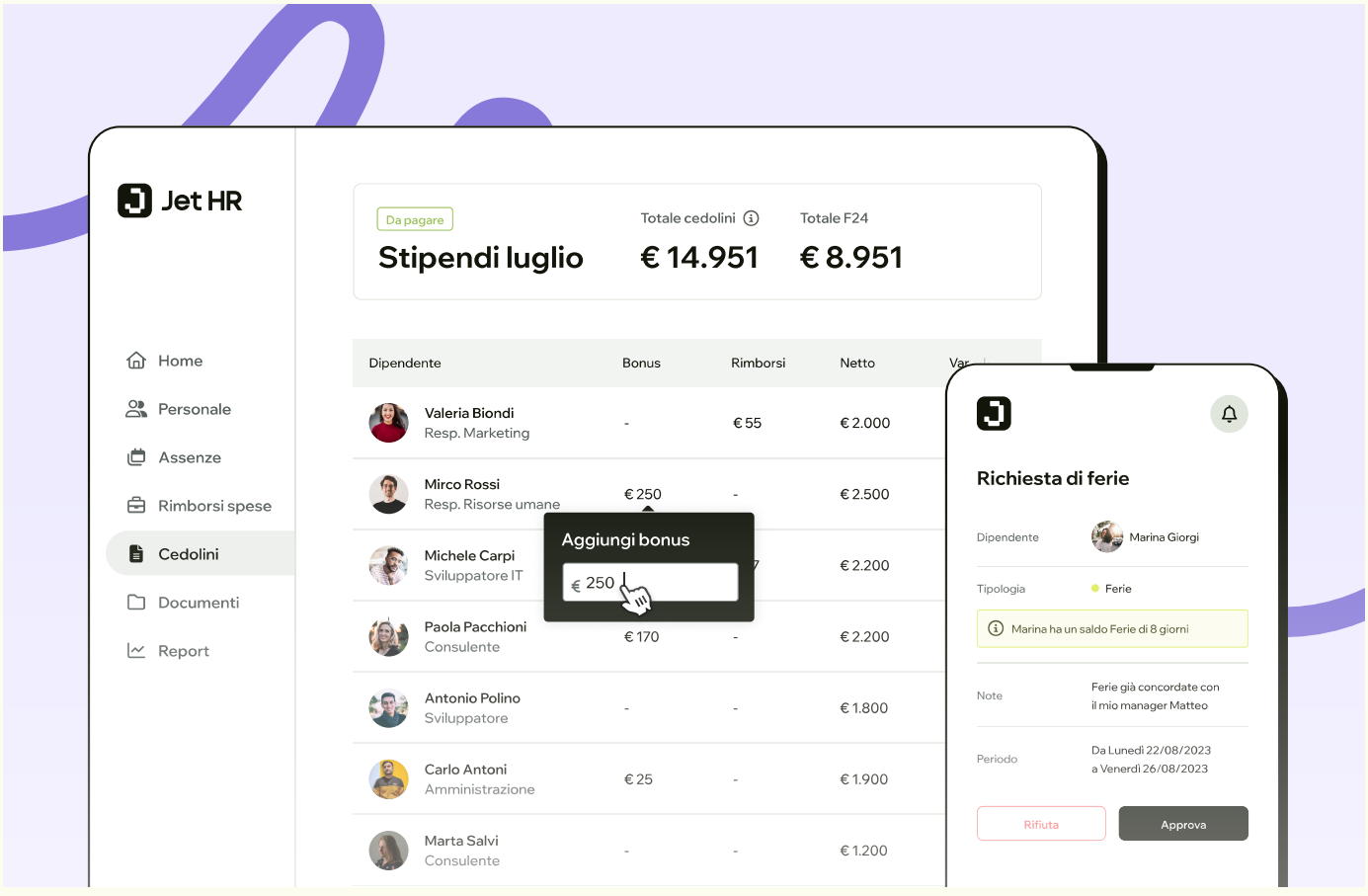
01. Congedo di maternità obbligatorio
02. Congedo parentale (o maternità facoltativa)
03. Altre tutele relative alla maternità
04. Permessi per allattamento
05. Malattia del figlio
06. Permessi 104

GUIDA PRATICA 2024

# Guida alla maternità e altre tutele per la **madre lavoratrice**

All'interno della guida scoprirai tutte le tutele a cui hanno diritto le tue lavoratrici madri

Jet HR



# Cosa troverai in questa Guida


| TOPIC | PAG |
|---|---|
| 1. Congedo di maternità obbligatorio | 03 |
| 2. Congedo parentale (o maternità facoltativa) | 05 |
| 3. Altre tutele relative alla maternità | 10 |
| 4. Permessi per allattamento | 12 |
| 5. Malattia del figlio | 13 |
| 6. Permessi 104 | 14 |


Jet HR

# Un po’ di contesto

Tutte le donne lavoratrici dal momento in cui scoprono di essere in attesa, adottano o prendono in affido un minore, hanno diritto a delle tutele speciali:

- Maternità obbligatoria
- Congedo parentale (o maternità facoltativa)
- Permessi per allattamento
- Altre tutele relative alla maternità
- Malattia del figlio
- Permessi 104

Queste garanzie spettano, in alcuni casi, anche ai lavoratori padri
(morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre e affidamento esclusivo del figlio).

1

# Congedo di maternità **obbligatorio**

## 1.1. COME FUNZIONA?

Tutte le dipendenti (sia in caso di gravidanza che di adozione) devono fare **5 mesi di astensione retribuita dal lavoro**: si parla di “maternità obbligatoria”.

In genere i 5 mesi sono così distribuiti:

- per la donna incinta 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo il parto
- per la madre adottiva 5 mesi dopo l’adozione del minore

## 1.2. CHI PAGA LA MATERNITÀ?

- L’INPS paga un’indennità pari all’80% della retribuzione media globale giornaliera; tu la anticipi e poi recuperi con F24
- Se il CCNL lo prevede, l’eventuale integrazione sarà a tuo carico (es. CCNL Metalmeccanica integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione). Naturalmente, tu puoi sempre decidere di integrare a prescindere dall’obbligo di legge

**Il consiglio di Jet HR**

Considera di prevedere nella tua azienda delle policy migliorative a sostegno delle lavoratrici madri (ad es: integrare la retribuzione per arrivare al 100%, oppure offrire sostegno psicologico dopo il rientro a lavoro): può essere utile sia per fidelizzare i propri dipendenti, ma anche come strategia di employer branding

## 1.3. SI PUÒ ANDARE IN MATERNITÀ PRIMA O PIÙ TARDI?

Sì, la lavoratrice può:

- Posticipare l'inizio del congedo. Se ha la certificazione del medico curante e di quello del lavoro, la madre potrà spostare l'inizio del congedo:
  a. all'8° mese di gravidanza, così avrà 4 mesi dopo il parto
  b. al 9° mese di gravidanza, così avrà 5 mesi dopo il parto

- Anticipare l'inizio del congedo. Si può fare nei seguenti casi:
  a. pericolo di aborto
  b. impossibilità di riassegnare la lavoratrice a mansioni/orari non vietati per il suo stato
  c. lavoro non vietato ma ritenuto pericoloso per l'avanzato stato di gravidanza

## 1.4. SI PUÒ PROLUNGARE LA MATERNITÀ?

Sì, può prolungarla la madre che al lavoro è esposta ad agenti chimici, fisici, biologici o ad attività particolarmente dannose, fino al 7° mese del figlio

## 1.5. COME FARE DOMANDA?

- La lavoratrice deve fare domanda sul portale dell'INPS (link) massimo **2 mesi prima della data presunta del parto e non oltre 1 anno dalla fine del periodo retribuito** e fornirtene copia
- Prima dell'inizio del congedo, il medico dovrà inviare all'INPS il certificato di gravidanza o di interruzione
- Entro 30 giorni dalla nascita la lavoratrice dovrà comunicare la data del parto e le generalità del figlio sul portale INPS (link)

2

# Congedo parentale **(o maternità facoltativa)**

## 2.1. COME FUNZIONA?

- Il congedo parentale è un insieme di permessi facoltativi (a differenza del congedo obbligatorio) che i genitori possono usare fino ai 12 anni del figlio
- Ogni genitore ha un max di mesi a disposizione, che complessivamente non possono superare 10 mesi per ciascun figlio (o 11 mesi se il padre non lavora per almeno 3 mesi continuativi o frazionati):
  a. **Madre: max 6 mesi**, continuativi o frazionati, di cui **3 non cedibili** al padre
  b. Padre: max 6 mesi, continuativi o frazionati (o 7 mesi se si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi)
  c. Singolo genitore con affidamento esclusivo del figlio: max 11 mesi, continuativi o frazionati
- **Esempio concreto:** se la madre si prende 6 mesi di congedo, il padre può prendersene max 4. Oppure, la madre e il padre si possono prendere 5 mesi di congedo ciascuno, nello stesso momento
- I genitori possono andare in congedo parentale anche contemporaneamente
- Il padre può andare in congedo anche durante la maternità della madre (dal giorno successivo al parto) e anche se la madre non lavora

1. O per 12 anni dall'adozione/affidamento del figlio e fino ai suoi 18 anni.
2. Sono massimo 6 mesi proprio perché gli altri 3 mesi spettano per forza al padre, e viceversa.

## 2.2. COSA CAMBIA DAL 2024

**Prima della legge di bilancio 2024:** 1 mese pagato all'80% e 8 mesi pagati al 30%

**Dopo la legge di bilancio 2024:** 2 mesi all'80% e 7 mesi al 30% se il congedo viene preso nel 2024; 1 mese all'80%, 1 mese al 60% e 6 mesi al 30% se il congedo viene preso nel 2025

**Chi può applicare la nuova legge:** solo i lavoratori dipendenti che:

- Terminano (anche per 1 solo giorno) il congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2023, oppure
- A cui nasce un figlio nel 2024, a prescindere dal fatto che abbiano preso congedo obbligatorio

**Attenzione!**

Il secondo mese al 60% (e all'80% solo per il 2024) è uno solo e può essere usato interamente da un solo genitore oppure frazionato da entrambi; inoltre, il secondo mese pagato di più rientra in uno dei 3 mesi che spettano al padre o alla madre e non sono trasferibili

## 2.3. CHI PAGA IL CONGEDO PARENTALE

- L'INPS paga. Tu anticipi e recuperi a conguaglio con l'F24
- I primi mesi di congedo sono pagati di più e il pagamento diminuisce man mano che aumentano i mesi

**(i) Genitori con congedo obbligatorio terminato nel 2023 ("vecchia" disciplina)**

| Periodo | Indennità (% della retribuzione) | Limite di età figlio più piccolo | Ulteriori condizioni |
|---|---|---|---|
| 1 mese | 80% | 6 anni | Lo prende alternativamente la madre o il padre, oppure se lo dividono |
| Ulteriori 8 mesi | 30% | 12 anni | Suddivisi fra i due genitori, di cui 3 mesi per ogni genitore e i restanti mesi a scelta fra i due |
| Ulteriori mesi fino a raggiungimento di 10 o 11 mesi | 30% | 12 anni | 1) se il padre prende 3 mesi consecutivi di congedo[3] e<br>2) se il reddito è < 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione |

3. se si verifica solo la prima condizione, si possono prendere fino a 10 o 11 mesi di congedo ma non retribuiti

**(ii) Genitori con figli nati nel 2024 o con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato dopo il 31/12/2023 e con congedo parentale nel 2024**

| Periodo | Indennità (% della retribuzione) | Limite di età figlio più piccolo | Ulteriori condizioni |
|---|---|---|---|
| 2 mesi | 80% | 6 anni | Li prende alternativamente la madre o il padre |
| Ulteriori 7 mesi | 30% | 12 anni | Suddivisi fra i due genitori, di cui 3 mesi per ogni genitore e i restanti mesi a scelta fra i due |
| Ulteriori mesi fino a raggiungimento di 10 o 11 mesi | 30% | 12 anni | 1) se il padre prende 3 mesi consecutivi di congedo[4] e<br>2) se il reddito è < 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione |

4. se si verifica solo la prima condizione, si possono prendere fino a 10 o 11 mesi di congedo ma non retribuiti

**(iii) Genitori con figli nati nel 2025 o con congedo obbligatorio (paternità o maternità) terminato dopo il 31/12/2024 e con congedo parentale nel 2025**

| Periodo | Indennità (% della retribuzione) | Limite di età figlio più piccolo | Ulteriori condizioni |
|---|---|---|---|
| 1 mese | 80% | 6 anni | Solo per i mesi spettanti a ciascun genitore |
| 1 mese | 60% | 6 anni | Solo per i mesi spettanti a ciascun genitore |
| Ulteriori 7 mesi | 30% | 12 anni | Suddivisi fra i due genitori, di cui 3 mesi per ogni genitore e i restanti mesi a scelta fra i due |
| Ulteriori mesi fino a raggiungimento di 10 o 11 mesi | 30% | 12 anni | 1) se il padre prende 3 mesi consecutivi di congedo[5] e<br>2) se il reddito è < 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione |

5. se si verifica solo la prima condizione, si possono prendere fino a 10 o 11 mesi di congedo ma non retribuiti

## 2.4. COME FARE DOMANDA

- I lavoratori devono fare domanda all'INPS prima dell'inizio del periodo di congedo tramite:
    - portale dedicato (link)
    - contact center al numero **803 164** oppure **06 164 164**
    - patronati
- Se la domanda viene presentata dopo l'inizio del congedo, verranno pagati solo i giorni successivi alla domanda

## 2.5. QUALCHE CASO PRATICO

**Caso 1:**

- figlio nato il 20 novembre 2023;
- la madre (dipendente) termina la maternità obbligatoria il 20 febbraio 2024;
- il padre usa 2 mesi di congedo parentale dal 21 novembre 2023 al 20 gennaio 2024.

Il congedo parentale del padre è retribuito come segue:

- il mese dal 21 novembre al 20 dicembre 2023 all'80% (legge vecchia)
- il periodo dal 21 dicembre al 31 dicembre 2023 al 30% (legge vecchia)
- il periodo dal 1 gennaio al 20 gennaio 2024 all'80% (legge nuova)

Ai genitori rimangono 10 giorni di congedo parentale all'80%, se presi entro il 2024, altrimenti al 60% se presi dal 1° gennaio 2025 (ed entro 6 anni di età del figlio).

**Caso 2:**

- Madre (dipendente) che è in maternità dal 15 settembre 2023 al 15 febbraio 2024;
- il padre (dipendente) usa 3 mesi di congedo parentale dal 1° ottobre 2023 al 31 dicembre 2023 e di 1 altro mese di congedo parentale dal 10 gennaio 2024 al 9 febbraio 2024.

Il congedo parentale del padre è retribuito come segue:

- 1 mese all'80% della retribuzione e 2 mesi al 30% (legge vecchia);
- il mese nel 2024 al 30% (e non all'80%) perché ha già usato l'indennità all'80% è prevista solo per uno dei 3 mesi che spettano a ogni genitore e non sono trasferibili all'altro

La madre, finita la maternità, potrà usare il mese di congedo parentale all'80%, se lo prende entro i 6 anni di vita del figlio nel 2024, altrimenti al 60%, se lo prende a partire dal 1° gennaio 2025

3

# **Altre tutele** relative alla maternità

Durante la gravidanza, oltre al congedo per maternità, dovrai assicurarti di tutelare la donna dal punto di vista delle mansioni che svolge e del luogo di lavoro in cui le svolge.

## 3.1. DIRITTO A MANTENERE IL POSTO DI LAVORO

La dipendente ha un “periodo di protezione” dal momento del concepimento (di solito 300gg prima della data presunta del parto) fino al compimento di 1 anno del bambino o fino a 12 mesi dall’adozione del minore di qualsiasi età

Durante il periodo di protezione:

- non puoi licenziare la lavoratrice, tranne per pochi casi (vedi sotto)
- se la lavoratrice si dimette, dovrà chiedere all’ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) di convalidare le dimissioni. Se non lo fa, è come se non si fosse dimessa

Quando posso licenziare? Solo in questi casi:

- giusta causa (da valutare con attenzione)
- scadenza del contratto a tempo determinato
- cessazione dell’intera attività aziendale
- esito negativo della prova (se conosci lo stato di gravidanza della lavoratrice, dovrai motivare l’esito negativo della prova, a differenza di quello che succede di solito)

## 3.2. TUTELA DA RISCHI SPECIFICI

- Se impieghi personale femminile ricordati che nel DVR (Documento Valutazione Rischi) dovrai inserire quali sono i rischi specifici per le donne in gravidanza, soprattutto in relazione ad agenti chimici, fisici o biologici (leggi qui l'articolo-guida sulla sicurezza sul lavoro)
- Non puoi far fare alla lavoratrice mansioni pericolose, faticose, dannose o sollevare pesi fino ai 7 mesi del figlio. Se non hai alternative, puoi farla entrare in maternità anticipata con il benestare dell'ITL
- Non puoi far fare alla madre lavoro notturno nella fascia h. 24-6 fino ai 3 anni del figlio o, in caso di unico genitore affidatario, fino ai 12 anni del minore

4

# Permessi per **allattamento**

Si chiamano “permessi per allattamento” ma in realtà sono permessi che la lavoratrice o il lavoratore possono usare per prendersi cura del figlio durante il primo anno di vita o per un anno dall’adozione/affidamento

## 4.1. CHI PAGA L’ALLATTAMENTO?

L’INPS paga al 100% le ore di permesso. Tu anticipi e recuperi con F24

## 4.2. QUANTE ORE DI PERMESSO?

- 2 ore di permesso al gg se genitore lavora > 6 ore al gg o 1 ora di permesso al gg se lavora < 6 ore al gg
- I permessi raddoppiano in caso di parto gemellare o adozione/affidamento di almeno 2 bambini
- I permessi vengono dimezzati se prevedi strutture per la cura del bambino (e.g. asilo nido) all’interno dell’azienda o nelle vicinanze

## 4.3. QUALI SONO I REQUISITI?

- non essere in maternità o in congedo parentale
- non essere assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale

## 4.4. COME FARE DOMANDA?

- non è necessaria una richiesta formale da parte della lavoratrice: può anche solo comunicartelo a voce
- tu dovrai riorganizzare l’attività lavorativa tenendo conto dei permessi della dipendente

5

# Malattia del figlio

## 5.1. QUALI SONO I REQUISITI?

Per accudire i figli, anche adottivi, la lavoratrice (o in alternativa il padre) ha diritto a dei permessi:

- non retribuiti, salvo migliori condizioni previste dai CCNL
- per tutta la malattia del figlio < 3 anni
- 5 gg lavorativi/anno per figlio da 3 a 8 anni
- Sopra gli 8 anni, i genitori devono prendere altri tipi di permessi o ferie

## 5.2. COME FARE DOMANDA?

- Per usufruirne la lavoratrice deve produrre il certificato medico del minore
- La lavoratrice assente non è tenuta a rispettare le fasce di reperibilità previste per la malattia (Leggi qui)

6

# Permessi 104

Se la lavoratrice deve accudire il figlio, anche adottivo o affidatario, con una disabilità o una grave patologia, può richiedere dei permessi retribuiti previsti dalla Legge 104 che variano a seconda dell'età del minore. Leggi qui.

# Fonti


- Congedo maternità D. Lgs . 151/2001
- Indennità per congedo di maternità e di paternità alternativo per lavoratrici e lavoratori dipendenti
- Indennità per riposi giornalieri per padri e madri dipendenti
- Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti
- Congedo per malattia del figlio
- [D. Lgs 105/2022] (https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls urn:nir:stato:decreto.legislativo:2022-06-30;105#:~:text=Il presente decreto reca disposizioni,in ambito lavorativo e familiare.)
- Sent. Cort. Cost. 172/1996

# Domande Frequenti

**Come si calcola il periodo di congedo per maternità?**

Dalla data presunta del parto si calcolano i 2 mesi precedenti e i 3 successivi.
In caso di flessibilità 1 mese prima e 2 dopo, oppure 5 mesi dopo

**Cosa succede se la lavoratrice partorisce prima della data presunta?**

Andranno aggiunti ai giorni di congedo post partum quelli non goduti prima del parto sempre nel limite dei 5 mesi totali

**In caso di interruzione di gravidanza spetta il congedo per maternità?**

Solo se successiva al 180° gg di gestazione. In questo caso verrà considerato come parto e avrà diritto a 3 mesi di congedo per maternità

**Se l'interruzione avviene prima del 180° la maternità spetta?**

No. In questo caso la lavoratrice non ha diritto al congedo per maternità.

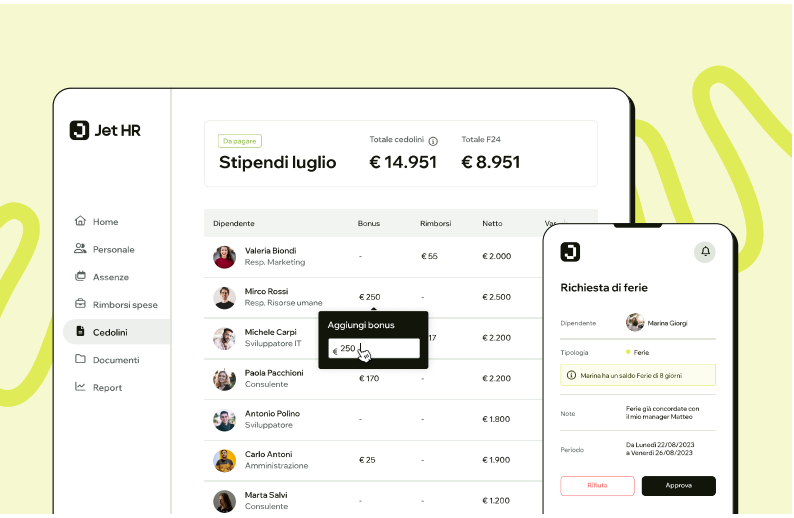
**Come funziona il congedo parentale se uno solo dei genitori è dipendente e l'altro no?**

Se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore no, il secondo mese di congedo parentale indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

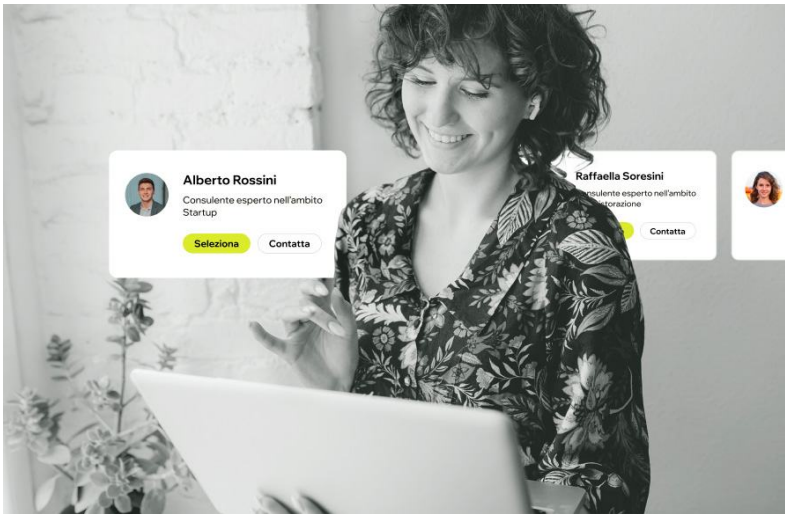
**Due genitori possono prendere congedo parentale per lo stesso figlio e nello stesso periodo?**

Sì.

# Cos’è Jet HR




Piattaforma all-in-one per gestire TUTTO quanto riguarda il personale




Consulente del lavoro di altissima competenza

## Chi è Jet HR

Jet HR è una tech company italiana con l’obiettivo di cambiare il modo in cui si gestisce il personale in Italia, eliminando la complessità burocratica.

È nata a dicembre 2022 da Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino e in pochissimo tempo è arrivata a gestire il personale di 200 aziende e gli stipendi di 2000 persone.

Progettata per semplificare l'amministrazione aziendale, Jet HR integra in un'unica soluzione tutte le funzioni HR essenziali, dall'assunzione di nuovi dipendenti e la gestione delle ferie, all'approvazione delle note spese, fino alla creazione e distribuzione dei cedolini. Jet HR va molto oltre e diventa l’unico interlocutore per tutta la gestione amministrativa, integrando, ad esempio, il noleggio e la consegna di PC per i collaboratori, la prenotazione di visite mediche, la partecipazione ai corsi di sicurezza e gli altri adempimenti obbligatori.

Grazie ad una piattaforma in continua evoluzione e al supporto di consulenti del lavoro altamente qualificati, Jet HR elimina la burocrazia e rende il processo di gestione del personale veloce ed efficiente.

## Curioso di sapere come Jet HR può liberarti dalla burocrazia?

Prenota qui una Demo personalizzata

**Prenota ora**

---

## Iscriviti alla newsletter di Jet HR, Orbita, per sapere sempre le novità più rilevanti del mondo del lavoro

ORBITA

- 1-2 volte al mese massimo
- Parliamo solo di cose realmente utili: niente dettagli burocratici di cui si occupa il consulente del lavoro
- Per ogni novità ti diciamo quale impatto ha su di te e sulla tua azienda

**Iscriviti alla news letter di Jet HR**

Contattaci tramite uno dei nostri canali:

**Instagram**

**Linkedin**

**Facebook**