



Risposte AI sul congedo di maternità

di **Studio Associato CMNP**

Inauguriamo oggi una nuova rubrica.

Il 22 aprile abbiamo rilasciato una nuova soluzione editoriale “Euroconference in Pratica” integrata con il motore di intelligenza artificiale.

La rubrica pubblicherà periodicamente le risposte della nostra soluzione.

L’obiettivo è valorizzare un servizio che rafforzi l’esperienza dei clienti consentendo di risparmiare tempo ed ottenere delle risposte o sintesi pertinenti ed aggiornate.

L’AI, infatti, insiste solo sulle schede autoriali della nuova piattaforma garantendo così un livello di scientificità.

In questo primo commento, vengono pubblicate alcune risposte interessanti in tema di congedo di maternità.

Come noto, alle lavoratrici in gravidanza è riconosciuto il congedo di maternità e, a tal fine, il datore di lavoro deve verificare alcuni aspetti relativamente al periodo di astensione, sia per rispettare i vari adempimenti che per valutare un’eventuale sostituzione temporanea della lavoratrice in maternità. Il congedo di maternità e quello di paternità sono regolati dal D.Lgs. 151/2011 e sono riconosciuti a tutti i lavoratori del settore pubblico e privato sia subordinati (compresi apprendisti, quadri, dirigenti e soci lavoratori di cooperative) che autonomi.

Focalizzandoci sul congedo riservato alle lavoratrici, questo consiste in un periodo di astensione obbligatoria di 5 mesi a cavallo sul parto, che può andare dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi la data effettiva del parto. In alcune ipotesi, il congedo di maternità può essere anticipato o posticipato. L’anticipazione può essere fruita in caso di lavori gravosi o pregiudizievoli o in caso di accertamento medico; mentre la postergazione dell’astensione obbligatoria può avvenire solo un medico attesti il rispetto delle condizioni necessarie. Sui requisiti necessari per anticipare o posticipare il congedo possiamo ricorrere alla banca dati AI.



durata del congedo di maternità

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio e consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per la madre che copre un arco di tempo pari a 5 mesi a cavallo del parto... [1] [2]

quando si deve anticipare la maternità?

La lavoratrice ha diritto di astenersi dal prestare la propria attività lavorativa anche in periodi antecedenti ai 2 mesi prima del parto presunto. L'anticipazione è individuata dall' articolo 17, D.Lgs. 151/2001 e può avvenire nei seguenti casi: a) lavori gravosi o pregiudizievoli: è possibile estendere il divieto a 3 mesi prima del parto presunto qualora la lavoratrice sia occupata in lavori gravosi o pregiudizievoli in relazione al suo avanzato stato di gravidanza. In mancanza di un decreto specifico, l'anticipazione del congedo è disposta dalla D.T.L. di competenza. b) accertamento medico: il servizio ispettivo della D.T.L. territorialmente competente può disporre il divieto al lavoro della lavoratrice in gravidanza, sulla base di uno specifico accertamento medico condotto dai competenti organi del servizio sanitario nazionale, fino all'inizio del congedo di maternità ossia fino ai 2 mesi precedenti la data presunta del parto. Questa possibilità ricorre nel caso in cui si verifichino gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, o condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino. Inoltre, in caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, la lavoratrice può far decorrere il congedo di maternità dopo le dimissioni dell'ospedale e al rientro del bambino in famiglia, mantenendo comunque la durata complessiva di 5 mesi... [1]

è possibile posticipare il congedo di maternità?

Sì, è possibile posticipare il congedo di maternità. La Legge di Bilancio 2019 ha introdotto la possibilità per le lavoratrici di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i 5 mesi successivi allo stesso. Questa opzione è subordinata all'attestazione da parte del medico specialista del SSN o con esso convenzionato e del medico competente aziendale che attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Il congedo di maternità può essere fruito (su richiesta) a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e terminare dopo 4 mesi dalla data effettiva del parto. La lavoratrice può quindi richiedere di posticipare l'inizio del congedo obbligatorio fino a un massimo di 1 mese, a condizione che non sussistano condizioni patologiche a rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro, provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro da parte della D.T.L., incompatibilità nelle mansioni svolte rispetto all'ambiente e/o all'articolazione dell'orario, o incompatibilità riguardo le modalità per il raggiungimento del posto di lavoro. Per richiedere la flessibilità del congedo, la lavoratrice deve compilare l'apposita sezione della domanda di congedo e consegnarla al datore di lavoro allegando le attestazioni mediche necessarie... [1]

Come è possibile notare, i risultati ottenuti interrogando l'intelligenza artificiale sono completi, infatti nel caso dell'anticipazione del congedo vengono illustrati nel dettaglio i casi in cui è possibile richiederla, mentre nel caso di posticipo vengono spiegati i casi in cui si può fare e cosa deve fare la lavoratrice per ottenerla.

Si ricorda, poi, che alle lavoratrici in maternità è riconosciuta un'indennità a carico dell'Inps.



importo indennità di maternità

Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a ricevere un'indennità economica giornaliera posta a carico dell'Inps. Questo diritto è riconosciuto anche durante i periodi di interdizione anticipata e prorogata disposta dalle DTL. Non sono necessari requisiti di tipo contributivo o di anzianità assicurativa per la fruizione dell'indennità, ma è sufficiente che ci sia un valido rapporto di lavoro all'inizio del periodo di congedo. L'indennità economica è pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera (RMG) riconosciuta per tutte le giornate indennizzabili dall'Inps durante il periodo di astensione. Inoltre, i contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) possono prevedere un'integrazione a carico del datore di lavoro. Per quanto riguarda le giornate indennizzabili, l'Inps indennizza tutte le giornate comprese nel periodo tutelato senza applicazione di alcun periodo di carenza. Per le lavoratrici impiegate, le giornate indennizzabili corrispondono a tutti i giorni di calendario, escluse le festività nazionali e infrasettimanali coincidenti con la domenica. Per le lavoratrici operaie, l'indennità giornaliera è corrisposta per tutte le giornate lavorative comprese nel periodo di assenza, escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali. Il datore di lavoro anticipa la prestazione per conto dell'Inps e la sconta poi dalla contribuzione dovuta e versata nella denuncia UniEmens. In alcuni casi specifici, come per i lavoratori agricoli e altri elencati, l'Inps provvede direttamente al pagamento dell'indennità di maternità... [1] [2]

Anche in questo caso, la banca dati può esserci molto d'aiuto in quanto fornisce le principali informazioni, tra cui i requisiti di accesso, l'importo riconosciuto e gli adempimenti del datore di lavoro.

Pertanto, la banca dati è un utile strumento da affiancare all'attività lavorativa giornaliera, che aiuta gli operatori nel reperire le informazioni principali in merito alla disciplina e agli adempimenti da effettuare.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)