



*il Patronato della CGIL*

# **CONGEDI GESTIONE SEPARATA**

1

*AREA PREVIDENZA E ASSISTENZA*

# Riferimenti normativi

## Con il Decreto Ministeriale 12/07/2007

ha inizio l'equiparazione delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata alle lavoratrici dipendenti, estendendo l'applicazione degli articoli 16, 17 e 22 del D. Lgs. n.151/2001 (Testo Unico maternità/paternità).

La nuova disciplina è entrata in vigore il 7 novembre 2007.

# Riferimenti normativi

Un altro sostanziale passo in avanti è stato fatto dal **D.lgs 80/2015** e infine le ultime novità sono contenute nella **legge n. 81/2017** *«Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»*

# Congedo di maternità

Hanno diritto al congedo di maternità, come previsto dal T.U. per le lavoratrici dipendenti (art.16 e 17), tutte le iscritte alla Gestione separata Inps (art. 2, comma 26, legge 335/95), purché:

- ✓ Non siano assicurate presso altra forma previdenziale;
- ✓ Non siano pensionate.

Sono comprese anche le professioniste senza albo e cassa previdenziale e non iscritte ad altre forme di previdenza obbligatorie.

# Riordino forme contrattuali

Il D.Lgs. 81/2015 ha disposto, dal 25.06.2015, l'abrogazione del lavoro a progetto (artt. 61-69-bis D.Lgs. 276/2003) e dell'associazione in partecipazione con l'apporto di una prestazione di lavoro. Sono comunque fatti salvi i rapporti già in atto. La norma mantiene i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. La disciplina di tutela della maternità e paternità troverà applicazione anche dopo la limitazione all'utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa operata dal D.Lgs. 81/2015 per i casi e i rapporti ancora ammessi.

# Congedo di maternità

Per accedere al congedo obbligatorio le lavoratrici iscritte alla Gestione separata devono avere versato almeno tre mensilità di contribuzione, comprensive dell'aliquota aggiuntiva dello 0,72%

# Congedo di maternità

- ✓ nei 12 mesi precedenti i 2 mesi la data presunta del parto
- ✓ per le adozioni: nei 12 mesi precedenti l'effettivo ingresso in famiglia del minore
- ✓ per l'indennità di paternità: nei 12 mesi precedenti la morte o grave infermità della madre

# Congedo di maternità

E' vietato adibire al lavoro le lavoratrici a progetto, le collaboratrici coordinate e continuative e le associate in partecipazione nei seguenti periodi (art. 16 D.Lgs.151/01):

- ✓ durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ✓ qualora il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- ✓ durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20 del D. Lgs. 151/01 (flessibilità del congedo);
- ✓ durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto ANCHE OLTRE I 5 MESI



# Libere Professioniste

Il divieto di lavorare nei periodi indicati dall'art. 16 D. Lgs. n. 151/01 era esteso anche alle **libere professioniste** (p.iva individuali) iscritte alla Gestione Separata INPS, unicamente ai fini del diritto alla percezione dell'indennità di maternità. Con l'approvazione della legge 81/2017 anche questo limite è stato eliminato

# Libere Professioniste

L'art. [13, L. 81/2017](#) ha poi modificato l'art. 64, co. 2, D.Lgs. n. 151/2001 con decorrenza dal 23.05.2017. Dopo tale modifica la tutela della maternità avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, **ma per quanto riguarda l'indennità di maternità (per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi) questa viene erogata a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. Così anche le libere professioniste iscritte alla gestione separata sono equiparate a quelle iscritti in albi professionali.**



# Congedo di maternità

**2 MESI PRIMA DEL PARTO**

**3 DOPO IL PARTO**

# Congedo di maternità



il Patronato della CGIL

## FLESSIBILE

1 MESE PRIMA DEL PARTO

4 MESI DOPO IL PARTO

certificazione medica



ginecologo  
ssn

e



medico  
prevenzione

un mese il periodo minimo di interdizione prima del parto  
da un giorno a un mese il periodo di flessibilità

# Congedo di maternità



il Patronato della CGIL

## ANTICIPATO

(anche dai primi giorni di gestazione)

eventuale periodo autorizzato dalla  
DTL ( Direzione Territoriale del Lavoro)  
o dalla ASL

- ✓ condizioni di salute della lavoratrice
- ✓ lavoratrice addetta a lavorazioni pericolose e nocive e non possa essere spostata ad altre mansioni

# ANTICIPATO

L'[art. 3 D.M. 12.07.2007](#) ha esteso il divieto di cui all'[art. 17 D.Lgs. 151/2001](#) anche alle lavoratrici a progetto nonché alle lavoratrici esercenti attività libero professionale (prive di Cassa professionale) iscritte alla gestione separata dell'INPS. L'estensione alle lavoratrici professioniste è però limitata alla sola ipotesi dell'insorgenza di gravi complicanze della gravidanza o della preesistenza di forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza ([art. 17, co. 2, lett. a, D.Lgs. 151/2001](#)).

# Congedo di maternità



il Patronato della CGIL

## PARTO PREMATURO

i giorni non goduti **PRIMA** del parto vengono aggiunti al congedo di maternità **DOPO** il parto.

**oltre i 5 mesi**

*art. 16 T.U. modificato dall'art. 2 D.lgs 80/2015*

# PARTO PREMATURO

Il [D.Lgs. 80/2015](#) ha aggiunto all'art. [16, co. 1, D.Lgs. 151/2001](#) la lettera d) che riguarda i casi di parti "fortemente" prematuri da intendersi con tale accezione quelli che si **verificano prima dei 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto** (cioè prima dell'inizio del congedo ordinario di maternità)..

Il congedo si calcola **aggiungendo** ai 3 mesi post partum **tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta del parto**. Le lavoratrici alle quali l'INPS corrisponde direttamente l'indennità di **maternità** (lavoratrici iscritte alla **gestione separata**) possono chiedere l'indennità di **maternità** per gli ulteriori giorni eventualmente spettanti secondo le nuove regole.



# Congedo di maternità



il Patronato della CGIL

## PARTO PREMATURO CON RICOVERO DEL NEONATO

Congedo obbligatorio decorre dal  
rientro in famiglia

***art. 16 T.U. come modificato dall'art. 2 D.lgs 80/2015***

***Corte Costituzionale n. 116/2011***

# Sospensione congedo maternità e ricovero del neonato

Il D.Lgs. 80/2015 ha aggiunto l'art. 16-bis al D.Lgs. 151/2001, il quale prevede che in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità (nei 3 mesi oppure il maggiore periodo previsto dal T.U. successivo al parto) e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. La norma si applica alla madre lavoratrice dipendente o iscritta alla gestione separata.

La sospensione del congedo è esercitabile anche in caso di congedo di paternità dal padre lavoratore dipendente o iscritto alla gestione separata (questi ultimi nei soli casi di parto - Inps circ. 69/2016).

# Interruzione della gravidanza

L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, anche nell'ipotesi di bambino nato morto o deceduto dopo un breve lasso temporale, è da considerare a tutti gli effetti parto e, pertanto, dà diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di 5 mesi. Invece, per l'interruzione che si verifica prima del 180° giorno potrà essere richiesta l'indennità di malattia ([INPS circ. 138/2002](#)).

# Congedo di paternità

Se il padre iscritto alla gestione separata ha comunque 3 mesi di contribuzione prima dell' evento.

- ✓ 3 mesi dopo la nascita SOLO
- ✓ morte o grave infermità della madre
- ✓ abbandono del figlio/a da parte della madre
- ✓ affidamento esclusivo al padre

# Adozioni e affidamenti

Dal 25.6.2015 l'[art. 13 D.Lgs. n. 80/2015](#) allinea la normativa a quanto stabilito dalla Corte Cost. e introduce espressamente all'interno del T.U. una disciplina mediante l'inserimento dell'art. 64-bis (Adozioni e affidamenti), riconoscendo il diritto a un'indennità per i 5 mesi (prima 3 mesi) successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità definite con apposito decreto.

Il D.M. 24.02.2016 ha poi disposto che in caso di adozione, nazionale o internazionale, e di affidamento preadottivo di un minore, le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS hanno diritto all'indennità di maternità per un periodo di cinque mesi, Il decreto ha equiparato le iscritte alla gestione separata INPS alle altre categorie di lavoratrici, venendo anche meno il requisito di età (prima entro i 6 anni)



# Automaticità delle prestazioni

Per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata opera l'automaticità della prestazione in relazione all'indennità di maternità.

Anche in assenza del versamento contributivo l'Istituto dovrà corrispondere l'indennità.

L'Inps precisa che la contribuzione “dovuta” sussiste solo se il committente ha pagato il compenso alla lavoratrice o al lavoratore parasubordinato, ma non ha effettuato il versamento della relativa contribuzione.

Non opera l'automaticità della prestazione in relazione ai periodi di congedo di maternità che si sono conclusi prima della data del 25.6.2015. Questi periodi sono indennizzati a condizione che siano stati versati effettivamente i contributi.

**Art. 13 D.lgs 80/2015**

# Automaticità delle prestazioni

Per gli iscritti alla Gestione separata tale principio vale solamente se l'omissione è fatta dal committente e non se l'omissione riguarda i contributi della/del libera/o professionista (titolare di partita iva senza albo e cassa previdenziale).

La norma trova applicazione anche per il riconoscimento dell'indennità per congedo di paternità.

Non trova, invece, applicazione ai fini del diritto all'indennità di congedo parentale.

## Sospensione e facoltà di sostituzione

I casi di gravidanza, malattia e infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente **non** comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 180 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente (art. 14, L. 81/2017).



## Sospensione e facoltà di sostituzione

In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.

# Congedo di maternità e di paternità

indennità economica di maternità

è pari all'80% di  $1/365$  del reddito percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo e risultante dai versamenti contributivi.

**Erogata direttamente dall' INPS**

# Indennità economica di maternità



il Patronato della CGIL

Il reddito dei liberi professionisti iscritti alla gestione è calcolato prendendo a riferimento, per ciascuno dei mesi d'interesse,  $1/12$  del reddito risultante dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale relativa all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i suddetti dodici mesi.



## Esempio di calcolo dell' indennità

**Parto avvenuto il 1/3/2017**

<b>Anno di riferimento</b>	<b>2016</b>
<b>mesi di contribuzione</b>	<b>12</b>
<b>Importo reddito</b>	<b>€ 15.000</b>
<b>1/365 del reddito</b>	<b>valore giornaliero</b> <b>€ 41,10</b>
<b>80% del valore giornaliero</b>	<b>€ 32,88</b>
<b>151 gg da indennizzare</b>	<b>151 x € 32,88 =</b> <b>€ 4.964,88</b>



# Congedo di maternità e di paternità

## Contribuzione Figurativa

I periodi di astensione per i quali è corrisposta l'indennità di maternità, sono **coperti da contribuzione figurativa** ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della stessa.

**Art. 6 D.M. 12/07/2007**

# CONGEDO PARENTALE

Occorre preavvisare il committente almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione.

**art.32 T.U come modificato dall'art. 7 d.lgs 80/2015**

# CONGEDO PARENTALE

L'art. 1, co. 788, L. 296/2006 aveva introdotto, a partire dal 1° gennaio 2007 per i collaboratori coordinati e continuativi un trattamento economico per congedo parentale, **limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino**, la cui misura è pari al 30 per cento del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

# CONGEDO PARENTALE

dal 23.5.2017 l'art. 8, L. 81/2017 introduce a favore delle lavoratrici ed dei lavoratori iscritti alla **gestione separata**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata di cui all'art. 59, co. 16, L. 449/1997, il diritto ad un trattamento economico per **congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino.**



# CONGEDO PARENTALE

I trattamenti economici per congedo parentale, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi. L'indennità è corrisposta a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30 per cento del reddito di lavoro relativo alla predetta contribuzione.

# CONGEDO PARENTALE

Il trattamento economico per i periodi di congedo parentale fruiti entro il primo anno di vita del bambino è corrisposto, a prescindere dal requisito contributivo (tre mensilità), anche alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità.

La norma si applica anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo.

# VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

D.lgs 80/2015, art.24

- ✓ 3 mesi di congedo retribuito al 100% e accreditato.
- ✓ può essere usufruito su base oraria o giornaliera.
- ✓ da tempo pieno a part time e viceversa