

MATERNITA' - LA PROCEDURA PER LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI

di Laura Marino – Content manager di www.dottorlex.it

Con la lettera circolare del 26 febbraio 2009, n. 2840 il Ministero del Lavoro torna sulla procedura di convalida delle dimissioni in caso di maternità. L'intento perseguito dal provvedimento amministrativo è quello di assicurare l'uniformità dei comportamenti operativi delle sedi territoriali e di migliorare l'efficacia del procedimento volto ad accertare la spontaneità delle dimissioni rassegnate. Il Ministero, dunque, si muove nel solco già tracciato: integra la precedente la lettera circolare del 4 giugno 2007, n. 7001 con ulteriori chiarimenti e precisazioni sulla procedura; istituisce un modello per la dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari e un report per la raccolta dei dati a fini statistici. Ma, quando occorre che siano convalidate le dimissioni?¹

Le dimissioni da convalidare

La procedura di convalida è una delle misure previste per evitare che il divieto di licenziamento connesso all'evento maternità possa essere eluso inducendo alle dimissioni. È pertanto necessario che siano convalidate le dimissioni rassegnate dai soggetti protetti, durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento.

In sostanza vanno convalidate le dimissioni rese:

- dalla madre lavoratrice, nel periodo comparso tra l'inizio della gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino;

- dal padre lavoratore che abbia usufruito (o stia usufruendo) del congedo di paternità, quando il recesso si verifichi tra l'inizio del congedo stesso e il compimento di un anno di età del bambino;

- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbiano adottato o preso in affidamento un minore, nel caso in cui le dimissioni siano rassegnate entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore.

Le dimissioni non convalidate sono nulle e quindi non producono alcun effetto; è come se non fossero state rassegnate.

La procedura per la convalida

Le dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio.

È necessario che la lavoratrice o il lavoratore interessati siano presenti personalmente al colloquio che si svolge presso la Direzione Provinciale del Lavoro e che in questa sede emerga una volontà di dimettersi non condizionata da sollecitazioni esterne.

Il raggiungimento di questi risultati sono alla base della nuova modulistica varata, che vuole dare maggiore concretezza e uniformità territoriale all'iter procedurale. Infatti, nella prima parte del modello, si dà atto che la lavoratrice o il lavoratore si sono presentati personalmente al colloquio con il funzionario della DPL competente per territorio e che sono stati informati dei principali diritti previsti dal T.U. sulla tutela della maternità/paternità, peraltro riepilogati per iscritto nel modello di dichiarazione che in quanto madre o padre dimissionari vengono chiamati a sottoscrivere.

Nella seconda parte del modello – invece – oltre ai dati che servono ad identificare la lavoratrice o il lavoratore, vengono riportati i dati, emersi nel colloquio, utili per individuare i motivi che hanno indotto alle

¹ Quesito presente nella Raccolta di FAQ Giuridiche in materia di lavoro e previdenza disponibile su www.dottorlex.it. Una analisi complessiva della disciplina giuridica sulla maternità nei rapporti di lavoro, viene svolta con taglio pratico operativo nel libro, a cura di dottor Lex, "Maternità – Le norme per i genitori che lavorano", edito nel 2009 dalla Buffetti. Nello *Speciale Maternità*, pubblicato sul portale www.dottorlex.it, sono disponibili – tra l'altro - le più recenti novità normative sull'argomento



dimissioni e per conoscere le dimensioni dell'azienda ed il settore in cui la stessa opera. Il modello infine si chiude con la richiesta del consenso al trattamento dei dati a fini statistici per consentire di studiare e promuovere azioni sempre più adeguate di tutela.

La raccolta dei dati contenuti nelle dichiarazioni sottoscritte dalle lavoratrici/lavoratori dimissionari è curata dalle DPL che sono tenute alla compilazione del report riportato in allegato alla lettera circolare del 26 febbraio.



MATERNITA' - Le principali novità normative dalla Finanziaria 2008 ad oggi

a cura di dottor Lex

<ul style="list-style-type: none"> ● INPS circolare 02-03-2008, n. 38 	<p>Calcolo dell'indennità di maternità Importi di riferimento per l'anno 2009</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● ML lett. circ. 26-02-2009, n. 2840 	<p>Procedura per la convalida delle dimissioni Vedi l'articolo pubblicato</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● ML interpello 04-02-2009, n. 1 	<p>Esonero dal divieto di lavoro notturno per il personale navigante Vedi l'articolo pubblicato</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● ML nota 22-01-2009, n. 849 	<p>Sostituzione per maternità del titolare d'impresa con un lavoratore a progetto Il contratto di collaborazione a progetto è una forma contrattuale idonea per la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo per maternità e compatibile con l'erogazione dei contributi prevista dall'articolo 9, lettera c) della L. n. 53/2000</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Legge. n. 133/2008 art. 20, co. 2; ● INPS circolare 30-12-2008, n. 114 	<p>Indennità di maternità nelle imprese dello Stato ed Enti privatizzati A decorrere dal 1° gennaio 2009 le imprese dello Stato, degli Enti Pubblici e degli Enti Locali privatizzate e a capitale misto sono tenute a versare all'INPS, tra le altre, la contribuzione per maternità; dalla stessa data l'Istituto previdenziale eroga, attraverso l'anticipazione effettuata dal datore di lavoro, le indennità di maternità I primi chiarimenti e le prime istruzioni operative sono disponibili nella circolare INPS n. 114/2008</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● ML interpello 23-12-2008, n. 58 	<p>Interruzione della gravidanza e proroga del contratto a progetto L'interruzione della gravidanza entro il centottantesimo giorno di gestazione non dà diritto alla proroga del rapporto di collaborazione.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● ML interpello 23-12-2008, n. 63 	<p>Calcolo dell'indennità di maternità per il personale aeronavigante L'indennità in oggetto si calcola sulla base della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga scaduto ed immediatamente precedente. Concorrono a formare la retribuzione di riferimento gli stessi elementi utili per il calcolo dell'indennità di malattia; pertanto è escluso dall'imponibile il 50% dell'indennità di trasferta, di navigazione e di volo.</p>

	<p>Per gli assistenti di volo - però - l'indennità di volo va considerata più che un'indennità una diaria e quindi, in quanto tale, totalmente esclusa dall'imponibile contributivo</p>
<ul style="list-style-type: none">● ML interpello 23-12-2008, n. 64	<p>Medico in formazione specialistica e tutela della maternità L'istituto del congedo di maternità previsto a tutela della lavoratrice madre trova piena applicazione nei confronti dei medici in formazione specialistica, che sono poi tenuti a recuperare il periodo di formazione persa. Gli istituti del congedo parentale, e del congedo per malattia del figlio, invece, devono essere fruiti per un periodo non inferiore a 40 giorni lavorativi consecutivi, in quanto solo in questi casi si determina per legge una sospensione della formazione con possibilità di recupero. Al medico in formazione specialistica durante il periodo di sospensione compete la parte fissa del trattamento economico, senza distinzione del periodo in cui il medico fruisce del congedo di maternità e quello in cui gode del congedo parentale. Anche le lavoratrici specializzande sono soggette al divieto e ai limiti di adibizione al lavoro notturno previsti dall'art. 53 del T.U. della maternità</p>
<ul style="list-style-type: none">● Finanziaria 2008, art. 2, co 504;● INPS circolare 14-11-2008, n. 100	<p>Accredito e riscatto dei periodi di maternità L'accredito figurativo e il riscatto dei contributi per i periodi corrispondenti al congedo di maternità e al congedo parentale spettano agli iscritti in servizio alla data del 27-04-2001 (data di entrata in vigore del TU sulla maternità/paternità). L'INPS ha fornito ulteriori precisazioni al riguardo.</p>
<ul style="list-style-type: none">● ML interpello 01-09-2008, n. 36	<p>Maternità e benefici contributivi Nelle aziende con meno di 20 dipendenti, viene riconosciuto uno sgravio contributivo pari al 50% al datore di lavoro che assume a termine per sostituire il padre lavoratore o la madre lavoratrice assente per maternità. Il beneficio contributivo compete solo se il genitore è in congedo di maternità, paternità o parentale. Pertanto, l'agevolazione non spetta nel caso in cui muti il titolo d'assenza (es. ferie collegate al periodo di congedo fruito).</p>
<ul style="list-style-type: none">● ML interpello 19-08-2008, n. 33	<p>Congedi per malattia del figlio fra 3 e 8 anni Il congedo per malattia del figlio "di età compresa fra i tre e gli otto anni", è attribuito entro il limite individuale di cinque giorni lavorativi di assenza all'anno. Il diritto è riconosciuto per ogni figlio di età superiore ai tre anni; decorre dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età e permane fino al dell'ottavo compleanno.</p>
<ul style="list-style-type: none">● ML interpello 19-08-2008, n. 32	<p>Interruzione della gravidanza e periodo di comporta Il periodo di assenze dal lavoro per interruzione della gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione non si cumula</p>

	<p>con precedenti o successivi periodi di malattia e non è quindi computabile nel periodo di comperto. Il certificato medico, che attesta la causa dell'assenza, deve essere rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale (anche dal medico di base convenzionato).</p>
<ul style="list-style-type: none">● ML interpello 08-08-2008, n. 29	<p>Limitazioni al lavoro notturno per i genitori separati o divorziati I genitori separati o divorziati che abbiano i figli in affidamento congiunto, possono fruire alternativamente tra di loro del diritto di astenersi dal lavoro notturno per assistere il figlio di età inferiore ai 12 anni; ovviamente, il periodo di astensione deve coincidere con quello di convivenza con il minore.</p>
<ul style="list-style-type: none">● ML interpello 08-08-2008, n. 28	<p>Lavoratrice madre addetta all'attività di trasporto e sollevamento pesi L'interdizione dal lavoro della lavoratrice indicata in oggetto e che non possa essere adibita ad altre mansioni viene disposta dall'Ispettorato del lavoro in base alla valutazione effettuata da datore di lavoro sulla sussistenza di rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice madre oppure sulla base di una valutazione delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale svolta direttamente dal Servizio Ispettivo.</p>
<ul style="list-style-type: none">● Legge 06-06-2008, n. 101	<p>Maggiori tutele al rientro sul posto di lavoro Al termine del periodo di astensione obbligatoria, si ha non solo il diritto alla conservazione del posto e a rientrare nella stessa unità produttiva, ma anche il diritto di beneficiare degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi di lavoro ovvero in via legislativa o regolamentare che le sarebbero spettati durante l'assenza.</p>
<ul style="list-style-type: none">● ML lettera circ. 17-04-2008, n. 5249	<p>Interdizione anticipata dal lavoro Il Ministero del lavoro ha fornito precisazioni sul rilascio e la data di decorrenza del provvedimento di interdizione .</p>
<ul style="list-style-type: none">● Finanziaria 2008, art 2, co 452-456 (modifica formale al T.U. sulla maternità)● INPS circolare 04-02-2008, n. 16	<p>Tutela della maternità in caso di adozioni e affidamenti <i>Adozione di minore</i> → il congedo di maternità spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il congedo può essere usufruito anche durante il periodo di permanenza all'estero <i>Affidamento</i> → il congedo di maternità spetta per un periodo di tre mesi e può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento. Il padre lavoratore può usufruire del congedo alle medesime condizioni previste per la madre lavoratrice, qualora la stessa non se ne avvalga. <i>Adozione e affidamento</i> → il congedo parentale può essere usufruito dai genitori entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore adottato o affidato.</p>