



La maternità nel lavoro dipendente

Relatore

Dott. Lorenzo Ricci

OPEN Dot Com

Società dei Dottori Commercialisti

PRINCIPALI FONTI NORMATIVE



L.07/04/2022 N. 32



DLGS 23/03/2001 N.151

DIRITTO ALLA GENITORIALITA'

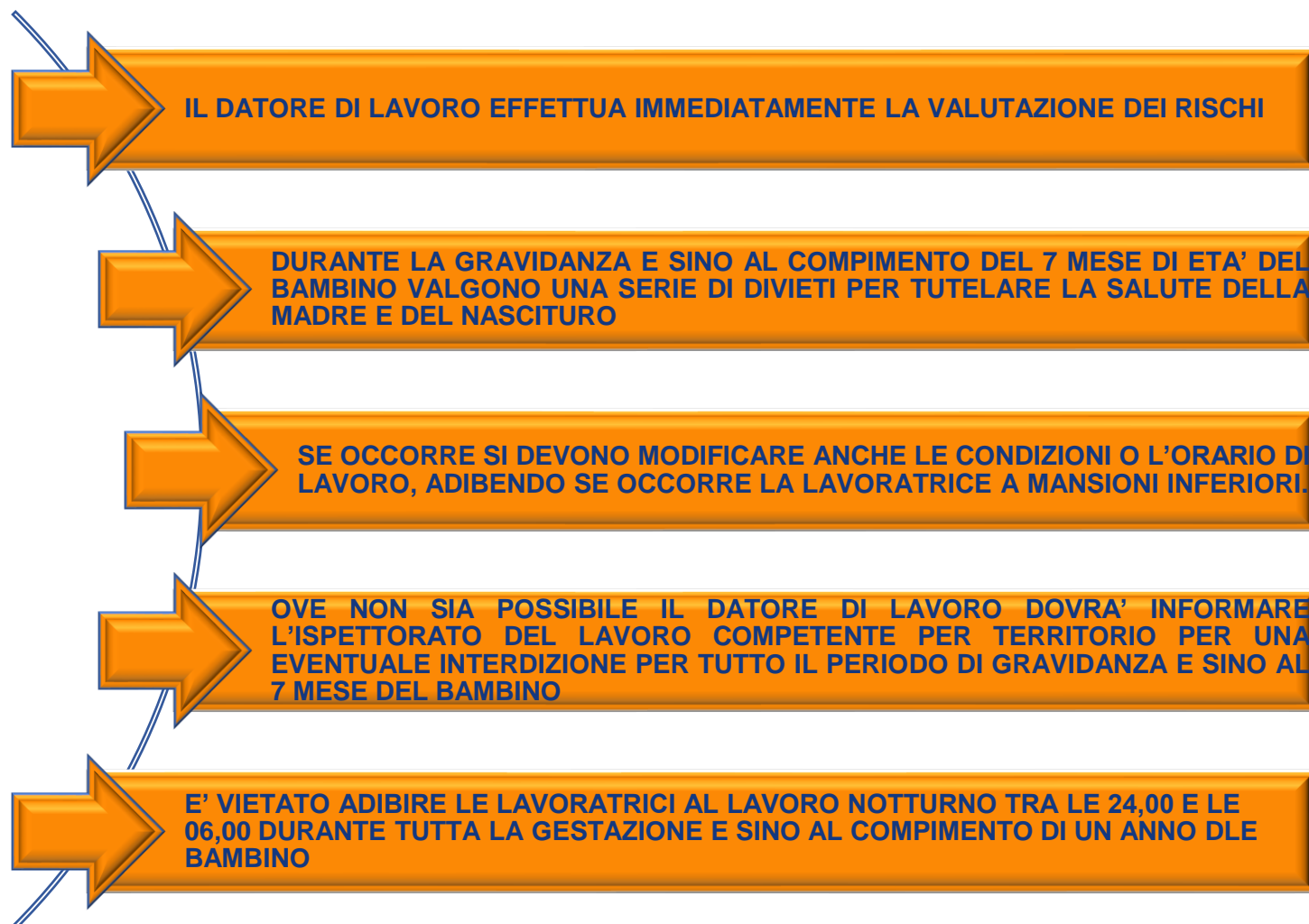
SALVAGUADIA DELLA SALUTE DELLA MADRE E DEL NASCITURO

DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

DIRITTO AL TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE L'ASTENSIONE DAL LAVORO

IMPORTANZA DEL PADRE LAVORATORE

**LA LAVORATRICE HA L'OBBLIGO DI
INFORMARE TEMPESTIVAMENTE IL
DATORE DI LAVORO DELLO STATO DI
GRAVIDANZA**



PERMESSI PER CONTROLLI PRENATALI

ART. 14 DLGS. 151/01



ESAMI PRENATALI



ACCERTAMENTI CLINICI



VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE



ESEGUITI DURANTE L'ORARIO
DI LAVORO

PERMESSI PER CONTROLLI PRENATALI



LA LAVORATRICE PRESENTA APPOSITA ISTANZA AL DATORE DI LAVORO



SUCCESSIVAMENTE PRESENTA AL DATORE DI LAVORO LA DOCUMENTAZIONE GIUSTIFICATIVA



LE ORE SONO INTERAMENTE RETRIBUITE DAL DATORE DI LAVORO

CONGEDO DI MATERNITA' (MATERNITA' OBBLIGATORIA)

2 MESI PRECEDENTI LA DATA PRESUNTA DEL PARTO. SE IL PARTO AVVIENE DOPO LA DATA PRESUNTA, ANCHE PER IL PERIODO TRA QUESTA DATA E LA DATA EFFETTIVA DEL PARTO

DURANTE I TRE MESI DOPO IL PARTO. SE IL PARTO AVVIENE PRIMA DELLA DATA PRESUNTA SI AGGIUNGONO GLI ULTERIORI GIORNI NON GODUTI PRIMA DEL PARTO.

NEL CALCOLO DEL PERIODO DI ASTENSIONE ANTE PARTUM NON DEVE ESSERE INCLUSA LA DATA PRESUNTA DEL PARTO. IL DATORE DI LAVORO DEVE QUINDI CALCOLARE A RITROSO I DUE MESI SENZA CALCOLARE LA DATA PRESUNTA (MESS. INPS 18311/12 LUGLIO 2007)

ASTENSIONE ANTICIPATA

**GRAVI COMPLICANZE
DELLA MATERNITA' O
PATOLOGIE
PRESISTENTI**

**RICHIESTA
DALLA
LAVORATRICE**

**AUTORIZZAZATA
DALL'ASL**

**CONDIZIONI DI LAVORO
O AMBIENTALI
PREGIUDIZIEVOLI PER
LA SALUTE**

**RICHIESTA O
DALLA
LAVORATRICE O
DAL DATORE DI
LAVORO**

**AUTORIZZATA
DALL'ISPETTO
RATO DEL
LAVORO**

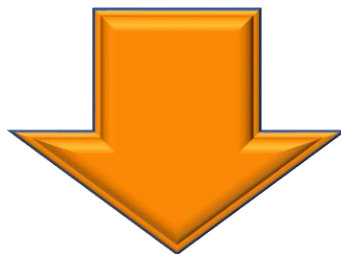
**ATTIVITA' FATICOSA O
INSALUBRE RISCHIO
PER LA SALUTE E LA
SICUREZZA**

**RICHIESTA O DALLA
LAVORATRICE O DAL
DATORE DI LAVORO**

**AUTORIZZATA
DALL'ISPETTORATO
DEL LAVORO**

IL CONGEDO DI MATERNITA' PUO'
ESSERE ANTICIPATO :

PROROGA ASTENSIONE POST PARTUM



L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA PUO' ESSERE PROROGATA, CON LE STESSA MODALITA' AUTORIZZATIVE SINO AL SETTIMO MESE DOPO IL PARTO QUANDO LA LAVORATRICE E' ADEBITA A MANSIONI CHE COMPORTANO IL SOLLEVAMENTO DI PESI O A LAVORI PERICOLOSI FATICOSI O INSALUBRI O SIA ESPOSTA A RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA E NON POSSA ESSERE ADIBITA A DIVERSE MANSIONI.

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'



**LA LAVORATRICE PUO' SCEGLIERE ENTRO IL 7 MESE DI
RIDURRE SINO AD UN MESE L'ASTENSIONE ANTE
PARTUM, PROLUNGANDO QUELLA POST PARTUM**

**AZIENDA SOGGETTA
A SORVEGLIANZA
SANITARIA**

- ATTESTAZIONE SANITARIA DEL GINECOLOGO DEL SSN O CONVENZIONATO
- CERTIFICAZIONE DEL MEDICO COMPETENTE

**AZIENDA NON SOGGETTA A
SORVEGLIANZA SANITARIA**

- ATTESTAZIONE SANITARIA DEL GINECOLOGO DEL SSN O CONVENZIONATO
- DICHIARAZIONE DEL DATORE CHE NON C'E' OBBLIGO DI SORVEGLIANZA SANITARIA

POSTICIPO CONGEDO DI MATERNITA'



ARTICOLO 1 COMMA 485 LEGGE 145/2018

A DECORRERE DAL 01/01/2019 LA LAVORATRICE PUO' ASTENERSI DAL LAVORO ESCLUSIVAMENTE DOPO L'EVENTO DEL PARTO, ENTRO I CINQUE MESI SUCCESSIVI ALLO STESSO.



LA CIRCOLARE INPS 148/2019 FORNISCE LE ISTRUZIONI OPERATIVE PER POTER UTILIZZARE TUTTI I CINQUE MESI I CONGEDO DOPO IL PARTO

RICOVERO OSPEDALIERO DEL NEONATO

IN CASO DI RICOVERO DEL NEONATO LA MADRE PUO' RICHIEDERE DI FRUIRE DEL CONGEDO POST PARTUM DALLA DATA DI DIMISSIONI

- PUO' ESSERE RICHIESTO UNA SOLA VOLTA PER FIGLIO**
- DEVE ESSERE PROPOSTA CERTIFICAZIONE MEDICA CHE ATTESTI LA COMPATTIBILITA' DELLO STATO DI SALUTE DELLA DONNA CON LA RIPRESA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA.**

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA-DECESSO DEL BAMBINO



TRATTAMENTO ECONOMICO

DURANTE IL CONGEDO PER MATERNITA' LA LAVORATRICE HA DIRITTO AD UNA INDENNITA' A CARICO DELL'INPS

DI NORMA NON SONO RICHIESTI REQUISITI PARTICOLARI DI ANZIANITA' ASSICURATIVA TRANNE ALCUNI CASI (PERSONALE DOMESTICO PER ESEMPIO)

L'INDENNITA' E' PARI ALL'80%DELLA RMG. DI SOLITO I CCNL PREVEDONO UNA INTEGRAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO CHE E' COMUNQUE TENUTO A PAGARE ALCUNE GIORNATE NON INDENNIZATE.

TRATTAMENTO ECONOMICO RMG



80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga immediatamente precedente l'inizio del congedo e quindi, di regola, sulla base dell'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo



Per i lavoratori part time deve prendersi a riferimento la retribuzione prevista nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile per maternità(circ. INPS 13.3.2006 n.41 punto 6).



A tale quota vanno aggiunti i ratei giornalieri delle mensilità aggiuntive

TRATTAMENTO ECONOMICO

IL DATORE DI LAVORO ANTICIPA L'INDENNITA' E NE CHIEDE IL RIMBORSO CON MODELLO UNIFORMI

E' PREVISTO IL PAGAMENTO DIRETTO PER ALCUNE CATEGORIE

SE LA LAVORATRICE LAVORA DURANTE IL PERIODO DI CONGEDO PERDE IL DIRITTO AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA'

TRATTAMENTO ECONOMICO

operai agricoli o assimilati

lavoratori stagionali assunti a tempo determinato

addetti ai servizi domestici e familiari

lavoratrici autonome iscritte alla Gestione separata INPS e non iscritte ad altre forme di previdenza

lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di CIG

datore di lavoro sottoposto a procedura concorsuale

se è in corso il pagamento diretto del trattamento di Cassa Integrazione, anche in deroga

TRATTAMENTO ECONOMICO

L'indennità è dovuta anche quando il rapporto di lavoro sia cessato



durante il periodo di congedo



prima dell'inizio del periodo di congedo, a condizione che tra la cessazione del rapporto e l'inizio del congedo non siano trascorsi più di 60 giorni, da calcolarsi con riferimento alla data presunta del parto



prima dell'inizio del congedo se la lavoratrice sia disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione

MATERNITA' TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE DOMESTICO

- **PAGATA DIRETTAMENTE DALL'INPS**
- **80% DEL SALARIO CONVENZIONALE SUL QUALE SONO STATI PAGATI I CONTRIBUTI (INCLUSO IL RATEO DI 13[^])**



NON E' PREVISTA NESSUNA INTEGRAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

SOLO SE:



- **PRESENTI NEI 24 MESI PRECEDENTI ALMENO 52 CONTRIBUTI SETTIMANALI ANCHE SE DI SETTORI DIVERSI DA QUELLO DOMESTICO**
- **PRESENTI NEI 12 MESI PRECEDENTI ALMENO 26 CONTRIBUTI SETTIMANALI ANCHE DI SETTORI DIVERSI DA QUELLO DOMESTICO**

MATERNITA' PERSONALE DOMESTICO



- **NON E' PREVISTO IL CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)**
- **NON E' PREVISTO IL CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO**
- **NON SONO PREVISTI PERMESSI PER ALLATTAMENTO**
- **CONSENTITI PERMESSI RETRIBUITI AL FINE DI EFFETTUARE VISITE SPECIALISTICHE. NECESSARIA LA PRESENTAZIONE DI ADEGUATA CERTIFICAZIONE**
- **LA LAVORATRICE NON PUO' ESSERE LICENZIATA, SALVO PER GIUSTA CAUSA, DALL'INIZIO DELLA GRAVIDANZA SINO AL TERMINE DEL CONGEDO DI MATERNITA'**

CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO



morte della madre



grave infermità della madre



abbandono del minore da parte della madre



rinuncia della madre al congedo in caso di adozione o affidamento



affidamento esclusivo del minore al padre

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

SPETTA AI GENITORI CON FIGLI SINO A 12 ANNI

SPETTA PER OGNI FIGLIO

**IN CASO DI NASCITA DI DUE GEMELLI:
L'ASTENSIONE DAL LAVORO DELLA MADRE NON POTRÀ SUPERARE 12 MESI;
IL CONGEDO PARENTALE DEL PADRE POTRÀ DURARE AL MASSIMO 14 MESI;
NEL LIMITE COMPLESSIVO DI 20 O 22 MESI FRA ENTRAMBI I GENITORI.**

LA DURATA VARIA IN FUNZIONE DELLA FRUIZIONE ANCHE DA PARTE DEL PADRE

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

PRESENTI ENTRAMBI I GENITORI	SE FRUITO SOLO DALLA MADRE 6 MESI DOPO AVER FRUITO DEL CONGEDO DI MATERNITA'
	FRUIZIONE SOLO DA PARTE DEL PADRE: 7 MESI DALLA NASCITA DEL FIGLIO
	FRUIZIONE DI ENTRAMBI: 11 MESI CON IL RISPETTO DEI LIMITI SOPRA INDICATI
SOLO UN GENITORE	10 MESI
UN SOLO GENITORE CON INGRESSO SUCCESSIVO DEL SECONDO	10 MESI CHE DIVENTANO 11 SE IL PADRE SI ASTIENE PER ALMENO 3 MESI

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

FRUIZIONE ANCHE ORARIA

**NORMALMENTE PREVISTA DAL CCNL. IN CASO NON SIA PREVISTA SI APPLICA LA
NORMATIVA Art. 32, c. 1-ter D.Lgs. 151/01. FRUIZIONE IN MISURA PARI ALLA META'
DELL'ORARIO MEDIO GIORNALIERO**

**CUMULABILE CON PERMESSI L.104 – NON CUMULABILI CON PERMESSI PER
ALLATTAMENTO O CON CONGEDO PARENTALE AD ORE PER UN ALTRO FIGLIO**

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

TRATTAMENTO ECONOMICO

DATA FRUIZIONE CONGEDO OBBLIGATORIO	PERIODO	RETRIBUZIONE CORRISPOSTA	LIMITE MASSIMA ETA' DEL FIGLIO
ENTRO 31/12/2022	9 MESI (SOLO IN ALCUNI CASI 10 O 11)	30%	12 ANNI
ENTRO IL 31/12/2023	9 MESI (SOLO IN ALCUNI CASI 10 O 11)	1 MESE ALL'80%	6 ANNI
		8/9/10 MESI AL 30%	12 ANNI
DAL 01/01/2024 (SOLO 2024)	9 MESI (SOLO IN ALCUNI CASI 10 O 11)	2 MESI ALL'80%	6 ANNI
		7 MESI AL 30%	12 ANNI

CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

I genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente e il padre ne può usufruire anche durante i mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre

Se durante il periodo di fruizione del congedo parentale il bambino si ammala il genitore interessato ha la facoltà di trasformare l'assenza dal lavoro da congedo parentale a congedo per malattia del bambino, con conseguente sospensione del periodo di congedo parentale

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia, mentre sospendono i termini di durata del periodo di apprendistato.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO



ARTICOLI 39-41 DLGS 151/2001



SPETTANO ALLA LAVORATRICE MADRE E AL PADRE LAVORATORE SOLO IN SPECIFICI CASI

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

MORTE O GRAVE INFERMITA' DELLA MADRE

AFFIDAMENTO ESCLUSIVO DEL MINORE AL PADRE O ABBANDONO DEL FIGLIO DA PARTE DELLA MADRE

MADRE PARASUBORDINATA, AUTONOMA, A DOMICILIO O DOMESTICA

MADRE CASALINGA

RINUNCIA DELLA MADRE LAVORATRICE DIPENDENTE

CASI IN CUI SPETTANO AL PADRE

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

CONDIZIONI PER LA RICHIESTA

PRESENZA AL LAVORO DEL RICHIEDENTE

IL MINORE DEVE ESSERE IN VITA

ESPLICITA RICHIESTA DA PARTE DEL GENITORE

DURANTE IL PRIMO ANNO DI VITA O DI INGRESSO IN FAMIGLIA

ASSICURAZIONE INPS MATERNITA' O PATERNITA'

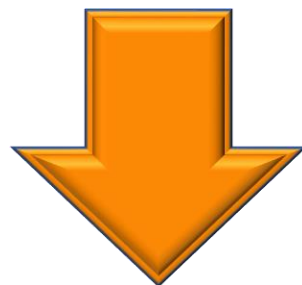
CONGEDO DI MATERNITA' FRUITO

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

DURATA

- 2 ORE AL GIORNO SE L'ORARIO E' PARI O SUPERIORE A 6 ORE GIORNALIERE
- 1 ORA AL GIORNO SE L'ORARIO DI LAVORO E' INFERIORE ALLE 6 ORE GIORNALIERE
- I RIPOSI SONO RADDOPPIATI IN CASO DI PARTI O ADOZIONI PLURIMI
- I RIPOSI SONO DIMEZZATI SE SONO PRESENTI ASILI NIDO NELL'UNITA' PRODUTTIVA O NELLE VICINANZE
- NON POSSONO ESSERE CUMULATI NELLA MEDESIMA GIORNATA CON LE ORE DI CONGEDO PARENTALE

PERMESSI PER ALLATTAMENTO



SONO CONSIDERATI ORARIO DI LAVORO E L'INDENNITA'VIENE ANTICIPATA PER CONTO DELL'INPS DAL DATORE DI LAVORO CHE LA RECUPERA A MEZZO DEL CONGUAGLIO TRAMITE MODELLO UNIEMENS

PERMESSI PER ALLATTAMENTO



IL DATORE DI LAVORO E' OBBLIGATO A CONSENTIRE LA FRUIZIONE DEI RIPOSI GIORNALIERI; IN CASO CONTRARIO E' PREVISTA UNA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA €516 A €2582



SE LA LAVORATRICE PRESENTA DOMANDA DI PERMESSI E SUCCESSIVAMENTE NON NE USUFRUISCE PER PROPRIE ESIGENZE NON SI CONFIGURA NESSUNA VIOLAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO .

AFFIDAMENTO

**PER GLI AFFIDAMENTI VENGONO RICONOSCIUTE
LE TUTELE ACCORDATE DALL'ORDINAMENTO
ALL'AGENITORIALITÀ DAL DLGS. 26.3.2001 N. 151**

AFFIDAMENTO

- A un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità, per gli affidamenti preadottivi internazionali (circ. INPS 7.5.2001 n. 97)
- Al congedo di maternità e di paternità-5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia in caso di affidamento preadottivo che diventano 3 in caso di affidamento non preadottivo
- Alla sospensione del congedo in caso di ricovero del bambino in una struttura pubblica o privata
- Al congedo parentale
- Ai permessi per malattia del figlio
- Ai permessi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia (permessi allattamento)

AFFIDAMENTO

L'ente autorizzato all'affidamento deve certificare (circ. INPS 97/2001):

la data di ingresso in famiglia del minore

la durata delle necessarie assenze dal lavoro

l'avvio del procedimento presso il Tribunale italiano per la conferma della validità dell'affidamento

Questa documentazione unitamente alla domanda di congedo, deve essere presentata all'INPS e al datore di lavoro

TUTELE PER LA LAVORATRICE E IL LAVORATORE

VIETATO LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE DALL'INIZIO DELLA GRAVIDANZA E SINO AL COMPIMENTO DI UN ANNO DI VITA DEL BAMBINO

VIETATO LICENZIAMENTO DEL PADRE LAVORATORE CHE FRUISCE DEL CONGEDO DI PATERNITA' PER LA DURATA DEL CONGEDO E SINO AL COMPIMENTO DI UN ANNO DI VITA DEL BAMBINO

OCCORRE LA CONVALIDA DELLE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE DURANTE IL PERIODO DI GRAVIDANZA E DELLA LAVORATRICE E DEL LAVORATORE DURANTE I PRIMI 3 ANNI DEL BAMBINO

CONGEDO DI PATERNITA'

10 GIORNI (20 IN CASO DI PARTO PLURIMO) E' LA DURATA DEL PERIODO DI CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO; È STATA ESTESA LA FRUIZIONE DEL CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO ANCHE AI CASI DI MORTE PERINATALE.

CONGEDO DI PATERNITA'

dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi

POSSONO ESSERE GODUTE ANCHE DURANTE IL CONGEDO DELLA MADRE IN QUANTO NON SONO SOSTITUTIVE

NON E' FRAZIONABILE AD ORE

INDENNITA' INTEGRALMENTE A CARICO DELL'INPS CON INSERIMENTO IN UNIMENS

COMUNICARE AL DATORE IN FORMA SCRITTA CON UN PREAVVISO DI ALMENO 15 GIORNI

LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

E' vietato il licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica dunque anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, è previsto il diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Inoltre, la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

LE DIMISSIONI PRESENTATE DALLA LAVORATRICE DURANTE LA GRAVIDANZA O NEI PRIMI 3 ANNI DEL BAMBINO(IN QUESTO CASO ANCHE DAL PADRE) DEVONO ESSERE CONVALIDATE DALL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO COMPETENTE , PENA LA LORO INEFFICACIA.

Alcuni datori di lavoro, imprenditori e anche non imprenditori, con un organico di non oltre 20 lavoratori dipendenti possono applicare uno sgravio contributivo dedicato per l'assunzione di uno o più lavoratori in sostituzione.

Lo sgravio contributivo è riconosciuto nella misura del 50% sulla contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per la persona assunta in sostituzione di dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale.



presentare alla sede INPS territorialmente competente una domanda telematica, in cui si dichiara che si procede ad un'assunzione in sostituzione di lavoratore che si trova in astensione dal lavoro in base agli artt. 4-5 e 7 della L. 1204/71 e che la forza lavoro, al momento dell'assunzione del soggetto in sostituzione, è inferiore alle 20 unità



procedere all'assunzione del sostituto, indicando per iscritto nel contratto il nome del lavoratore sostituito, la causa della sostituzione nonché il termine del contratto

L'incentivo spetta fino al compimento di un anno di età del figlio del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

L'assunzione deve essere effettuata non più di un mese in anticipo rispetto al periodo di inizio del congedo del sostituito e riguardare un numero di ore non superiori a quelle svolte dal lavoratore sostituito



Al lavoratore assunto in sostituzione può essere assegnata una mansione diversa da quella svolta dal sostituito



Lo sgravio contributivo si applica anche per le ipotesi di assunzione, con contratto a tempo determinato, di lavoratori in caso di maternità di lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali



Non è dovuto il contributo addizionale, nella misura dell'1,40%, previsto per la generalità dei contratti a tempo determinato



Il lavoratore assunto non viene computato ai fini della verifica del superamento dei limiti quantitativi per il ricorso ai contratti a termine.



altresì prevista la possibilità di sostituire il dipendente assente con un nuovo assunto inquadrato ad un livello inferiore

SOSTITUZIONE LAVORATRICE IN MATERNITA'

L'ASSUNZIONE DEVE AVVENIRE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' CONSENTITO UN PERIODO DI AFFIANCAMENTO SIA PRIMA DELL'ASSENZA CHE AL RIENTRO

AZIENDE CON MENO DI 20 DIPENDENTI

RIDUZIONE DEL 50% DEI CONTRIBUTI E DEI PREMI ASSICURATIVI INAIL A CARICO AZIENDA SULLA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE ASSUNTO A TERMINE

L'AGEVOLAZIONE VALE ANCHE IN CASO DI UTILIZZO DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

INDENNITA' DI MATERNITA' LAVORATRCI ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA

LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA IN VIA ESCLUSIVA, CHE NON SIANO TUTELATI DA ALTRA GESTIONE PREVIDENZIALE OBBLIGATORIA E NON PENSIONATI

ACCREDITATI CONTRIBUTI PER ALMENO UN MESE NEI 12 MESI PRECEDENTI LA DATA DI INIZIO DELL'EVENTO TUTELATO

L'INDENNITÀ SPETTA A PRESCINDERE DALLA EFFETTIVA ASTENSIONE DALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA. PERTANTO, EVENTUALI PERCEPIMENTI DI COMPENSI DURANTE IL PERIODO INDENNIZZATO DI MATERNITÀ NON PRECLUDONO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ.

DIRETTAMENTE DALL'INPS, PREVIA PRESENTAZIONE (IN VIA TELEMATICA) DEL MODELLO MAT - COD. SR01 DA PARTE DELLA COLLABORATRICE



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per informazioni: giulia.cavallo@opendotcom.it -0171700700

Sito: www.opendotcom.it

OPEN Dot Com

Società dei Dottori Commercialisti