POLICY n. 03 – GESTIONE DELLA MATERNITA'
Norma di riferimento UNI/PdR 125:2022

Data di prima applicazione: **24/06/2024**	Data di applicazione dell'attuale revisione: **24/06/2025**
Riferimento del Documento: **POL 03 – PdR 125**	Numero di revisione: **0**
Numero di pagine del Documento: **7**	

	Nome Cognome	Ruolo	Firme
Redige e Verifica	Elisa Re Lorena Mina Marco Canal Brunet	Resp. del Sistema per la Parità di Genere Responsabile HR Responsabile dei sistemi gestione	
Approva	Enrico Galleano	DG	

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche

Il contenuto di questo documento è di proprietà di Bus Company Srl e non può essere prodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione. L'Azienda tutelerà i propri diritti a norma di legge.

0	24/06/2025	Prima emissione

SOMMARIO

1. GENERALITA' SUL CONGEDO DI MATERNITA' 3
2. COS'È E A CHI SPETTA 4
3. CHI HA DIRITTO AL CONGEDO DI MATERNITÀ INPS 4
4. CONGEDO DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI 5
5. DOMANDA INPS CONGEDO DI MATERNITÀ: COME FARE 5
6. COMPORTAMENTO AZIENDALE PRIMA, DURANTE E DOPO 6

Il contenuto di questo documento è di proprietà di Bus Company Srl e non può essere prodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione. L'Azienda tutelerà i propri diritti a norma di legge.

1. GENERALITA' SUL CONGEDO DI MATERNITA'

Il congedo di maternità rappresenta una delle principali forme di tutela previste per la lavoratrice madre. La normativa vigente, in armonia con il CCNL Autoferrotranvieri, garantisce protezione sia alla salute della donna durante la gravidanza, sia alla continuità del rapporto di lavoro nei primi mesi di vita del bambino.
La legge vieta innanzitutto che la lavoratrice in gravidanza venga adibita a mansioni considerate pericolose o faticose, a partire dall'inizio della gestazione e fino al compimento del settimo mese di vita del figlio. È inoltre vietato l'impiego della lavoratrice madre nei turni notturni, ossia nella fascia oraria compresa tra le ore 24 e le ore 6.
È poi previsto un periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro**, comunemente definito "congedo di maternità". Questo può essere fruito nei **due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi**, oppure, in alternativa, nel **mese precedente la data presunta e nei quattro mesi successivi o 0 mesi precedenti il parto e 5 mesi successivi**. In ogni caso la durata complessiva del congedo non può superare i cinque mesi. Durante tale periodo la lavoratrice percepisce il **100% della retribuzione**, ottenuta tramite l'indennità INPS pari all'80% e l'integrazione a carico del datore di lavoro.
Sono previste, inoltre, particolari forme di flessibilità a tutela della salute della madre: il congedo può infatti iniziare anche prima del termine ordinario, qualora la lavoratrice sia dichiarata a rischio per complicanze legate alla gravidanza o nel caso in cui svolga attività lavorative pericolose (ad esempio la mansione di autista) e non sia possibile destinarla ad incarichi alternativi.
La normativa riconosce anche il diritto al cosiddetto **"congedo di paternità sostitutivo"**. In caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del minore o di affidamento esclusivo al padre, è infatti quest'ultimo a poter usufruire del congedo per l'intera durata prevista o per la parte residua non ancora fruita dalla madre.
Un altro principio fondamentale riguarda la **conservazione del posto di lavoro**. La legge vieta espressamente il licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Allo stesso modo, le eventuali dimissioni presentate in questo periodo devono essere obbligatoriamente convalidate presso la Direzione Provinciale del Lavoro per tutelare la libera volontà della lavoratrice. Al termine del congedo, la lavoratrice ha il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva, con le medesime mansioni precedentemente svolte.
Nel caso in cui il datore di lavoro proceda comunque a un licenziamento durante il periodo di maternità, tale atto è considerato nullo. In questa ipotesi la legge prevede:

- l'ordine di reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro;
- il risarcimento del danno, pari alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione effettiva, dedotte solo eventuali somme percepite attraverso altra occupazione (e comunque non inferiori a cinque mensilità);
- il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al periodo intercorso;
- il cosiddetto **"diritto di opzione"**, che consente alla lavoratrice di scegliere, in alternativa alla reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a quindici mensilità della retribuzione.

Il contenuto di questo documento è di proprietà di Bus Company Srl e non può essere prodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione. L'Azienda tutelerà i propri diritti a norma di legge.

Ci sono però altre tutele oltre quell'anno:

- fino ai 3 anni del bambino, la lavoratrice o il lavoratore possono dimettersi senza obbligo di preavviso, mantenendo comunque il diritto alle indennità previste (art. 55 del D.lgs. 151/2001);

2. COS'È E A CHI SPETTA

Tutte le lavoratrici che diventano madri – sia in seguito a gravidanza che a procedure di adozione o affidamento di minori – hanno diritto a un periodo di congedo obbligatorio, comunemente definito congedo di maternità. Si tratta di un'astensione dal lavoro tutelata e retribuita, riconosciuta a prescindere dalla tipologia contrattuale, anche se con modalità diverse a seconda della Gestione INPS di appartenenza.
Nel corso degli anni, il legislatore ha progressivamente esteso queste tutele anche a lavoratrici autonome, parasubordinate e libere professioniste, sebbene con regole specifiche e non sempre identiche a quelle previste per le dipendenti. Rimangono quindi alcune differenze che dipendono dal settore di appartenenza e dalla posizione assicurativa.
Durante il periodo di congedo, la madre ha diritto ad un'indennità economica, che per legge corrisponde all'80% dell'ultima retribuzione giornaliera percepita. Tuttavia, alcuni contratti collettivi, come il CCNL Autoferrotranvieri, prevedono espressamente un'integrazione a carico del datore di lavoro: in questo modo l'indennità arriva al 100% della retribuzione, garantendo la piena continuità salariale.
Per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS (come collaboratrici o libere professioniste), il diritto al congedo di maternità è riconosciuto solo se nei 12 mesi precedenti l'astensione risulta versata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena. Per le lavoratrici dipendenti, invece, il diritto matura fin dal primo giorno di lavoro, senza alcun requisito contributivo minimo.
In questo modo, pur con alcune differenze, la normativa mira a garantire a tutte le madri un sostegno economico e la possibilità di conciliare il percorso di maternità con la continuità della propria attività lavorativa.

3. CHI HA DIRITTO AL CONGEDO DI MATERNITÀ INPS

Il diritto di presentare domanda per usufruire del congedo di maternità riconosciuto dall'INPS spetta innanzitutto a tutte le lavoratrici dipendenti assicurate all'INPS per la maternità, comprese quelle già iscritte agli enti confluiti come l'ex IPSEMA. Rientrano quindi nella tutela apprendiste, operaie, impiegate e dirigenti, a condizione che il rapporto di lavoro sia attivo al momento dell'inizio del congedo.
La normativa tutela anche le disoccupate o sospese dal lavoro, purché il congedo di maternità inizi entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato. Se la lavoratrice ha diritto all'indennità di disoccupazione (NASpI) o alla cassa integrazione, il congedo può essere avviato anche oltre i 60 giorni. Per le disoccupate che negli ultimi due anni abbiano svolto attività escluse dal contributo per la disoccupazione, l'indennità di maternità è riconosciuta solo se l'astensione inizia entro 180 giorni

Il contenuto di questo documento è di proprietà di Bus Company Srl e non può essere prodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione. L'Azienda tutelerà i propri diritti a norma di legge.

dall'ultimo giorno di lavoro e se risultano versati almeno 26 contributi settimanali nei due anni precedenti.

Il Testo Unico sulla maternità e paternità (D.lgs. 151/2001) garantisce il diritto al congedo di maternità a tutte le donne lavoratrici, includendo anche le situazioni di disoccupazione o sospensione lavorativa, così da non lasciare prive di tutela le madri in momenti delicati della vita familiare e professionale.

4. CONGEDO DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI

Le lavoratrici dipendenti hanno l'obbligo di astensione dal lavoro per un periodo totale di cinque mesi, questo periodo può essere esteso per motivi legati alla salute della lavoratrice oppure a mansioni rischiose. Il diritto al congedo di maternità non è rinunciabile e il datore di lavoro ha il divieto di obbligare e chiedere alla lavoratrice di lavorare. Il congedo per adozione o affidamento preadottivo non è obbligatorio e la madre può anche rinunciarvi. Per l'affidamento non preadottivo, invece, la durata del congedo è ridotta di due mesi ed è pari quindi a tre mesi.

5. DOMANDA INPS CONGEDO DI MATERNITÀ: COME FARE

La domanda per il congedo di maternità deve essere presentata all'INPS entro tempi ben precisi: va inviata prima dei due mesi che precedono la data presunta del parto, così da consentire all'Istituto di attivare correttamente le tutele economiche e amministrative. Il termine ultimo per l'inoltro è fissato comunque entro un anno dalla conclusione del periodo indennizzabile, trascorso il quale il diritto decade.
L'invio può avvenire comodamente online tramite il portale dell'INPS, utilizzando le proprie credenziali digitali (SPID, CIE o CNS). All'interno della procedura è possibile allegare la documentazione necessaria a velocizzare l'accoglimento della domanda, come ad esempio:

- eventuali provvedimenti di interdizione anticipata o posticipata dal lavoro;
- l'autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in caso di adozione o affidamento preadottivo, rilasciata dalla Commissione per le Adozioni Internazionali;
- l'attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Oltre alla modalità telematica sul sito INPS, esistono altre strade per presentare la domanda:

- attraverso il Contact center INPS, chiamando il numero 803 164 da rete fissa (gratuito) o lo 06 164 164 da rete mobile;
- rivolgendosi a un patronato o ad altri intermediari autorizzati, che mettono a disposizione i propri servizi telematici per assistere la lavoratrice nella compilazione e nell'invio della pratica.

In questo modo, ogni madre o padre che ne abbia diritto può scegliere la modalità più comoda per inoltrare la domanda e garantirsi il riconoscimento tempestivo del congedo e della relativa indennità.

Il contenuto di questo documento è di proprietà di Bus Company Srl e non può essere prodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione. L'Azienda tutelerà i propri diritti a norma di legge.

6. COMPORTAMENTO AZIENDALE PRIMA, DURANTE E DOPO

POLITICHE PRIMA DELLA MATERNITA'

Nel periodo che precede l'astensione obbligatoria, l'azienda mette in campo misure organizzative volte a garantire continuità lavorativa e supporto alla futura madre. Viene infatti individuata una risorsa interna da affiancare alla lavoratrice in gravidanza, così da permettere un graduale passaggio di consegne e assicurare la gestione delle attività durante la sua assenza.

Alla lavoratrice sono inoltre riconosciuti i permessi prenatali, indispensabili per effettuare visite mediche ed esami legati alla gravidanza.

POLITICHE DURANTE LA MATERNITA'

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice viene formalmente sostituita dalla risorsa precedentemente formata e affiancata nei mesi antecedenti l'astensione. In questo modo si garantisce la continuità operativa dell'organizzazione.

Per alcune mansioni, in particolare quelle di ufficio, l'azienda può proporre alle madri in congedo di maternità dei piani di engagement a carattere esclusivamente volontario. Si tratta di iniziative di coinvolgimento pensate per mantenere un legame con l'ambiente di lavoro e facilitare, al termine del periodo di assenza, il rientro nella vita aziendale. La partecipazione a tali attività non è in alcun modo obbligatoria, ma rappresenta una possibilità in più offerta alle lavoratrici.

POLITICHE RIENTRO DALLA MATERNITA'

Il rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio è un momento delicato e spesso complesso nella vita professionale di una madre. Al di là delle tutele previste dalla legge, è fondamentale riuscire a ritrovare un equilibrio tra sfera privata e impegni lavorativi.

Uno dei principi cardine sanciti dalla normativa è il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro e, comunque, fino al compimento di un anno di età del bambino.

Al termine dei cinque mesi di congedo obbligatorio, le lavoratrici che rientrano in servizio hanno diritto a specifiche agevolazioni per favorire l'accudimento del neonato. Tra queste, le cosiddette ore di allattamento, che possono essere una ogni sei ore di lavoro oppure due ore complessive al giorno, a seconda dell'orario di servizio. Questi strumenti hanno lo scopo di agevolare il reinserimento della madre nella vita lavorativa, garantendo al contempo il tempo necessario alla cura del bambino.

Il contenuto di questo documento è di proprietà di Bus Company Srl e non può essere prodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione. L'Azienda tutelerà i propri diritti a norma di legge.

COME L'AZIENDA CONTRIBUISCE AL RIENTRO AL LAVORO

Il ritorno dopo un periodo di maternità non comporta soltanto una riorganizzazione pratica del lavoro, ma implica anche un delicato adattamento di natura psicologica. Per molte madri, infatti, lasciare il proprio figlio a casa nei primi mesi di vita può essere un'esperienza complessa e talvolta vissuta con ansia o senso di colpa. È quindi fondamentale che l'azienda accompagni questa fase con sensibilità e strumenti concreti.

Per questo motivo, alle neomamme viene garantita la massima flessibilità negli orari di lavoro, con la possibilità di richiedere permessi, part-time o altre forme di articolazione flessibile della prestazione. In questo modo si favorisce una graduale riconciliazione tra i nuovi ritmi familiari e le esigenze professionali. Inoltre, non viene richiesto alle lavoratrici di partecipare a riunioni online o telefonate fuori dall'orario di lavoro, né viene imposto lo svolgimento di ore di straordinario, in modo da tutelare il tempo dedicato alla cura del bambino e al recupero dell'equilibrio personale.

Un altro aspetto importante riguarda la continuità delle mansioni: al rientro, la lavoratrice riprende compiti uguali o equivalenti a quelli ricoperti prima della maternità. Non si tratta di una concessione, ma di un diritto che viene riconosciuto e valorizzato. L'azienda incoraggia inoltre la capacità di delegare, così da favorire un equilibrio più sostenibile tra vita privata e professionale e rafforzare il senso di appartenenza della lavoratrice, che deve sentirsi sostenuta e apprezzata in questo momento delicato.

Accanto a queste misure, l'azienda considera fondamentali il dialogo costante e una gestione elastica della fase di reinserimento, che può concretizzarsi attraverso:

- la programmazione delle riunioni in orari compatibili con le nuove esigenze familiari;
- un percorso di rientro graduale, che accompagni la lavoratrice passo dopo passo;
- la flessibilità organizzativa e il coinvolgimento continuo della risorsa.

Grazie a queste politiche, il rientro non viene vissuto come una rottura traumatica, ma come un percorso costruttivo, in cui l'azienda e la lavoratrice collaborano per creare le condizioni migliori di benessere, produttività e motivazione.

Il contenuto di questo documento è di proprietà di Bus Company Srl e non può essere prodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione. L'Azienda tutelerà i propri diritti a norma di legge.