

Il periodo della vita che  
stai per affrontare è unico  
e particolarmente  
importante, sia come  
persona che come  
lavoratrice

L'obiettivo di questo opuscolo  
è fornirti una panoramica  
dei diritti che acquisisci  
in questo speciale momento  
della tua vita dal punto  
di vista normativo.

# Diventerò mamma

## Istruzioni per l'uso

我将做妈妈了  
I AM GOING TO BE MAMA  
JE DEVIENDRAI MAMAN  
DO TE BEHEM NENE  
SER MADRE  
سوف اصبح اما



PROVINCIA  
di FIRENZE



*Lilly*

Risposte che contano.



La missione della Consigliera di Parità è quella di **favorire l'occupazione femminile**, realizzare l'**uguaglianza tra uomo e donna nel lavoro**, controllare l'attivazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione sul lavoro.

*Lilly*

Risposte che contano.

Fino dalla sua **fondazione 130 anni fa**, Lilly rende disponibili **farmaci innovativi in tutto il mondo** e ha attualmente in **sviluppo** un numero crescente di **molecole** che hanno il potenziale per essere tra **i migliori farmaci** nelle rispettive classi terapeutiche.

A distanza di 5 anni dalla prima edizione, sono lieta di pubblicare la nuova versione dell'opuscolo "**Diventerò mamma**", aggiornata alle più recenti novità legislative. Non posso che esprimere la mia soddisfazione per il successo con cui questo piccolo ma utile strumento informativo è stato accolto dalle donne lavoratrici, un riscontro testimoniato anche dai diversi contatti ricevuti dal mio ufficio.

La mia speranza è di poter contribuire a rafforzare nei futuri genitori la consapevolezza dei propri diritti sul lavoro e delle opportunità di conciliare la vita professionale con le gioie e gli impegni che la nascita di un figlio porta con sé.

Con la divulgazione di "**Diventerò mamma**", mi auguro che si diffonda sempre più la conoscenza di ruolo e compiti della Consigliera di Parità, e che ciò sia di aiuto per chiarire ogni dubbio legato ai diritti della maternità e affrontare meglio le situazioni di disagio lavorativo.

Un ringraziamento va alle Aziende Sanitarie di Firenze ed Empoli, per il loro supporto fondamentale nella distribuzione dell'opuscolo, all'azienda farmaceutica Eli Lilly, che ha fornito l'idea originaria, e alla Provincia di Firenze, il cui sostegno alla mia attività rimane sempre saldo nonostante i tempi di crisi.

La Consigliera provinciale di Parità  
**Maria Grazia Maestrelli**

## In generale

Relativamente alla maternità, la legge prevede una duplice tutela:

- **una di tipo normativo** con l'obiettivo di preservare l'integrità della salute della donna e del/la bambino/a
- **una di tipo economico** basata sulla garanzia di un certo trattamento economico che viene erogato durante i periodi di assenza dal lavoro



4

Diventerò mamma

## Sono una lavoratrice dipendente<sup>1</sup>

**RICORDA** • Il tuo datore di lavoro non può licenziarti perchè aspetti un/a bambino/a o perchè usufruisci di congedi o riposi giornalieri.

**Il licenziamento è nullo** (tranne alcuni casi: colpa grave della lavoratrice; cessazione di attività; scadenza del contratto a termine; mancato superamento del periodo di prova<sup>2</sup>)

Il divieto (operante dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno del bambino) vale anche se:

- non sei ancora al corrente della gravidanza quando ti licenziano
- sei in mobilità

Se invece intendi dare le dimissioni in tale periodo, non hai l'obbligo del preavviso e riceverai comunque le indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali. Le dimissioni devono essere convalidate dal servizio ispettivo della Direzione del Lavoro competente per territorio.

### Quanti esami diagnostici da fare... e il mio residuo ferie?

In questo periodo hai diritto a permessi retribuiti ogni volta che devi eseguire controlli diagnostici inerenti la gravidanza, senza utilizzare le tue spettanze ferie, conto ore, ecc.

### Cosa devo fare per ottenere questi permessi "speciali"?

E' sufficiente richiedere un giustificativo all'Azienda USL o allo specialista della sanità pubblica o privata dove viene effettuato il controllo, che deve riportare data, orario di permanenza e la causale "controllo in gravidanza", da consegnare poi al tuo datore di lavoro.

<sup>1</sup> Se non altrimenti specificato, le seguenti disposizioni si intendono riferite a lavoratrici e lavoratori dipendenti (compresi quelli con contratto di apprendistato) di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci di cooperative (D.Lgs. 151/01 Art. 1, lettera e). La disciplina sui congedi si estende anche a lavoratrici e lavoratori a tempo parziale o a domicilio, salvo il trattamento economico che sarà commisurato alla prestazione svolta.

<sup>2</sup> Solo se adeguatamente motivato dal datore di lavoro.

Diventerò mamma

5

### **E' pericoloso il lavoro che sto svolgendo?** (tutela della salute

della lavoratrice – astensione anticipata)

La prima cosa da fare è capire se il lavoro che stai svolgendo è considerato a rischio per il/la tuo/a bambino/a, come nel caso di lavori pericolosi, faticosi o insalubri, oltre al lavoro notturno. Per questa valutazione devi rivolgerti al Medico Competente in azienda o ai medici dell'Ufficio di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro della tua Azienda Usl.

### **Cosa devo fare se il mio lavoro risulta essere "a rischio"?**

Nel caso tu rientrassi in questa categoria, il datore di lavoro è tenuto a modificare la tua attività per eliminare i possibili fattori nocivi, oppure trovarti una mansione più idonea; se questo non è possibile, ti consentirà l'astensione anticipata dal lavoro. A questo punto dovrai farti rilasciare dal tuo medico o ginecologo un certificato di gravidanza che attesti le condizioni suddette, ed entro due giorni presentare la domanda di astensione anticipata (anche tramite raccomandata o via fax) presso la Direzione Provinciale del Lavoro della tua provincia di residenza o presso gli Uffici di Prevenzione della tua Azienda Usl. Ricorda che la tutela è garantita per tutta la durata della gravidanza e fino a sette mesi di età del/la bambino/a; pertanto in questo periodo sarà sempre possibile, in presenza dei fattori di rischio legati alle mansioni svolte, ottenere le facilitazioni descritte.

### **Sono costretta a rimanere a casa prima del tempo** (gravidanza a rischio - maternità anticipata)

Purtroppo può capitare il verificarsi di particolari situazioni (anche legate alla possibilità di aggravamento di preesistenti forme morbose, quali diabete, ipertensione, ecc.) nelle quali la gravidanza presenta rischi per te o per il/la tuo/a bambino/a, per cui viene richiesta l'astensione anticipata dal lavoro entro il settimo mese di gravidanza.

### **Cosa devo fare se la mia gravidanza presenta qualche rischio?**

Anche in questo caso dovrai farti rilasciare dal tuo ginecologo un certificato con l'attestazione che la gravidanza presenta rischi specifici, e presentare domanda di astensione anticipata presso la Direzione Provinciale del Lavoro, che disporrà un accertamento medico.

### **Quanto mi pagano durante questo periodo?**

In entrambi i casi, per il periodo di astensione hai diritto a percepire l'80% della retribuzione, salvo che il tuo contratto preveda condizioni



più favorevoli. Anzianità di servizio, ferie, tredicesima ed eventuale quattordicesima vengono calcolate regolarmente.

### **Il pancione comincia a pesare** (maternità obbligatoria – flessibilità della maternità)

La maternità obbligatoria è un periodo di cinque mesi a cavallo della data del parto durante il quale non puoi essere adibita al lavoro.

### **Di quale periodo si parla esattamente?**

L'astensione obbligatoria dal lavoro è di cinque mesi. Puoi scegliere tra due possibilità: da due mesi prima della data presunta del parto a tre mesi dopo oppure da un mese prima della data presunta del parto a quattro mesi dopo.

### **Cosa devo fare?**

Devi presentare al datore di lavoro e a chi eroga l'indennità di maternità, solitamente l'INPS, il certificato medico che attesti la data presunta del parto, entro il settimo mese di gravidanza.

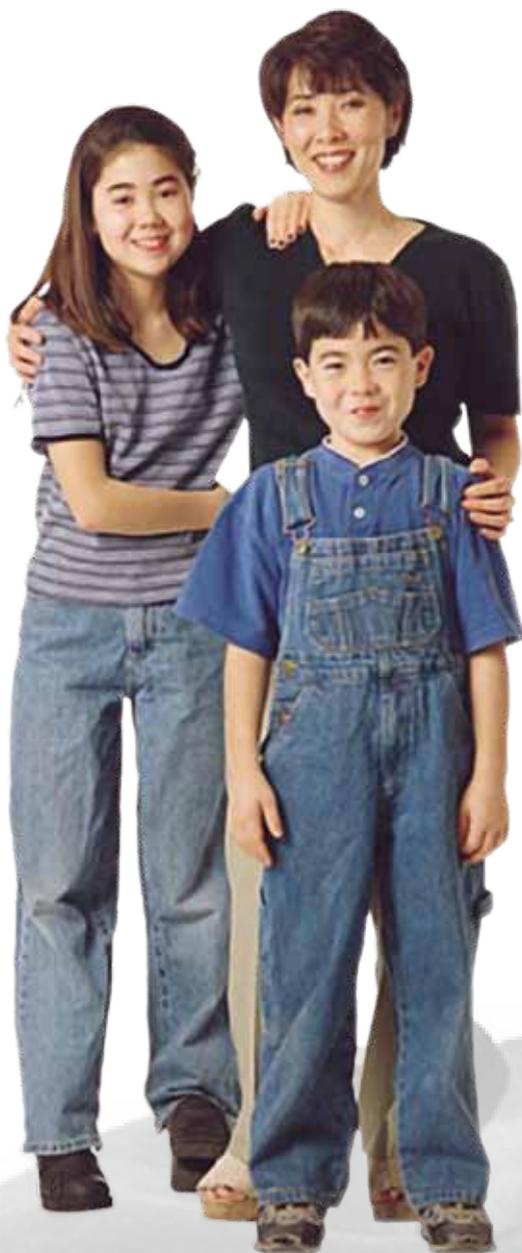
Entro trenta giorni dopo il parto consegna al tuo datore di lavoro il certificato di nascita (basta un'autocertificazione). Per lavorare durante l'ottavo mese di gravidanza, dovrai richiedere all'azienda - sempre entro il settimo mese di gravidanza - l'autorizzazione al proseguimento dell'attività con un certificato di buona salute rilasciato da un ginecologo operante in una struttura pubblica.

### Quanto mi pagano durante questo periodo?

In questo periodo hai diritto a percepire l'80% della retribuzione, salvo che il tuo contratto preveda condizioni più favorevoli. Anzianità di servizio, ferie, tredicesima ed eventuale quattordicesima sono calcolati regolarmente.

### In caso di interruzione di gravidanza?

L'interruzione spontanea o volontaria di gravidanza oltre il 180° giorno viene considerata parto a tutti gli effetti, ed è riconosciuto il diritto al congedo di maternità. Hai comunque diritto a riprendere l'attività lavorativa in ogni momento, con un preavviso di 10 giorni, previo rilascio di un'attestazione sanitaria di idoneità. L'interruzione spontanea o volontaria di gravidanza che si verifica prima del 180° giorno è equiparata alla malattia. Dovrai quindi astenerti dal lavoro secondo quanto indicato nel certificato medico ed hai diritto all'indennità di malattia.



### E se il parto avviene prima della data presunta? (parto prematuro)

In caso di parto prematuro i giorni di astensione non usufruiti vengono recuperati dopo il parto.

### E quando torno al lavoro? (riposi per allattamento)

Quando rientri al lavoro hai diritto a due ore giornaliere di riposo retribuite fino al compimento del primo anno di vita del/la bambino/a, oppure ad un'ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore. Per usufruire dei riposi devi concordare con il tuo datore di lavoro l'orario lavorativo da effettuare e presentare una richiesta scritta. Le ore raddoppiano in caso di parto plurimo. Verifica inoltre la possibilità di ottenere un orario part time reversibile dalla tua azienda (di norma è regolato dai contratti di categoria).

### Adesso ho un piccolo da accudire. (congedo parentale<sup>3</sup>)

Nei primi otto anni di vita del/la bambino/a, hai diritto ad assentarti dal lavoro per un periodo complessivo non superiore a 6 mesi. Puoi usufruirne immediatamente dopo i 5 mesi di astensione obbligatoria, oppure puoi utilizzare questo periodo anche in modo frazionato<sup>4</sup> nell'arco dei primi otto anni del/la bimbo/a.

### Cosa devo fare?

Devi concordare con il tuo datore di lavoro l'ulteriore periodo di astensione, devi quindi compilare il modulo di astensione facoltativa da presentare all'INPS. Successivamente devi presentare la documentazione al tuo datore di lavoro entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di maternità obbligatoria oppure, in caso di utilizzo frazionato dei 6 mesi, almeno 15 giorni prima dell'inizio di ciascun periodo di astensione.

### Quanto mi pagano?

La retribuzione percepita durante questo periodo corrisponde al 30% del tuo salario per un massimo di 6 mesi, se usufruiti durante i primi 3 anni di vita del/la bambino/a. Dopo i 3 anni, la percentuale varia caso per caso in base al reddito del tuo nucleo familiare. Puoi chiedere inoltre un anticipo sul tuo TFR. I periodi di congedo parentale non vengono però computati nel calcolo di ferie e tredicesima.

### Sono un neo papà: ho qualche diritto?

Certo che sì! Per legge anche il papà ha diritto a congedi di lavoro per restare più tempo con il/la proprio/a figlio/a.

<sup>3</sup> Il diritto al congedo parentale non è riconosciuto alle lavoratrici domestiche e a domicilio.

<sup>4</sup> Attenzione: non è consentito il frazionamento in ore.

### Posso usufruire del congedo di paternità?

Come padre lavoratore, hai diritto di astenerti dal lavoro, in alternativa alla madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di:

- decesso o grave infermità della madre;
- i/le figli/e sono affidati solo a te;
- abbandono dei/lle figli/e da parte della madre

Sono riconosciuti al padre gli stessi diritti spettanti alla madre in termini di trattamento economico e divieto di licenziamento

### Posso usufruire del congedo parentale?

Per favorire la condivisione dei compiti familiari di cura e accudimento dei/delle figli/e, la legge concede al padre fino a 7 mesi di congedo parentale (continuativi o frazionati), con le stesse modalità e termini previsti per la madre, fruibili dal momento del parto. In ogni caso il totale complessivo dei congedi utilizzati dai genitori non può superare gli 11 mesi e, per quanto riguarda la retribuzione al 30%, si considerano 6 mesi complessivi fra i due genitori.

### Cosa devo fare?

Comunica al datore di lavoro, con un preavviso non inferiore a 15 giorni, che vuoi usufruire del congedo parentale.

### Posso usufruire dei riposi giornalieri?

Sicuramente!! Hai diritto a 2 ore giornaliere retribuite di riposo (1 ora in caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore) quando:

- la mamma rinuncia ad utilizzarle;
- la mamma non è lavoratrice dipendente;
- i/le figli/e sono affidati solo a te;
- per decesso o grave infermità della madre;
- il parto è plurimo (puoi usufruire delle ore aggiuntive, anche mentre la mamma è in congedo).

### Cosa devo fare?

Presenta al datore di lavoro una certificazione che attesti una delle condizioni sopra indicate.

### **RICORDA** Tre cose importanti sui periodi di congedo

- sono frazionabili
- possono essere presi da entrambi i genitori, anche contemporaneamente
- spettano a ogni genitore con un lavoro dipendente anche se l'altro non ne ha diritto (es. se è disoccupato o inoccupato)

### E se decidessimo di prendere un/a figlio/a in adozione o in affidamento?

Per le adozioni o gli affidamenti sia nazionali che internazionali potete usufruire del congedo di maternità o paternità se il/la bambino/a non supera i diciotto anni di età. Potete usufruire anche dei congedi parentali, non oltre l'ottavo anno di ingresso del minore in famiglia, e comunque entro il 18° anno di età. Il congedo di maternità vale, nel caso di adozione o affidamento preadottivo, per i primi cinque mesi di entrata del/la bambino/a in famiglia, mentre, nel caso di adozione o affidamento non preadottivo, il periodo è limitato a tre mesi, alle stesse condizioni economiche di un/a figlio/a naturale. Per adozioni o affidamenti internazionali il congedo può essere utilizzato per la permanenza nello stato straniero prima dell'adozione effettiva. Il congedo di paternità funziona alle stesse condizioni dei/le figli/e naturali.

Le disposizioni in materia di riposi si applicano entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.



# Non sono una lavoratrice dipendente ma.....

## • SONO UNA LAVORATRICE AUTONOMA (iscritta negli elenchi di: commercianti, artigiane, coltivatrici dirette, mezzadre, colone)

Hai diritto a un'indennità giornaliera di maternità della durata di 5 mesi: 2 mesi prima della data del parto e 3 mesi dopo. L'indennità è pari all'80% della retribuzione minima e ti viene erogata dall'INPS

### Cosa devo fare?

Devi presentare all'INPS:

- la domanda in carta libera;
- il certificato medico dell'ASL che attesta la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto.

Puoi usufruire anche del congedo parentale, compreso il trattamento economico del 30% della retribuzione convenzionale della categoria di appartenenza, per un periodo di 3 mesi entro il 1° anno di età di tuo/a figlio/a, presentando la domanda all'INPS prima dell'inizio del congedo.

## • SONO UNA LIBERA PROFESSIONISTA

Hai diritto ad astenerti dal lavoro per 2 mesi prima della data del parto e 3 mesi dopo. L'indennità che ti spetta è pari all'80% di cinque dodicesimi del reddito che hai denunciato nel secondo anno precedente alla gravidanza. L'indennità ti viene corrisposta indipendentemente dall'effettiva astensione dalla tua attività lavorativa.

### Cosa devo fare?

Dal 6° mese di gravidanza ed entro 180 giorni dopo il parto devi presentare alla tua cassa di previdenza:

- la domanda in carta libera;
- il certificato attestante la data di inizio della gravidanza e la data presunta del parto;
- un'autocertificazione in cui dichiarare di non percepire altra indennità di maternità.

## • SONO UNA COLLABORATRICE DOMESTICA

Hai diritto al congedo di maternità (astensione obbligatoria da lavoro 2 mesi prima della data del parto e 3 mesi dopo). L'indennità, pari all'80% della retribuzione, viene concessa solo se hai versato almeno 6 mesi di contributi settimanali nell'anno precedente il periodo del congedo, oppure un anno di contributi nel biennio precedente. È vietato il licenziamento fino al terzo mese dopo il parto se la gravidanza ha avuto inizio all'interno del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto dalla collaboratrice familiare rientra fra le attività considerate a rischio per la gravidanza, pertanto hai diritto a richiedere l'astensione anticipata dal lavoro (vedi relativo paragrafo).

### Cosa devo fare?

Le modalità di presentazione della domanda sono le stesse delle lavoratrici autonome.

## • HO UN CONTRATTO A PROGETTO O DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Ti viene corrisposto dall'INPS un assegno di maternità una tantum pari a 5 mesi (calcolato sulla base dell'80% del compenso percepito per contratto), se hai versato almeno 3 mensilità di 0,72% di contributi nei 12 mesi precedenti. Nel caso di contratto a progetto il tuo rapporto di lavoro viene sospeso senza erogazione del corrispettivo e la durata viene prorogata di 180 giorni, salvo condizioni individuali più favorevoli. Alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata INPS viene riconosciuto il diritto di astensione anticipata dal lavoro nel caso di mansioni pregiudizievoli alla loro salute e a quella del bambino, oppure a forme morbide legate allo stato di gravidanza.

### Cosa devo fare?

Devi presentare la domanda all'INPS entro 1 anno dal parto.



### • HO UN RAPPORTO DI LAVORO ATIPICO E DISCONTINUO

Se hai versato contributi per almeno 3 mesi nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti la data del parto, ti viene erogato dall'INPS un assegno di maternità una tantum calcolato secondo le vigenti disposizioni di legge.

#### Cosa devo fare?

Devi presentare domanda all'INPS entro 6 mesi dal parto.

In generale, per quanto riguarda la tutela della maternità e paternità, le varie forme di contratto atipico istituite dal D. Lgs. 276/03 sono state ricondotte alle tipologie già esistenti; pertanto informati presso i soggetti indicati al termine del presente opuscolo per sapere come usufruire dei tuoi diritti. Restano inoltre valide le disposizioni legate all'astensione anticipata per gravidanza a rischio o mansioni considerate pericolose per la madre e il bambino. Alle lavoratrici e lavoratori a progetto, CO.CO.CO. e ad alcune categorie assimilate iscritte alla gestione separata INPS, viene inoltre riconosciuta un'indennità per congedo parentale limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

### • SONO DISOCCUPATA DA MENO DI NOVE MESI

Hai diritto ad un assegno di maternità erogato dall'INPS (calcolato secondo le vigenti disposizioni di legge) se dalla data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali e la data di nascita del/la figlio/a non sono passati più di 9 mesi.

#### Cosa devo fare?

Devi presentare domanda all'INPS entro 6 mesi dal parto.

### • SONO UNA CASALINGA

Se non usufruisci di alcuna indennità di maternità di altro tipo e vivi in una famiglia in cui il reddito non supera determinati tetti (calcolati con i parametri ISE), hai diritto ad un'indennità di maternità calcolata secondo le vigenti disposizioni di legge.

#### Cosa devo fare?

Devi chiedere l'assegno al Comune di residenza e ti verrà erogato dall'INPS.

### • SONO UNA STUDENTESSA

Ti viene erogata un'indennità di maternità uguale alle casalinghe e alle stesse condizioni e modalità.

## Ricorda le tutele al tuo lavoro

### Al termine dei congedi per maternità/paternità hai diritto a:

- rientrare nella stessa sede di lavoro, oppure in un'altra sede, purché situata nello stesso Comune e di restarvi fino al compimento di un anno di età di tuo/a figlio/a
- svolgere le stesse mansioni che svolgevi in precedenza oppure altre, purché professionalmente equivalenti a quelle svolte prima di assentarti dal lavoro.

**Dall'inizio della gravidanza e fino al primo anno di età del/la bambino/a**, il tuo datore di lavoro non può licenziarti per il fatto che aspetti un bambino o usufruisci dei congedi/riposi giornalieri (salvo cause che determinano la cessazione dell'attività o la scadenza del contratto a termine).

### Il divieto è valido anche nei seguenti casi:

- non sei ancora al corrente della gravidanza quando ti licenziano,
- sei una lavoratrice in prova e riesci a dimostrare che ti licenziano perché aspetti un/a bambino/a,
- sei in mobilità.

**Nel caso in cui presenti dimissioni volontarie** entro un anno del/la bambino/a, hai ugualmente diritto all'indennità di maternità e devi far convalidare le tue dimissioni dall'Ispettorato del Lavoro.

**Per le cittadine straniere.** Ricorda che le informazioni qui illustrate corrispondono a diritti regolati da leggi nazionali, riguardanti sia le donne italiane che le donne immigrate nel nostro Paese<sup>5</sup>. In caso di incertezze sull'interpretazione delle norme o di mancata applicazione (anche parziale) delle stesse da parte del datore di lavoro, nonché per ogni necessario chiarimento, rivolgiti ai soggetti indicati al termine del presente opuscolo.

<sup>5</sup> Anche le donne straniere senza permesso di soggiorno hanno diritto all'assistenza sanitaria gratuita e ad un permesso provvisorio per il periodo della gravidanza e fino a 6 mesi dopo la nascita del figlio (anche il marito se convivente)

## MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA – LAVORO: L'ART. 9 DELLA L. 53/2000

Se hai necessità di rendere compatibile il tuo impegno di genitore con l'attività lavorativa, l'art. 9 della Legge 53/2000 consente il finanziamento di interventi a favore della conciliazione vita – lavoro, che possono riguardare:

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

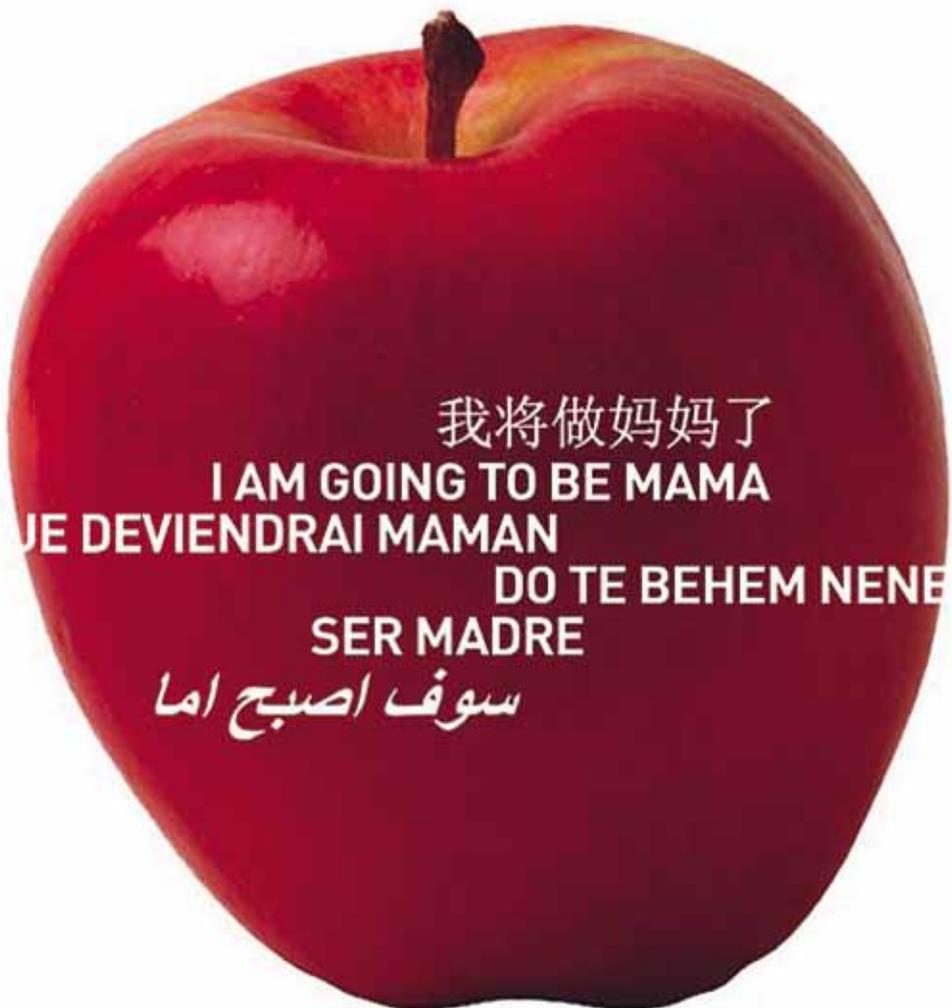
### Chi può usufruire dei contributi?

I destinatari dei progetti sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione.

### E se ho un lavoro autonomo?

Una quota delle risorse è impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano a titolari di impresa, lavoratori/trici autonomi/e o liberi/e professionisti/e, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

Per la presentazione dei progetti sono previste 3 scadenze annuali (11 febbraio – 10 giugno – 10 ottobre). Potrai ricevere ulteriori informazioni contattando l'Ufficio della Consigliera provinciale di Parità, all'indirizzo riportato in ultima pagina.



**I AM GOING TO BE MAMA...**

Here below you will find a summary of guaranteed rights of all the women, without distinction of nationality, mothers or those who are going to be.

**I AM AN EMPLOYEE.** You have right of the maternity leave (obligatory abstention from work two months before the birth and three months after the birth). During this period you receive a maternity indemnity equal to 80% of your normal payment. You have right of paid permissions for your pregnancy controls. You have right to absent from your work even before the 7th month of your pregnancy if your maternity is considered "a risk" (for example, nocturnal work, dangerous or hard works, gestation problems), keeping the subsidy at 80% of the normal payment. Returning to work, you have right of two-hour rest every day (one-hour if you don't work more than 6 hours each day) till your child will have one year. According to law you can not be dismissed from the very beginning of your pregnancy to the one year age of your child. You have faculty to ask the relative leave and absent from your work for totally not more than 6 months (which can be taken separately) in the first eight years' life of your child. If you use the leave in the first three years' life of your child, you will receive a subsidy equal to 30% of your normal payment for 6 months at most. After the first three years, the remuneration varies according to your family-income. Please remember that also the fathers, with particular conditions, can enjoy the same rights.

**I BELONG TO OTHER WORKING CATEGORIES** (autonomous worker, professional worker, with collaboration contract or project contract, etc.). By law you have right to maternity leave (obligatory abstention from work two months before the birth and three months after) and maternity subsidy varies case to case.

**I AM A DOMESTIC COLLABORATOR.** You have right of the maternity leave

(obligatory abstention from work two months before the birth and three months after the birth). The indemnity, equal to 80% of payment, is admitted to those who have deposited at least 6 months' week-tax in the year before the leave period, or has deposited one year's tax in the biennium before the leave. If the pregnancy started after the beginning of a work, a dismissal is not allowed until the third month after the birth. The domestic activity is considered a risk work for the pregnancy, you have right to ask the abstention from work before, also an anticipated abstention is remunerated at 80% of salary (fixed according to INPS' criterions).

**I AM A SEASONAL WORKER.** You have right of the maternity leave (obligatory abstention from work two months before the birth and three months after the birth) and of the corresponding indemnity. From the very beginning of pregnancy till one year age of the child, if you are not in leave, you have right of returning to the seasonal activities and of the precedence in employ.

**IF I HAVE NOT A STABLE WORK. IF I HAVE NOT A WORK BUT HAVE REGULAR STAY PERMISSION.** You can ask the residence town council a maternity allowance (you have right if your family-income does not exceed certain limit).

**IF I AM WAITING FOR A BABY BUT I DO NOT HAVE REGULAR STAY PERMISSION.** You have right of surgery and hospital care in national sanitary service structures for free. 18 You can have a stay permission for medical care till your child's six month age (also for your husband if he lives together with you)

**FOR KNOWING YOUR RIGHTS PLEASE CONTACT →\***

**JE DEVIENDRAI MAMAN...**

Tu trouveras ci-dessous une synthèse des droits garantis à toutes les femmes, sans distinction de nationalités, mères ou en attente d'un enfant.

**JE SUIS UNE TRAVAILLEUSE SUBORDONNÉE.** Tu as droit au congé de maternité (abstention obligatoires de travail à partir de deux mois avant l'accouchement jusqu'à trois mois après). Durant cette période tu reçois une indemnité de maternité égale à 80% de ton salaire ordinaire. Tu as droit à des autorisations chaque fois que tu dois effectuer des contrôles pour ta grossesse. Tu as droits à t'absenter du travail avant même le 7ème mois de grossesse, si ta maternité est considérée à risque (exemple: travail nocturne, travaux dangereux ou pénibles, problèmes de gestation), tout en maintenant la rétribution à 80% de ton salaire ordinaire. A la reprise du travail, tu as droit à des repos journaliers de deux heures (une heure si l'horaire du travail n'est pas supérieure à 6 heures) pendant une période d'un an succédant à la naissance de votre enfant. Normalement tu ne peux pas être licenciée à partir du début de la grossesse jusqu'à une année de la vie l'enfant. Tu as le droit de demander un congé parental et de t'absenter du travail, dans les premiers huit ans de la vie de l'enfant, pour une période totale de 6 mois, même fractionnée. Si tu utilise le congé durant les trois premières années de la vie de l'enfant, tu reçois une rétribution égale à 30% de ton salaire pour un total de 6 mois. Après les trois années, le pourcentage varie cas par cas sur la base du revenu de ton noyau familiale. Rappelle-toi que le Papa, à des conditions particuliers, peut bénéficier des mêmes droits

**J'APPARTIENS À D'AUTRES CATÉGORIES DE TRAVAIL** (travailleuse indépendante, Professionnelle indépendante, avec contrat de collaboration ou à projet, etc.). Tu as droit au congé de maternité (abstention obligatoires de travail à partir de deux mois avant l'accouchement jusqu'à trois mois après la naissance du bébé) et à l'indemnité de maternité selon des modalités qui varient cas par cas.

**JE SUIS UNE COLLABORATRICE DOMESTIQUE.** Tu as droit au congé de

maternité (abstention obligatoires de travail à partir de deux mois avant l'accouchement jusqu'à trois mois après la naissance du bébé). L'indemnité est égale à 80% de la rétribution, elle t'est accordée seulement si tu as versé au moins 6 mois de contributions pendant l'année qui précède la période du congé, ou encore une année de contributions pendant la biennale précédent. Il est strictement interdit le licenciement jusqu'au troisième mois après l'accouchement, si la grossesse a eu lieu durant le rapport du travail. Le travail effectué de la part d'une collaboratrice domestique est l'une des activités considérées comme à risque pour la grossesse, en conséquence, tu as droit à demander l'abstention anticipée du travail, même celle-ci est rétribuée à 80% du salaire (établi selon l'Institut national de prévoyance sociale - INPS-).

**JE SUIS UNE TRAVAILLEUSE SAISONNIÈRE.** Tu as droit au congé de maternité (abstention obligatoires de travail à partir de deux mois avant l'accouchement jusqu'à trois mois après la naissance du bébé) et à l'indemnité correspondante. A partir du début de la grossesse jusqu'au accomplissement d'une année de la vie de l'enfant, tu as droit, si tu ne te trouves pas déjà en congé, à la reprise de l'activité saisonnière et à la priorité de réembauche.

**SI JE N'AI PAS UN TRAVAIL STABLE. SI JE N'AI PAS DE TRAVAIL MAIS J'AI UN PERMIS DE SÉJOUR RÉGULIER.** Tu peux demander l'allocation de maternité auprès de ta Commune de résidence (tu en as droit si ton revenu familiale ne dépasse pas certaines limites).

**SI J'ATTENDS UN ENFANT ET JE N'AI PAS DE PERMIS DE SÉJOUR RÉGULIER.** Tu as droit aux soins dispensaires et hospitaliers à titre gratuit auprès des structures du Service Sanitaires Nationales. Tu pourras avoir un permis de séjour pour soins médicaux jusqu'au sixième mois de vie de l'enfant (de même pour ton mari s'il habite avec toi).

**POUR CONNAÎTRE TES DROITS ADRESSE-TOI À →\***

**DO TE BEHEM NENE...**

Me poshte do te gjesh nje permbledhje te te drejtave qe u garantohen te gjitha grave, pa dallim nenshtetesie, nena apo qe presin nje femije.

**JAM NJE PUNETORE VARTESE (DEPENDENTE).** Ke te drejten e lejes se lindjes (mungese e detyrueshme ne pune prej dy muajsh perpara lindjes deri ne tre muaj mbas lindjes se femijes). Gjate kesaj periudhe e ardhura jote eshte barazi me 80% te rroges qe merr normalisht. Ke te drejte te marresh leje te pagueshme çdo here qe ndjehet kontrollat per shtatezanine. Ke te drejte te mungosh nga puna edhe perpara mbushjes se muajit te 7<sup>o</sup> te barres nese shtatezania jote konsiderohet "ne rrezik" (p.sh. pune naten, pune te rrezikshme apo te renda, probleme shtatezanie), duke mbajtur te ardhuren ne masen 80% te rroges qe merr normalisht. Kur rikthehesh ne pune ke te drejte te pushosh dy ore ne dite (nje ore nese orari i punes nuk i kalon te 6 oret) deri sa femija te mbushet nje vit. Normalisht nuk mund te te heqin nga puna qe nga fillimi i shtatezanie derisa femija te mbushet moshen nje vjeçare. Ke te drejte te kerkosh lejen per "congedo parentale" dhe te mungosh ne pune, ne tete vitet e para te jetes se femijes, per nje periudhe te pergjithshme prej jo me shume se 6 muajsh, edhe te ndare ne periudha. Nese perdor lejen gjate tre vjeteve te para te jetes se femijes, do te marresh 30% te rroges per maksimumi gjashte muaj. Mbas te vjeteve, pergjindja luhet sipas rastiit ne baze te te ardhurave te familjes. Kujtohu qe edhe babai i femijes, ne kushte te veçanta, mund te shfrytetoje te njejtat te drejta.

**BEJ PJESE NE KATEGORI TE TJERA PUNE** (punetore e pavarur autonome, profesioniste e lire me kontrate bashkepunimi ose me projekt, etj.). Ke normalisht te drejten e lejen se lindjes (mungese e detyrueshme ne pune prej dy muajsh perpara lindjes deri ne tre muaj mbas lindjes se femijes) dhe te rroges sipas menyrave

qe ndryshojne nga nje rast ne tjetrin.

**JAM NJE BASHKEPUNETORE SHTEPIE.** Ke te drejten e lejes se lindjes (mungese e detyrueshme ne pune prej dy muajsh perpara lindjes deri ne tre muaj mbas lindjes se femijes). E ardhura baraz me 80% te rroges, te jepet vetem nese ke derdhur 20 te pakten 6 muaj kontribute (sigurime shoqerore) ne vitin perpara periudhes se lejes, ose nje vit kontribute ne dyvjeçarin paraardhes. Ndalohet heqja nga puna deri ne muajin e trete mbas lindjes se femijes ne rastin kur shtatezania ka filluar brenda periudhes se raportit te punes. Puna e kryer nga bashkepunetoret e shtepise perfshihet ne aktivitetet qe konsiderohen te rrezikshme per shtatezanine, dhe si e tille ke te drejten te kerkosh mungesen e parakoheshme ne pune, edhe kjo e shlyer me nje te ardhur prej 80% te rroges (stabilizuar sipas kritereve INPS).

**JAM NJE PUNETORE SEZONALE.** Ke te drejten e lejes se lindjes (mungese e detyrueshme ne pune prej dy muajsh perpara lindjes deri ne tre muaj mbas lindjes se femijes) dhe te rroges perkatese. Qe nga fillimi i periudhes se shtatezanie deri kur femija mbush moshen nje vjeçare, ke te drejte nese nuk ndodhesh me leje, te ripunesohesh dhe te kesh prioritet ne rimarrjet ne pune.

**NESE NUK KAM NJE PUNE STABILE. NESE NUK KAM NJE PUNE POR KAM NJE "PERMESSO DI SOGGIORNO" TE RREGULLT.** Mund te kerkosh nje çek lindjeje prane Komunes ku je rezident te (ke te drejte nese e ardhura jote familjare nuk i kalon disa kufij)

**NESE PRES NJE FEMIJE DHE NUK KAM NJE "PERMESSO DI SOGGIORNO" TE RREGULLT.** Ke te drejten e kurimeve ne ambulance dhe ne spital gratis, prane strukturave te sherbimit sanitar kombetar. Mund te maresh nje permesso di soggiorno per kura mjekesore deri ne muajin e gjashte te jetes se femijes (edhe burri yt nese bashkejetoni ne te njejtin vend).

**PER TE NJOHUR TE DREJTAT E TUA DREJTJOTU →\***

**SERÉ MADRE ...**

Enseguida encontrarás un resumen de los derechos garantizados a todas las mujeres, sin distinción de nacionalidad, madres o mujeres embarazadas.

**SI SOY UNA TRABAJADORA DEPENDIENTE (EMPLEADA/OBRERA)** Tienes derecho al Permiso de maternidad (ausencia obligatoria del trabajo dos meses antes de dar a luz y tres meses después del nacimiento del niño). Durante este periodo recibirás un subsidio de maternidad correspondiente al 80% de tu sueldo normal. Tienes derecho a permisos pagados cada vez que tengas que efectuar los controles del embarazo. Tienes derecho de abstenerse de trabajar antes del 7º mes de embarazo si tu estado es considerado «en peligro» (por el tipo de trabajo que realizas. Por ejemplo: trabajo nocturno, trabajos peligrosos o fatigantes, problemas de gestación) conservando tu sueldo en un 80% de tu sueldo normal. Al reincorporarte al trabajo tienes derecho a descansos diarios de dos horas (una hora si tu horario de trabajo no supera las 6 horas) hasta que el niño cumpla un año de edad. Está establecido que tu no puedes ser despedida desde que comienza tu embarazo hasta que el niño cumpla un año de edad. Tienes la facultad de pedir el permiso por familia y ausentarte del trabajo, en los primeros ocho años de vida del niño, por un periodo total no superior a 6 meses, también si son fraccionadas. Si utilizas el permiso durante los tres primeros años de vida del niño recibirás un sueldo equivalente al 30% de tu salario por un máximo de 6 meses. Después de los tres años, el porcentaje variará según el caso y en base a los ingresos económicos de tu núcleo familiar. Recuerda que también el padre, con determinados requisitos, puede disfrutar de los mismos derechos.

**SI PERTENEZCO A OTRA CATEGORÍA DE TRABAJADORAS** (trabajadora independiente, profesional, con contrato de colaboración o por proyecto, etc.) Tienes derecho por ley al permiso de maternidad (abstención obligatoria del trabajo desde 2 meses antes del parto hasta 3 meses

después del nacimiento del niño) y al subsidio de maternidad según las formalidades requeridas en cada uno de los casos.

**SI SOY UNA COLABORADORA DOMÉSTICA** Tienes derecho al Permiso de Maternidad (abstención obligatoria del trabajo 2 meses antes de la fecha del parto y 3 meses después del nacimiento del niño. El subsidio, cerca el 80% del salario, viene efectuado solo si has pagado al menos 6 meses de contributos semanales del año anterior al periodo de permiso, o un año de contribuciones del bienio anterior. Está prohibido despedir hasta el tercer mes después del parto si el embarazo ha comenzado durante la relación de trabajo. El trabajo de la colaboradora de la familia, está considerado entre las actividades riesgosas para la gestación, por eso tienes derecho a solicitar la abstención anticipada del trabajo, y también esta es pagada en un 80% de tu salario (según los criterios establecidos del INPS)

**SI SOY UNA TRABAJADORA ESTACIONAL** Tienes derecho al permiso de maternidad (abstención obligatoria del trabajo 2 meses antes de la fecha del parto y 3 meses después del nacimiento del niño) y al subsidio respectivo. Desde el inicio del embarazo hasta el cumplimiento de un año del niño, tienes derecho, si no te encuentras en permiso, al reinicio de la actividad estacional y a la preferencia en las contrataciones.

**SI NO TENGO UN TRABAJO ESTABLE SI NO TENGO UN TRABAJO PERO TENGO UN REGULAR PERMISO DE ESTANCIA** Puedes solicitar un subsidio de maternidad en el Comune de residencia (tienes derecho si tu rédito familiar no supera las cifras límite).

**SI VOY A TENER UN NIÑO Y NO TENGO UN PERMISO DE ESTANCIA** Tienes derecho a las visitas médicas gratuitas en Hospitales y Consultorios de las estructuras del Servicio de Sanidad Nacional. Puedes obtener un Permiso de Estancia por motivo de asistencia médica hasta el sexto mes de vida del niño (también tu marido si conviven).

**PARA CONOCER TUS DERECHOS DIRÍGETE A →\***

## 我将做妈妈了.....

以下简要介绍一下所有妇女拥有的被保障的权利，不论国籍，不分你已成为母亲或即将成为母亲。

## 我是一名雇员

那么你享有休产假的权利（产前2个月及产后3个月间务必停职）在这期间你会拿到做母亲的津贴，相当于正常工资的80%。

怀孕期间，你有权利请假去做产前检查，并不会被减扣工资。

如果你的孕期被视有“危险性”（如你做夜工，你的工作危险或繁重，妊娠问题），你可在怀孕第7个月前停止工作并拿正常工资80%的报酬。

产假后，重新开始工作的你，在每天8小时的工作时间内享有2小时的休息，在每天不超过6小时的工作时间内享有1小时的休息，直到小孩子一周岁为止。

自你怀孕起至小孩子一周岁止，你不能被解雇。

在小孩子生下后8年的时间里，你有权利请累积6个月的母亲假，不工作（这6个月可一次性使用，亦可分几次用）。若你在小孩子出生后前3年内请母亲假，你享有正常工资之30%的报酬（但最多6个月）。3年后，此报酬将根据家庭收入，因人而异。

请记住，孩子的父亲亦可因个别条件享有同样的权利。

我属于其他合同制下的工作人员（独自经营者，自由职业者，合作合同或项目合同工等）

你有权利休产假（产前2个月及产后3个月间务必停止工作），你可得到的津贴依不同情况因人而异。

## 我是一名家佣

你有休产假的权利（产前2个月及产后3个月间务必停止工作）。若你在产假前一年交付过至少6个月的星期税，或产假前两年交付了1年的税，那么你可拿到正常工资之80%的报酬。

如你在某工作岗位上开始工作后才怀孕，那么你在产后3个月内不能被解雇。

家佣的工作被视为对怀孕有危险性，因此你有权利申请提前休产假，提前的产假同样被付给正常工资之80%的报酬（根据INPS的规定）。

## 我是一名季节工

你享有休产假（产前2个月至产后3个月间务必停止工作）及获得相应津贴的权利。

自你怀孕起至小孩子满一周岁止，你若未请假，你有权利重新开始季节工作并享有被优先雇用的权利。

## 如果我没有固定工作

## 如果我没有工作但有正式居留

你可向你所注册居住的市政府申请母亲津贴（若你的家庭收入不超过一定限度）

## 如果我已怀孕但没有正式居留

你有在国家医疗设施内（医院或诊所）获得免费医疗的权利。你可得到一份至小孩子满6个月为止的居留，以便于你就医（如果你与丈夫同住，他也将获得上述待遇）。

为了解你的权利请向如下地址咨询：→\*

يتم صرفها فقط إذا كنت قد دفعت لصندوق الضمان ما لا يقل عن 6 أشهر من الإسهامات خلال السنة السابقة لفترة الإجازة، أو سنة واحدة من الإسهامات في العامين السابقين. يُمنع الفصل عن العمل حتى الشهر الثالث بعد الولادة إذا كان الحمل بدأ خلال علاقة عمل.

العمل الذي تقوم به العاملة بالمنزل هو من بين الأعمال التي تعتبر خطيرة على الحمل، ولهذا لك الحق في أن تطليبي التوقف المبكر عن العمل، مع تعويض بإعانة تقدر بـ 80 % من الراتب (يتم تحديده من طرف المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي -INPS-).

## أنا عاملة موسمية

لك الحق في إجازة الأمومة (التوقف الإجباري عن العمل شهرين قبل تاريخ الولادة و3 أشهر بعدها) وفي الإعانة المناسبة.

ابتداء من بداية الحمل وإلى غاية بلوغ الطفل سنة واحدة من عمره، لك الحق استئناف النشاط الموسمي والأولية في إعادة الإدماج وهذا إذا لم تكوني أصلاً في إجازة.

## ليس لي عمل قار

إذا لم أكن اشتغل، لكن بجوزتي رخصة إقامة شرعية

يمكنك طلب إعانة الأمومة ببلدية سكنك (لك الحق في الإعانة إذا كان الدخل الإقتصادي للأسرة لا يتجاوز حد معين).

إذا كنت حامل وليس بجوزتي رخصة إقامة شرعية

لك الحق في العلاجات مجاناً بالمستوصفات والمستشفيات التابعة للمصالح الصحية العمومية. يمكنك الحصول على رخصة إقامة لأسباب صحية إلى غاية الشهر السادس من عمر الطفل (نفس الشيء بالنسبة للزوج إذا كان يسكن معك).

لمعرفة حقوقك توجهي إلى < \*

ستجدين فيما يلي ملخص للحقوق المضمونة لكل النساء، بدون تمييز جنسي (البلد)، أمهات أو في انتظار طفل.

## أنا عاملة أجنبية

لك الحق في إجازة الأمومة (انقطاع إجباري عن العمل ابتداء من شهرين قبل تاريخ الولادة وثلاثة أشهر بعده). خلال هذه الفترة لك الحق في إعانة الأمومة بمقدار 80% من الراتب العادي.

لك الحق في رخص مؤدى عنها كلما أردت إجراء فحوصات تشخيصية متعلقة بالحمل.

لك الحق في التوقف عن العمل أيضاً قبل الشهر السابع من الحمل، إذا تم اعتبار حملك معرضاً للخطر (مثلاً: عمل ليلي، أعمال خطيرة أو صعبة، مشاكل خلال الحمل) مع الإحتفاظ بإعانة 80% من الراتب عند عودتك إلى العمل، لك الحق في راحة يومية بمقدار ساعتين (ساعة واحدة إذا كان توقيت العمل اليومي لا يتجاوز 6 ساعات) لمدة سنة واحدة بعد الولادة.

عادة لا يمكن فصلك عن العمل من بداية الحمل إلى غاية بلوغ طفلك سنة واحدة من عمره.

لك الحق في طلب إجازة والدية وأن تتغيب عن العمل خلال الثمان سنوات الأولى من حياة الطفل، لمدة 6 أشهر كمدة إجمالية، يمكن أن تكون أيضاً متفرقة.

إذا استعملت الإجازة خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر الطفل، ستحصلين على إعانة بمقدار 30% من راتبك لمدة 6 أشهر.

بعد ثلاث سنوات، النسبة السنوية تختلف حسب الحالات بناء على الدخل الإقتصادي للأسرة. تذكري أن الأب في ظروف خاصة يمكنه الاستفادة من نفس الحقوق.

أنتمي إلى فئات عمل من نوع آخر (عاملة حرة، مهنية مستقلة، بعقد تعاون أو مرتبط بمشروع، الخ.) لك الحق في إجازة الأمومة (التوقف الإجباري عن العمل ابتداء من شهرين قبل الولادة إلى غاية ثلاثة أشهر بعد ولادة الطفل) وفي إعانة حسب معايير التي تختلف من حالة لأخرى.

## أنا عاملة بالمنزل

لك الحق في الحصول على إجازة الأمومة (توقف إجباري عن العمل شهرين قبل تاريخ الولادة و3 أشهر بعدها). الإعانة التي تعادل 80 % من الراتب،



## Per conoscere i tuoi diritti rivolgiti a:

### **CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITA'**

Dott.sa Maria Grazia Maestrelli

Via Cavour, 37 – Firenze

Tel. 055 2760584/5

---

### **DIREZIONE PROVINCIALE LAVORO**

Viale Spartaco Lavagnini, 9 – Firenze

Tel. 055 460441

---

### **AZIENDA USL**

Ufficio Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Via della Cupola, 64 - Firenze

Tel. 055 3423331

Via San Salvi, 12 - Firenze

Tel. 055 6263525

Via Chiantigiana, 37 - Firenze

Tel. 055 6534704

Via Righi, 8 - Sesto Fiorentino

Tel. 055 4498401

Via Rialdoli, 80 - Scandicci

Tel. 055 7294291

Via G. da Verrazzano, 7 - Figline Valdarno

Tel. 055 9508260

Viale IV Novembre, 93 - Borgo S.Lorenzo

Tel. 055 8451625

Via del Giardino A, 62 – Empoli

Tel. 0571 704847

Piazza della Costituzione - San Romano

Tel. 0571 704742

OPPURE CONTATTA LE AZIENDE USL DEL TUO DISTRETTO

---

### **INPS DIREZIONE PROVINCIALE**

Viale Belfiore, 28/A - Firenze

Tel. 055 49751 (centr.)

---

### **SPORTELLO IMMIGRATI**

PRESSO I CENTRI PER L'IMPIEGO DELLA TUA ZONA

---

### **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

ED ENTI DI PATRONATO PRESENTI SUL TERRITORIO

---

### **Principali riferimenti normativi**

D. Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità e paternità

L. 53/2000 Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità

L. 546/1987 Lavoratrici autonome

DPR 1403/1971 Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari

Aggiornato al 1/10/2009

