

Ufficio Studi CODAU

"Documento redatto con il CONTRIBUTO DEI COMPONENTI dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"

Quesiti su congedo per maternità e congedo parentale degli assegnisti di ricerca ex Legge n 240/10

L'art. 22 della L. 240/10 prevede tra l'altro, al comma 6, che in materia di astensione obbligatoria per maternità agli assegnisti vengano applicate le disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, nonché che nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, venga corrisposta dall'INPS l'indennità di cui all'art. 5 del decreto 12/7/07 con l'integrazione da parte delle università della quota parte al fine di assicurare all'assegnista l'intero ammontare dell'assegno di ricerca.

L'art. 4 del DM 12/7/07 citato prevede che "Le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi di cui agli articoli 1 e 3, hanno diritto, ai sensi dell'art.66 del D.L.vo 10/9/2003, 276, alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale."

Inoltre all'assegnista, dopo il congedo obbligatorio per maternità spetta il congedo parentale, per un periodo massimo di tre mesi, anche frazionabile entro il primo anno di vita del bambino. A tal proposito si riporta quanto pubblicato sul sito dell'INPS:

circ. 137/2007 punto 2 - art. 1, comma 788 L. 296/2006 (finanziaria 2007)

*Alle **madri** o ai **padri** anche **adottivi** o **affidatari lavoratori a progetto** e categorie assimilate (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A. e titolari di assegno di ricerca) iscritti alla gestione separata tenuti al versamento della contribuzione maggiorata dello 0,50% e, per i periodi successivi al 7.11.2007, dello 0,72%, **spetta** una indennità per **congedo parentale** per ogni figlio **nato o entrato in famiglia dal 1.1.2007** per un periodo massimo di 3 mesi, anche frazionabile, entro il primo anno di vita del bambino.*

*Il **congedo parentale** spetta solo se tali lavoratori **non risultano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie** e se **non pensionati**.*

Durante i tre mesi di congedo parentale all'assegnista spetta solo l'indennità INPS senza alcuna integrazione da parte delle Università.

Quesiti:

1) La proroga del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni va intesa come limite massimo del periodo entro il quale va recuperato il congedo obbligatorio di maternità e non che a fronte

di un'assenza di 5 mesi il soggetto ha diritto di vedere prorogata la durata del contratto di sei mesi.

Es.: assegno della durata di 24 mesi dal 1/1/11 al 1/1/13 – in maternità dal 1/3/12 al 1/8/12: il suo contratto viene prorogato (e pagato) per 5 mesi fino al 1/6/13 in dipendenza del congedo obbligatorio. La durata effettiva del contratto rimane di 24 mesi e non viene portato a 25.

Per il periodo 1/3/12-1/8/12 incasserà il contributo INPS con integrazione da parte dell'Università della differenza.

- 2) Se l'assegnista si avvale anche del congedo parentale (portando a 8 mesi la sua assenza), potrà recuperare fino a 6 mesi della "mancata prestazione".

Facendo riferimento all'esempio precedente: contratto 1/1/11-1/1/13 – maternità dal 1/3/12 al 1/8/12, congedo parentale dal 2/8/12 al 2/11/12: il suo contratto viene prorogato (e pagato) per 6 mesi fino al 1/7/13. La durata effettiva del contratto, in dipendenza delle assenze viene ridotto a 22 mesi.

Per il periodo 1/3/12-1/8/12 incasserà il contributo INPS con integrazione da parte dell'Università della differenza.

Per il periodo 2/8/12—2/11/12 incasserà il solo contributo INPS.

- 3) Qualora trattasi di assegnisti a carico di fondi esterni, tutte le integrazioni e le proroghe rimangono a carico dell'Università.

RISPOSTA AI QUESITI

L'Ufficio Studi ritiene di affrontare la problematica in modo complessivo concordando con le riflessioni proposte anche per i riflessi che le questioni affrontate possono avere in generale sui rapporti di lavoro sottoposti al sistema della gestione separata INPS.

Con riferimento alla maternità è prevista la **sospensione obbligatoria** del contratto per una durata di 5 mesi; occorre la comunicazione da parte dell'assegnista sulla data presunta del parto e successivamente quella della data di nascita del figlio/a, utilizzando gli appositi moduli e consegnandoli almeno 20 giorni prima del settimo mese di gravidanza.

L'inizio della sospensione obbligatoria, che in condizioni normali decorre da 2 mesi prima del parto e per i successivi 3 mesi, può essere posticipata di un mese (1+4) su richiesta dell'interessata e dietro autorizzazione del medico del lavoro dell'Ateneo.

Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità il contratto sarà sospeso e non si percepirà alcun compenso dall'Università. Il termine di scadenza del contratto sarà prorogato.

L'INPS, se in possesso dei requisiti (cioè se risultano accreditate almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti il periodo di maternità), eroga su richiesta dell'interessata l'**indennità di maternità** (per maggiori informazioni si rimanda all'apposita sezione del sito www.inps.it). L'indennità sarà integrata dall'Università, fino a concorrenza dell'intero importo dell'assegno di ricerca. E' possibile inoltre richiedere un ulteriore periodo di astensione facoltativa, pari a un totale di 3 mesi entro il primo anno del figlio/a.

Il congedo parentale spetta alle **madri** o ai **padri** anche **adottivi o affidatari lavoratori a progetto** e categorie assimilate (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A. e titolari di assegno di ricerca) iscritti alla gestione separata tenuti al versamento della contribuzione maggiorata dello 0,50% e, per i periodi successivi al 7.11.2007, dello 0,72%., **spetta** una indennità per **congedo parentale** per ogni figlio **nato o entrato in famiglia dal 1.1.2007** per un periodo massimo di 3 mesi, anche frazionabile, entro il primo anno di vita del bambino.

Il **congedo parentale** spetta solo se tali lavoratori **non risultano iscritti ad altre forme previdenziali** obbligatorie e se **non pensionati**.

Ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità per congedo parentale, come già precisato nella citata circolare n. 137 del 21 dicembre 2007, punto 2, ultimo capoverso, è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro in corso di svolgimento al momento della fruizione del congedo, nonché l'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Tali dati sono successivamente verificabili sulla base di ulteriori informazioni a seconda delle citate due 'macrocategorie':

a) lavoratori parasubordinati con committente o associante: data inizio e data fine del rapporto di lavoro; verifica dell'effettiva astensione dal lavoro in base ai dati presenti negli archivi dell'Istituto derivanti dalle denunce contributive inviate dai committenti/associanti; comunicazione di effettiva astensione dall'attività lavorativa nel periodo di fruizione del congedo parentale resa dal committente/associante e dal lavoratore nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà;

b) lavoratori libero professionisti: informazioni contenute nella dichiarazione fiscale del soggetto ovvero relative all'apertura e/o chiusura di partita IVA; dichiarazione, resa nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, di effettiva astensione dall'attività lavorativa nel periodo di fruizione del congedo parentale.

A proposito dell'età del minore al momento dell'adozione, va precisato che il congedo parentale, in analogia con quanto previsto per i lavoratori dipendenti dall'art. 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modifiche e integrazioni, spetta alle madri adottive o affidatarie a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento e comunque entro il compimento del diciottesimo anno di età dello stesso.

Il trattamento economico per congedo parentale, come sopra specificato, spetta limitatamente a un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita (o ingresso in famiglia) del bambino e dà titolo a un'indennità la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per l'erogazione dell'indennità di maternità.

Il diritto ai periodi di congedo, in caso di parto - o adozione/affidamento - plurimi, è riconoscibile per ogni bambino, nel rispetto del limite temporale previsto per tale categoria di lavoratori, in relazione all'età (fino a 3 mesi per ciascun figlio, entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia), come enunciato al punto 2, nella citata circolare n. 137 del 2007.

L'indennità è calcolata, per entrambe le 'macrocategorie' di lavoratori, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità, di cui all'art. 4 del citato decreto ministeriale 4 aprile 2002 (*circolari nn. 138 del 2002, punto 1.4, 137 del 2007 punto 2.1, e per quanto riguarda gli associati in partecipazione, 99 del 10 agosto 2005, par. "Tutela della maternità"*).

Occorre, pertanto, considerare il reddito utile a fini contributivi tenendo conto del massimale annualmente previsto (pari, per il 2013, come indicato nella circolare n. 27 del 12 febbraio 2013, a euro 99.034,00), percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo previsto ai fini della titolarità del diritto.

Nel caso di anzianità assicurativa pari o superiore a 12 mesi e negli altri casi particolari illustrati nella circolare n. 93 del 26 maggio 2003, si richiamano le disposizioni ivi impartite ai fini dell'individuazione della base di calcolo da prendere a riferimento.

Si precisa che i periodi per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa, secondo quanto disposto dall'art. 35 comma 1 del citato d.lgs. n. 151 del 2001 (T.U. della maternità/paternità).

I soggetti che intendono richiedere il riconoscimento della prestazione devono presentare apposita domanda contenente gli elementi utili alla corresponsione della relativa indennità. Tale domanda deve essere presentata in modalità telematica, secondo quanto indicato nella circolare n. 53 del 6 aprile 2012.