



## Diritti e maternità in Scozia

### Diritti dei lavoratori e maternità

- Congedo di maternità (Maternity Leave)
- Indennità di maternità (Maternity Pay)
- Salute e sicurezza sul lavoro (Health and Safety)

### Congedo di maternità

Il congedo di maternità è il diritto di prendere fino a 12 mesi di congedo dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici durante la gravidanza e il periodo successivo al parto. Per averne diritto, la lavoratrice dipendente deve rendere noto il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro, utilizzando un modulo specifico e indicando in quale data desidera che il congedo abbia inizio.

### Chi ha diritto al congedo di maternità?

- Hanno diritto al congedo di maternità coloro che hanno lo status contrattuale di **employee**, una particolare categoria di lavoratori dipendenti, che di solito implica avere un orario di lavoro regolare e consistente.
- Non si ha diritto al congedo di maternità se si ha lo status contrattuale di **worker** (lavoratori atipici) che include coloro che hanno un contratto “zero hours” (simile al contratto a chiamata), i lavoratori occasionali o chi lavora per un'agenzia del lavoro (a meno di avere un contratto come dipendente dell'agenzia).
- Le lavoratrici che rientrano nella categoria di **self-employed** (lavoratrici autonome) non hanno diritto al congedo di maternità.

Per maggiori informazioni su quale sia il proprio status contrattuale, si invita a consultare il Citizens Advice Bureau locale <https://www.citizensadvice.org.uk/scotland/about-us/get-advice-s/>

### Quanto dura il congedo di maternità?

- Si ha diritto a un congedo di maternità per un periodo di 12 mesi. Tuttavia, un rientro anticipato può essere concordato con il datore di lavoro. L'astensione dal lavoro durante le 2 settimane successive al parto è obbligatoria (4 settimane per chi lavora in fabbrica).
- Non si ha diritto a più di 12 mesi di congedo di maternità. Nel caso in cui si desideri astenersi dal lavoro per un periodo più lungo, bisognerà prendere accordi con il datore di lavoro.
- Qualsiasi periodo di assenza dopo i 12 mesi non sarà considerato un congedo di maternità e pertanto non si godrà dei diritti da questo garantiti. Qualora si intenda assentarsi dal lavoro per un periodo superiore ai 12 mesi, è bene chiarire con il datore di lavoro se l'assenza implicherà un'interruzione del rapporto di lavoro e se sarà retribuita. I termini dell'accordo con il datore di lavoro dovranno essere messi per iscritto.

### Ho diritto a permessi per controlli prenatali?



- Se si ha diritto al congedo di maternità, si ha anche diritto a permessi retribuiti per le visite prenatali richieste dal personale medico, infermieristico e ostetrico, come ad esempio corsi parto, corsi di rilassamento e visite mediche.
- Per usufruire del permesso bisogna richiederlo al datore di lavoro, se necessario previa presentazione di prova dell'appuntamento. Il datore di lavoro è tenuto ad accordare questi permessi, ma in alcune circostanze i permessi possono essere rifiutati. Per maggiori informazioni sul diritto ai permessi per visite prenatali si invita a visitare questa pagina: <https://www.citizensadvice.org.uk/scotland/work/rights-at-work/parental-rights/rights-while-youre-pregnant-at-work/>

#### Cosa succede se non ho diritto al congedo di maternità?

- È obbligatorio per legge prendere 2 settimane di congedo dopo il parto (4 settimane se si lavora in fabbrica). È un obbligo di legge anche se non si ha diritto al congedo di maternità.
- Chi non ha diritto al congedo di maternità potrebbe comunque avere diritto all'indennità di maternità, di cui si riportano di seguito maggiori informazioni.

#### **Indennità di maternità (Maternity Pay)**

##### A quali tipi di indennità di maternità potrei avere diritto?

- **Statutory Maternity Pay** (indennità di maternità legale): è il tipo di indennità di maternità standard, il minimo che il datore di lavoro deve corrispondere a coloro aventi diritto all'indennità di maternità.
- **Enhanced (“contractual”) Maternity Pay** (Indennità di maternità contrattuale): è offerta da alcuni datori di lavoro come alternativa alla Statutory Maternity Pay; potete controllare se ne avete diritto nel contratto di impiego o consultando il datore di lavoro.
- **Maternity Allowance** (assegno di maternità): coloro che non hanno il diritto all'indennità di maternità potrebbero avere i requisiti per richiedere questa prestazione sociale all'ente governativo preposto.

##### Ho diritto alla Statutory Maternity Pay?

Il vostro datore di lavoro è tenuto a corrispondere la Statutory Maternity Pay se:

- la lavoratrice risulta essere nel libro paga durante un periodo qualificante corrispondente alla quindicesima settimana antecedente la data prevista per il parto,
- la lavoratrice ha lavorato continuativamente durante le 26 settimane antecedenti il periodo qualificante,
- La lavoratrice ha una retribuzione lorda di almeno 123 sterline in un periodo di 8 settimane consecutive (aliquota valida per l'anno 2022).

Per maggiori informazioni si invita a consultare questa pagina

<https://www.gov.uk/employers-maternity-pay-leave/eligibility-and-proof-of-pregnancy>.

##### Ho diritto all'Enhanced Maternity Pay?



- L'Enhanced Maternity Pay, o indennità di maternità contrattuale, può essere offerta da alcuni datori di lavoro come benefit aziendale. L'importo può variare, ma deve essere superiore a quello della Statutory Maternity Pay.
- Per sapere se avete diritto all'indennità di maternità contrattuale potete controllare il vostro contratto o chiedere al vostro datore di lavoro.
- Alcuni datori di lavoro possono offrire l'Enhanced Maternity Pay anche quando non si ha diritto alla Statutory Maternity Pay. In questo caso potreste avere anche i requisiti per richiedere la Maternity Allowance.

#### Ho diritto alla Maternity Allowance?

- Se non avete diritto alla Statutory Maternity Pay corrisposta dal datore di lavoro, potreste avere diritto alla Maternity Allowance corrisposta dal governo.
- Per avere diritto alla Maternity Allowance bisogna aver lavorato per 26 delle 66 settimane antecedenti la data prevista per il parto e aver guadagnato almeno 30 sterline a settimana per almeno 13 settimane.

Nel caso in cui stiate lavorando con il/la coniuge o convivente nella sua attività ma non risultate essere lavoratrici dipendenti o autonome, potreste comunque avere diritto all'assegno di maternità.

- Per maggiori informazioni sull'assegno di maternità si invita a consultare questa pagina <https://www.gov.uk/maternity-allowance/eligibility>.

#### Cosa succede se non ho diritto alla Maternity Pay o alla Maternity Allowance?

- Se non avete diritto alla Maternity Pay o alla Maternity Allowance, potreste avere i requisiti necessari per richiedere altri tipi di sussidi, come ad esempio lo Universal Credit. Per maggiori informazioni si invita a consultare la nostra pagina informativa relativa alle [prestazioni sociali](#).

#### Pregnancy and Baby Payment

Il Pregnancy and Baby Payment è un sussidio a sostegno delle spese per la nascita di un figlio, messo a disposizione dal Governo Scozzese. Per maggiori dettagli su chi può richiedere questo sussidio e su come richiederlo si rimanda a questa pagina <https://www.mygov.scot/best-start-grant-best-start-foods/best-start-apply>

## **Salute e Sicurezza**

#### Cosa fare per tutelare la sicurezza sul lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza?

- Dopo essere stato informato per iscritto in merito allo stato di gravidanza della lavoratrice, il datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza e del nascituro ed informare la lavoratrice in merito ai rischi riscontrati. Esempi di rischi sono gli orari prolungati di lavoro, il sollevamento di carichi pesanti o l'esposizione a sostanze tossiche.
- Le lavoratrici dovranno informare per iscritto il datore di lavoro in merito alle raccomandazioni del proprio medico o ostetrica circa le misure da prendere per lavorare in sicurezza.



## Cosa succede se il mio ambiente di lavoro non è sicuro?

- Se il datore di lavoro individua dei rischi, è tenuto ad adottare delle misure di sicurezza per eliminarli.
- Se il datore di lavoro non è in grado di eliminare i rischi alla salute e sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza, è tenuto ad offrirle un lavoro con mansioni che non comportino rischi. La lavoratrice che svolge nuove mansioni consone al suo stato di gravidanza, non deve ricevere una retribuzione o dei benefit inferiori a quelli che il lavoro svolto abitualmente comporta.
- Nel caso in cui l'ambiente di lavoro comporti dei rischi, la lavoratrice in gravidanza ha il diritto di astenersi dal lavoro ricevendo comunque l'intera retribuzione, fino a quando il datore di lavoro avrà preso le misure necessarie per l'eliminazione dei rischi.

Per ulteriori informazioni sui diritti delle lavoratrici in gravidanza si invita a consultare i seguenti siti:

- Citizens Advice Scotland - <https://www.citizensadvice.org.uk/scotland/work/rights-at-work/parental-rights/rights-while-youre-pregnant-at-work/>
- Azione maternità - <https://maternityaction.org.uk/>
- ACAS - <https://www.acas.org.uk/your-maternity-leave-pay-and-other-rights/working-out-maternity-pay>

**Disclaimer:** Questa scheda, che contiene un riepilogo dei diritti alle prestazioni sociali in Scozia non è un documento esaustivo e non è da intendersi quale parere legale. Per informazioni più dettagliate sui diritti alle prestazioni sociali, e come questi siano influenzati dalle circostanze individuali, si consiglia di contattare un legale o un consulente qualificato. Si prega di notare che il contenuto della pagina a cui rimanda il link è in lingua inglese

*Questo è un progetto finanziato dal Community Capacity and Resilience Fund del SCVO, del Governo Scozzese, del Comites per la Scozia e People's Postcode Trust [19/7/2022]*