

## **Maternità.**

E' vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (facendo riferimento alla data indicata sul certificato medico, anche se vi può essere errore di previsione).
- durante i 3 mesi dopo il parto.

E' prevista la possibilità di continuare a lavorare fino all'8° mese di gravidanza utilizzando così un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto a condizione che sia un ginecologo del SSN sia sia un medico competente per la salute nei luoghi di lavoro attestino l'assenza di pregiudizio per la salute della gestante e del bambino.

La disposizione è valida anche per le lavoratrici a domicilio e per le colf.

Il periodo di astensione obbligatoria successiva al parto è stata estesa anche al padre lavoratore nel caso in cui l'assistenza della madre al neonato sia diventata impossibile per decesso o grave infermità della madre stessa (debitamente certificata).

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all'INPS (o all'Ente presso cui è assicurata) i seguenti documenti:

- la domanda di corresponsione dell'indennità di maternità, con la precisazione della data di inizio dell'astensione obbligatoria, come prevista dall'articolo 15 della legge n. 1204/71 e successive modificazioni;
- il certificato medico di gravidanza redatto su apposito modulo in dotazione alla ASL indicante, fra l'altro, il mese di gestazione (alla data della visita) e la data presunta del parto.

La lavoratrice può chiedere alla Direzione provinciale del lavoro l'astensione anticipata dal lavoro fin dall'inizio della gestazione nei casi:

- ✓ gravi complicazioni della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possono aggravarsi con lo stato di gravidanza;
- ✓ se le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- ✓ quando la lavoratrice non può essere spostata a mansioni meno disagiati.

La lavoratrice deve richiedere al proprio medico curante una proposta di astensione anticipata da presentare allo specialista dell'Asl, che a sua volta formulerà la prevista autorizzazione da presentare alla Direzione provinciale del lavoro in allegato alla domanda della lavoratrice.

Tale astensione può essere protratta fino al 7° mese successivo al parto se la lavoratrice è addetta a lavorazioni nocive e non può essere spostata ad altre mansioni, con il diritto a percepire la stessa indennità spettante per la normale astensione obbligatoria.

Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria. Alla retribuzione media giornaliera su cui computare l'80% va aggiunto il rateo giornaliero della gratifica natalizia, della 14<sup>a</sup> mensilità e di eventuali premi.

Il periodo di astensione obbligatoria per maternità è considerato utile sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici.

### Parto prematuro

La legge n. 53/2000 prevede, nel caso in cui il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, la possibilità di aggiungere ai 3 mesi post-partum i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, nel limite massimo di 5 mesi, a condizione che ci sia stata comunque effettiva astensione dal lavoro.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro 30 giorni dalla data del parto il certificato attestante la data dell'evento.

#### Astensione facoltativa

Dal 28 marzo 2000 l'astensione facoltativa spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente fino al compimento degli 8 anni del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi, continuativi o frazionati, mentre ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione.

L'indennità per astensione facoltativa compete per un periodo complessivo di 6 mesi tra i genitori, nella misura del 30% della retribuzione (media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi) fino al compimento del 3° anno.

#### Riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve concedere alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino due ore di permessi al giorno. Il riposo è di un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Le ore devono essere concesse anche se non vi è allattamento, e devono essere retribuite, per conto INPS da parte del datore di lavoro.

Detto beneficio è fruibile anche dal padre lavoratore nei seguenti casi:

- qualora i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- se la madre non è lavoratrice dipendente.

In caso di parto plurimo, le ore di permesso vengono raddoppiate, e il padre può usufruire di quelle aggiuntive.

#### Permessi per malattia del bambino

Con la nuova legge, il diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro durante le malattie del bambino viene fissato per entrambi i genitori fino al compimento dell'8° anno di età.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino non si prevedono limiti temporali di fruizione, dai 3 anni agli 8 è previsto il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore.

La malattia del figlio deve essere certificata da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Fino al compimento del 3° anno di età del bambino i periodi di astensione dal lavoro per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa totalmente, dal 3° all'8° anno la copertura è commisurata ad una retribuzione figurativa pari al doppio dell'importo dell'assegno sociale.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie di cui sia eventualmente in fruizione il genitore.

#### Tutela contro il licenziamento

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino (tranne nei casi di licenziamento per giusta causa; cessazione di attività dell'azienda; di ultimazione della prestazione a cui era addetta la lavoratrice e di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine). Sono escluse da tali disposizioni le colf.

Il divieto di licenziamento si applica anche al padre, che fruisca dell'astensione obbligatoria, dalla nascita del bambino fino al compimento di un anno di età del medesimo.

Le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto sono esonerate dal trasporto e dal sollevamento di pesi e possono essere spostate ad altre mansioni, conservando la retribuzione e la qualifica originarie, se vengono spostate a mansioni inferiori.