

Principali norme legislative riguardanti le Lavoratrici sulla tutela della Maternità

LA LAVORATRICE MADRE È GARANTITA PER LEGGE

- da discriminazioni circa l'assunzione perché in attesa di un figlio
- da eventuali licenziamenti dalla data di inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino, fatto salvo per i casi di: contratto a termine, cessazione di attività aziendale e giusta causa.

Cosa fare nel malaugurato caso?

Per ottenere il ripristino del rapporto di lavoro la lavoratrice dovrà far pervenire al datore di lavoro, entro 90

giorni dal licenziamento, il certificato attestante lo stato di gravidanza.

Il divieto di licenziamenti vale anche:

- per il periodo di prova, a condizione che il datore di lavoro sia a conoscenza dello stato di gravidanza;
- per i periodi di astensione dal lavoro per la sua salute e per quella del bambino;
- per impedire l'impiego in mansioni faticose o che comunque rechino pregiudizio alla gravidanza.

LA TUTELA DELLA SALUTE

- La gravidanza non è una malattia ma invece un mutamento fisico e psichico che richiede particolari attenzioni, **infatti**
- la Legge prevede il diritto all'adibizione ad altre mansioni quando le condizioni di lavoro e ambientali possono essere pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

Per ottenere il cambio di mansioni in caso di inottemperanza del datore di lavoro, ci si deve rivolgere all'Ispettorato del Lavoro.

- Si ha diritto all'assistenza medica da parte del Servizio Sanitario Nazionale e si è esenti dal pagamento di tickets per talune prestazioni svolte a tutela della maternità.
- Non si può svolgere lavoro notturno dalle ore 24,00 alle ore 6,00.

- Si ha diritto a permessi retribuiti per sottoporsi a esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche.

IL CERTIFICATO MEDICO

Da presentare presso la propria azienda con la data presunta del parto, 15 giorni prima dell'inizio dell'ottavo

mese di gravidanza. Va richiesto:

- agli uffici sanitari;
- al proprio medico di fiducia (specializzato e operante in un ospedale);
- al ginecologo della ASL o al Consultorio Pubblico.

- **Entro 15 giorni dalla nascita del figlio si deve presentare il "certificato di assistenza al parto" nel quale si attesta la data della nascita.**
- **Per usufruire delle detrazioni di legge per i figli a carico segnalare con lettera all'Ufficio del Personale la nascita.**

L'ANTICIPO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

La lavoratrice può anticipare il congedo di maternità nei seguenti casi:

- a) quando si ha una gravidanza con gravi complicazioni;
- b) quando si ha una malattia che la gestazione potrebbe aggravare;
- c) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

- **La certificazione medica è rilasciata dal ginecologo e allegata alla richiesta, va consegnata o spedita con raccomandata R.R. all'Ispettorato Provinciale del Lavoro.**
- **Entro 7 (sette) giorni, l'ispettorato dovrà decidere la durata del periodo per il quale viene concesso l'anticipo; se trascorso tale termine l'ispettorato non si è pronunciato, è da considerarsi accolta la richiesta (silenzio assenso).**



- **La procedura per la richiesta di maternità anticipata deve essere inoltrata esclusivamente dalla lavoratrice.**

CONGEDO DI MATERNITÀ (ex astensione facoltativa)

Il periodo di congedo per maternità dal lavoro è così stabilito:

- **2 mesi** precedenti la data presunta del parto o, a scelta **1 mese** prima a condizione che ciò non comporti rischi per sé o per il nascituro e sia attestato da certificato medico;
- **3 mesi** o **4 mesi** (se si è scelto e ottenuto di lavorare durante l'ottavo mese di gravidanza) successivi alla data effettiva del parto.

In caso di parto prematuro i giorni non usufruiti devono essere aggiunti al periodo dopo il parto.

Trattamento economico

- L'**80%** a carico dell'**INPS**
- Il **20%** a carico dell'Azienda di credito.

Per tutti i periodi di congedo per maternità non si perde alcun diritto agli effetti delle ferie e dell'anzianità di servizio. Le ferie maturate e non godute vanno effettuate dopo il periodo di congedo per maternità.

Cosa fare prima del congedo di maternità

- Si deve far pervenire al datore di lavoro e all'Istituto previdenziale il certificato medico da cui risultino la data prevista del parto ed il mese di gestazione al momento della visita.
- Se si è scelto di lavorare l'ottavo mese, si deve chiedere nel corso del settimo mese di gravidanza, una attestazione al Servizio Sanitario Nazionale, che il proseguimento dell'attività lavorativa non comporta rischi per la madre e/o per il nascituro.
- Se si svolge la propria attività in un ambiente in cui è prevista la sorveglianza sanitaria occorrerà anche la certificazione da parte del medico preposto a tale sorveglianza. La domanda corredata dal o dai certificati sopraindicati dovrà essere presentata al datore di lavoro e all'ente che paga l'indennità di maternità (INPS).

Cosa fare dopo?

- Si deve fare pervenire al datore di lavoro e all'ente previdenziale, entro 15 giorni dal parto, il certificato dal quale risulti la data dell'evento.
- Se il parto è prematuro, il termine per la presentazione del certificato è di 30 giorni.

CONGEDO PARENTALE (ex astensione facoltativa)

- La lavoratrice dopo il congedo di maternità può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi (10 se unico genitore) anche frazionato ed ha facoltà di utilizzare l'astensione fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino.
- La lavoratrice ha il diritto di gestire liberamente tale periodo.
- Anche il padre ha diritto all'astensione facoltativa in misura proporzionale alla fruizione della madre.
- In totale madre e padre hanno diritto a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto per almeno 3 mesi consecutivi.

In caso di parto plurimo il congedo parentale si moltiplica per il numero dei figli.

Documentazione da presentare

- a) Stato di Famiglia
- b) Certificato di esistenza in vita del bambino
- c) Dichiarazione dei periodi di assenza effettuati dall'altro genitore (autocertificazione).

Tutta la documentazione va presentata alla sede INPS di competenza.

Trattamento economico

- Il 30% a carico dell'INPS, per un periodo massimo di 6 mesi complessivo tra i genitori, entro il compimento del 3° anno di vita del bambino.
- Per la restante aspettativa il diritto al 30% della retribuzione spetta solo se il reddito è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, ma non maturano quote di ferie, di ex festività, di gratifica natalizia, di 14^a mensilità, di Premio di rendimento e di automatismi di carriera.

Le ferie precedentemente non godute non possono essere usufruite contemporaneamente ai periodi di assenza facoltativa.

RIPOSI GIORNALIERI

- I riposi giornalieri, durante il primo anno di vita del bambino, si articolano in due periodi di un'ora ciascuno anche cumulabili (solo un'ora in caso di orario di lavoro inferiore alle 6 giornaliere).
- La fruizione deve essere concordata con il datore di lavoro:
- Tali permessi possono essere, in alternativa, fruiti dal padre se la madre non è lavoratrice dipendente.

Il parto plurimo da diritto al raddoppio dei permessi, fino ad un massimo di quattro ore usufruibili contemporaneamente sia dalla mamma sia dal papà.

I CASI PARTICOLARI

Lavoratrici con Contratto a Termine

Hanno diritto all'astensione obbligatoria se all'inizio della gravidanza sono in servizio o se inizia 60 giorni dalla fine del rapporto di lavoro.

Dimissioni volontarie

Se sono presentate nel periodo che va dalla gestazione al primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento (periodo in cui è vietato licenziare), tali dimissioni devono essere convalidate dal Servizio Ispettorato della direzione provinciale del lavoro. Il T.U. conferma il diritto della lavoratrice dimissionaria a non dare preavviso e a pretendere l'indennità previste dalla legge e contrattuali per il caso di licenziamento, in particolare l'indennità sostitutiva del preavviso.

SE SI INTERROMPE LA GRAVIDANZA

- La lavoratrice ha diritto ai **3 mesi di congedo per maternità**, retribuiti al 100%, se l'interruzione avviene dopo 180 giorni di gestazione.
- Entro 15 giorni si deve presentare il certificato medico attestante il mese di gravidanza raggiunto al momento dell'interruzione e indicante quella che sarebbe stata la data presunta del parto.
- Se l'interruzione avviene prima dei 180 giorni, per i giorni di assenza si ha diritto al trattamento economico per malattia.

Per data di inizio della gestazione si intende quella di 300 giorni prima della data del presunto parto.

L'ASSENZA PER MALATTIA DEL BAMBINO

- Fino all'età di 3 anni la madre o il padre si possono assentare dal lavoro presentando certificato medico attestante la malattia del figlio, senza limiti temporali.
- È possibile la fruizione alternativa di questo diritto, con conseguente autocertificazione che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.



- L'azienda non può effettuare visite di controllo circa la malattia del bambino.
- Il CCNL (3° comma, art. 48) prevede che, per patologie gravi, il genitore possa chiedere un permesso non retribuito dal compimento del 3° anno di vita fino al 4° anno di vita del bambino.
- Dai tre fino agli otto anni, madre e padre possono assentarsi fino a 5 giorni l'anno ma non contemporaneamente per lo stesso figlio e la stessa malattia.

CONGEDO FACOLTATIVO PER ASSISTENZA A MINORE CON HANDICAP

È previsto il prolungamento del congedo parentale, oltre i 10 mesi, per l'assistenza a minore con handicap grave fino al compimento dei tre anni.

- L'handicap grave deve essere accertato dalla commissione medica delle ASL di competenza, come da L. 104/92.

In alternativa al prolungamento, i genitori possono optare per 2 ore di riposo retribuito giornaliero.

- **La fruizione di tale congedo non può essere contemporanea tra i genitori richiedenti.**

Dopo i tre anni spetta un permesso retribuito mensile di 3 giorni, così come previsto dalla Legge 104/92, **che può essere ripartito fra i genitori e usufruibile anche contemporaneamente** (es. 2 gg. la madre e 1 gg. il padre).

ADOZIONE ED AFFIDAMENTO

Spettano tre mesi di congedo di maternità all'effettivo ingresso del bambino in famiglia se non ha superato i 6

anni di età, separatamente per uno dei genitori.

- **Se trattasi di adozione internazionale il congedo spetta fino alla maggiore età del ragazzo.**

Dieci mesi di congedo parentale usufruibili fino a 8 anni di età del bambino.

- **Se il minore ha un'età fra i sei e i dodici anni il congedo parentale è fruito nei primi tre anni di ingresso in famiglia.**

I riposi giornalieri spettano nel primo anno di ingresso in famiglia.

Per i congedi per malattia, il limite di età è elevato ai sei anni; di conseguenza il limite di cinque giorni l'anno si applica fino agli otto anni.

- **Se al momento dell'adozione o dell'affido il bambino ha un'età compresa fra sei e dodici anni, i cinque giorni si fruiscono nei primi tre anni dell'ingresso del minore in famiglia.**

ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

È possibile chiedere l'anticipazione del TFR, per il sostegno economico, durante i periodi di fruizione dei congedi.

- **L'importo mensile corrispondente non può superare l'ultima retribuzione piena.**

	Trattamento economico	Anzianità di servizio	Scatti	Automatismi	Ferie	Gratifica natalizia	Eventuale eccedenza premio di rendimento
CONGEDO DI MATERNITÀ	100% 80% INPS 20% all'azienda max 5 mesi	SI	SI	SI	SI	SI	SI
CONGEDO PARENTALE	30% della retribuzione	SI	SI	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza
CONGEDO PER MALATTIA	niente	SI	SI	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza	NO Per i periodi assenza

P.S. Tutti i periodi di astensione sino al terzo anno di età del bambino (obbligatoria e facoltativa) sono coperti da contributi figurativi ai fini pensionistici.