

## TUTELA della MATERNITA' e PATERNITA'- quadro sinottico

### 1 – ASTENSIONE OBBLIGATORIA e PUERPERIO

La lavoratrice madre deve **informare sempre il datore di lavoro dello stato di gravidanza** in atto, consegnando il certificato medico che lo attesta, al fine di consentire al Datore di lavoro l'immediato allontanamento dall'eventuale mansione a rischio e l'applicazione delle misure di tutela previste dalla Legge.

<i>DESCRIZIONE</i>	<i>NORMA GENERALE</i>	<i>RETRIBUZIONE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO</i>	<i>NOTE</i>
<b>Durata dell'astensione prima del parto</b>	<b>2 mesi prima della data presunta del parto</b> (ai sensi dell'art. 12 della Legge 53/2000, l'interessata può chiedere la flessibilità di un 1 mese prima del parto, con certificato medico dell'ASUR)	Retribuzione intera	<b>Il periodo è utile a tutti gli effetti.</b> (Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi)
<b>Nell'intervallo fra la data presunta e quella effettiva del parto</b>		Retribuzione intera	<b>Il periodo è utile a tutti gli effetti.</b>
<b>Durata dell'astensione dopo il parto</b>	<b>3 mesi dopo il parto, decorrenti dal giorno successivo alla nascita</b> (ai sensi dell'art. 12 della Legge 53/2000, se l'interessata ha chiesto la flessibilità prima del parto, l'astensione obbligatoria è di 4 mesi)	Retribuzione intera	<b>Il periodo è utile a tutti gli effetti.</b> (Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi)
<b>Parto prematuro</b>	<i>In caso di parto prematuro l'astensione obbligatoria si proroga dopo il parto per quanti sono stati i giorni di anticipo, previa istanza e certificato di nascita (art. 11 Legge 53/2000). I giorni non goduti prima del parto sono garantiti dopo l'evento.</i>	Retribuzione intera	<b>Il periodo è utile a tutti gli effetti.</b>
<b>Parto FORTEMENTE prematuro</b> (che si verifica prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto)	<i>In caso di parto fortemente prematuro si aggiungono ai mesi (5) di CONGEDO per MATERNITA' tutti i giorni compresi fra la data effettiva e la data presunta del parto</i>	Retribuzione intera	<b>Il periodo è utile a tutti gli effetti</b>

**2 - CONGEDO di MATERNITA' NON IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO MA CONNESSO ALLO STESSO**

NORMATIVA	DESCRIZIONE	RETRIBUZIONE	NOTE
<b>D.L.vo 151/2001 Art. 24 – comma 1</b>	<i>Risoluzione del rapporto di lavoro durante l'astensione obbligatoria</i>	80%	Inserimento a SIDI del provvedimento di indennità fuori nomina – periodo non utile ai fini della carriera
<b>D.L.vo 151/2001 Art. 24 – comma 2</b>	<i>Inizio dell'astensione obbligatoria entro 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro</i>	80%	Inserimento a SIDI del provvedimento di indennità fuori nomina – periodo non utile ai fini della carriera
<b>D.L.vo 151/2001 Art. 24 – comma 4</b>	<i>Inizio dell'astensione obbligatoria oltre i predetti 60 giorni, ma sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità oppure alla cassa integrazione</i>		L'interessata, se in godimento di indennità di disoccupazione, potrà chiedere direttamente ad INPS la conversione della stessa in indennità di maternità
<b>D.L.vo 151/2001 Art. 24 – comma 5</b>	<i>Inizio dell'astensione obbligatoria oltre i predetti 60 giorni, ma la lavoratrice non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, purché al momento dell'inizio dell'astensione non siano trascorsi più di 180 giorni dalla risoluzione del contratto e, nell'ultimo biennio, risultino a suo favore <u>ventisei contributi settimanali versati nell'assicurazione obbligatoria per le maternità</u></i>		L'interessata potrà inoltrare la domanda di indennità di maternità ad INPS che, previa verifica dei requisiti necessari, provvederà all'eventuale erogazione del beneficio

### 3a - INTERRUZIONE VOLONTARIA della GRAVIDANZA

La dipendente, che volontariamente interrompe la gravidanza – aborto volontario – nel rispetto della normativa vigente, **non** può beneficiare della tutela della lavoratrice madre ma è considerata in **assenza per motivi di salute: malattia causata dallo stato di gestazione.**

### 3b - INTERRUZIONE SPONTANEA della GRAVIDANZA

In caso di interruzione non provocata della gravidanza, per aborto spontaneo o terapeutico, la dipendente è tenuta a produrre, **entro 15 giorni** dall'evento, un certificato rilasciato dall'ASUR di competenza o da un medico del SSN.

<b>Prima del 180° giorno di gestazione (aborto)</b>	<i>In tal caso si deve considerare malattia, anche se non fa cumulo con i giorni di malattia per altre cause</i>	<b>L'assenza della dipendente va gestita in base alle disposizioni riguardanti le "assenze per malattia"</b>
<b>Dopo il 180° giorno di gestazione (parto)</b>	<i>In tal caso l'aborto è considerato "parto"</i>	<b>La dipendente deve essere collocata in astensione "post-partum" per 3 mesi dal giorno successivo a quello dell'aborto</b>

### 4 - INTERDIZIONE dal SERVIZIO

L'interdizione dal servizio per **gravi complicanze** della gestazione è disposta dall'Ufficio della Medicina Legale e del Lavoro della competente ASUR.

**L'interdizione anticipata dal servizio per gravi complicanze della gestazione è equiparabile, a tutti gli effetti, all'assenza obbligatoria per maternità.**

Qualora la lavoratrice, al rientro dalla maternità, torni a svolgere lavori pericolosi, faticosi ed insalubri che comportino il rischio di esposizione ad agenti e condizioni che potrebbero causare un **danno biologico**, la stessa viene adibita ad altre mansioni. Qualora ciò non sia possibile e a richiesta dell'interessata, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio, può disporre l'**interdizione dal lavoro fino al 7° mese di età del bambino.**

## 5 - RIPOSI per ASSISTENZA AL BAMBINO

A) La madre e il padre lavoratori dipendenti, durante il primo anno di vita del bambino (anche in caso di adozione o affidamento) hanno diritto a:

- **2 ore al giorno** se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere
- **1 ora al giorno** se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere

B) Il padre **non ha diritto** ai riposi giornalieri quando la madre non svolge attività lavorativa o è in astensione obbligatoria o facoltativa.

C) In caso di **parto gemellare** o **plurimo** i riposi orari per allattamento si cui sopra si raddoppiano.

<b>Interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione</b>	<i>Può essere richiesta dall'interessata, prima del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, con presentazione della domanda all'Ufficio di Medicina Legale e del Lavoro c/o l'ASUR di competenza</i>	<b>Retribuzione intera</b>	<b>Il periodo è utile a tutti gli effetti.</b>
<b>Interdizione dal lavoro per "rischio biologico" fino al 7 mese di età del bambino</b>	<i>Può essere richiesta dall'interessata, dopo il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, qualora non possa essere spostata ad altra mansione</i>	<b>Retribuzione intera</b>	<b>Il periodo è utile a tutti gli effetti.</b>

## 6 - ADOZIONE e AFFIDAMENTO

Le norme relative alla **maternità** e alla **paternità** si applicano anche ai genitori adottivi (cambiano solo le decorrenze: **si deve far riferimento alla data di ingresso del minore in famiglia e il limite di età del minore**).

L'adozione, in termini giuridici "*filiazione legale*", si distingue in:

- **ADOZIONE ORDINARIA** (poco ricorrente): riservata all'adozione delle persone maggiorenni o a particolari casi di morte o incapacità di parenti stretti con figli minori o quando sono in atto gravissime malattie dell'adottato;
- **ADOZIONE SPECIALE** (la più comune): disposta dal Tribunale dopo aver dichiarato il minore in stato di abbandono, ogni legame con la famiglia di origine viene cancellato e il minore assume i dati anagrafici della nuova famiglia. Questa adozione è preceduta, per legge, da un **affidamento** detto "**preadottivo**".
- **AFFIDAMENTO PREADOTTIVO**: precede sempre per legge una **adozione speciale**.
- **AFFIDAMENTO NON PREADOTTIVO**: si ha quando il Tribunale assegna un minore ad una famiglia o a un singolo per un periodo di tempo, anche lungo, al termine del quale non è immediatamente ipotizzabile un procedimento di adozione.