



Università degli Studi “G. d’Annunzio”
CHIETI-PESCARA

MATERNITA' e LAVORO

LINEE GUIDA per la tutela e il sostegno
della maternità e della paternità

Tutela sul Lavoro della maternità

- D. Lgs n. 151/2001 e ss.mm.ii.
- L. 104/92
- D. Lgs n. 80/15

Maternità

La prima cosa da fare

La lavoratrice in gravidanza comunica il suo stato al Direttore del Dipartimento di afferenza e all'Area del Personale – Settore Personale Docente e Rapporti con la ASL – tel. 0871-3556080-6094-6749. La comunicazione può essere effettuata, oltre che con consegna a mano, via e-mail con la quale modalità può essere effettuata ogni ulteriore comunicazione, allegando copia del documento di identità.

Controlli prenatali

(art. 14 D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione la lavoratrice deve presentare al Direttore del Dipartimento di afferenza una apposita domanda e, successivamente, trasmettere la relativa documentazione medica attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami o della visita specialistica e la causale relativa all'effettuazione di esami o visite prenatali.

Alla lavoratrice che usufruisce di detti permessi spetta l'intera retribuzione.

Interdizione anticipata dal lavoro per maternità

(art. 17 D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

L'interdizione anticipata dal lavoro, per uno o più periodi antecedenti l'inizio del congedo di maternità, può essere disposta dal Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente territorialmente per residenza, su domanda dell'interessata, nei seguenti casi:

1. per complicanze della gestazione;
2. per condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della madre e del bambino, salvo il caso in cui il Direttore del Dipartimento di afferenza ritenga che esistano altre mansioni cui poterla adibire.

1. Complicanze della gestazione

- La dipendente è tenuta a comunicare al proprio Dipartimento di afferenza l'assenza dal servizio il primo giorno in cui questa si verifica e a presentare alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio la richiesta di interdizione anticipata dal lavoro unitamente alla certificazione medica;
- La stessa dovrà trasmettere all'Ufficio Personale Docente e Rapporti con la ASL, nel più breve tempo possibile, copia della ricevuta rilasciata dalla Direzione Provinciale del

Lavoro che, successivamente, provvederà a inviare copia del provvedimento emesso di collocamento in interdizione anticipata dal lavoro.

2. Condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della madre e del bambino

- La dipendente è obbligata a dare comunicazione del proprio stato di gravidanza, **non appena accertato**, al Direttore del Dipartimento di afferenza ed al Settore Personale Docente e Rapporti con la ASL;
- Il Direttore deve tempestivamente adottare le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio della dipendente, modificandone le condizioni o l'orario di lavoro; ove non sia possibile effettuare tali modifiche, per motivi organizzativi o produttivi, lo stesso deve provvedere ad adibire la lavoratrice ad altre mansioni. Il Direttore provvede anche a far sottoporre la dipendente a visita medica da parte del Medico Competente;
- Il Medico Competente, qualora ritenga che la dipendente non possa continuare a svolgere l'attività lavorativa, ne dà comunicazione all'Amministrazione che provvede ad informare l'Ispettorato della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, il quale può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo antecedente l'inizio del congedo di maternità.

Nel periodo di astensione anticipata spetta l'intera retribuzione, in quanto trattamento di maggior favore (v. comma 2 art. 1 D.Lgs. 151/2001) previsto dall'art. 41 del Testo Unico degli impiegati civili dello Stato (D.P.R. 3/1957) ed il periodo è utile a tutti gli effetti.

Congedo obbligatorio di maternità e paternità

(artt. 16 e succ. D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

La lavoratrice madre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per 5 mesi complessivi e precisamente:

- 2 mesi prima della data presunta del parto e fino al giorno del parto, previa presentazione all'Ufficio Personale Docente e Rapporti con la ASL del certificato medico attestante il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto (v. anche Flessibilità del congedo di maternità);
- 3 mesi dopo il parto, a decorrere dal giorno successivo alla data di nascita del bambino, comprovata dalla presentazione all'Ufficio Personale Docente e Rapporti con la ASL, entro 30 giorni dall'evento, di una autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000, o di una copia del certificato attestante il parto rilasciato dall'ospedale, o di un estratto dell'atto di nascita.

Se il parto avviene in anticipo i giorni non goduti si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità post-parto per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice:

- in caso di morte o di grave infermità della madre;
- in caso di abbandono da parte della madre e/o di affidamento esclusivo del bambino al padre; per avvalersi del diritto il padre lavoratore dovrà presentare all'Ufficio Personale Docente e Ricercatore una richiesta corredata da idonea certificazione o, in caso di abbandono, autocertificazione resa ai sensi del D.P.R. 445/2000. Nel periodo di congedo di maternità e paternità spetta l'intera retribuzione, in quanto trattamento di maggior favore (v. comma 2 art. 1 D.Lgs. 151/2001) previsto dall'art. 41 del T.U. (D.P.R. 3/1957) ed il periodo è utile a tutti gli effetti.

Flessibilità del congedo di maternità

(art. 20 D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

Ferma restando la durata complessiva del congedo, la lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e, conseguentemente, nei quattro mesi successivi al parto. A tal fine la lavoratrice dovrà presentare apposita richiesta all'Ufficio Personale Docente e Rapporti con la ASL, unitamente alla certificazione rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato che il posticipo del congedo pre-parto non arreca danno alla gestante e al nascituro.

La richiesta dovrà pervenire almeno 20 giorni prima dell'inizio del congedo pre-parto tradizionale, e cioè 2 mesi e mezzo prima della data presunta del parto, in modo che l'Ufficio, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, possa disporre la visita del medico competente dell'Amministrazione e, in caso di parere negativo, procedere al collocamento in congedo pre-parto della lavoratrice dai 2 mesi prima della data presunta.

Il periodo di posticipo del congedo pre-parto può essere ridotto su istanza dell'interessata, o per fatti sopravvenuti, quali l'insorgere di una malattia o di una complicazione della gravidanza; in questi casi il periodo di congedo dopo il parto sarà prolungato del solo periodo lavorato in più rispetto ai due mesi precedenti la data presunta di parto.

Nel caso in cui la data effettiva del parto sia successiva a quella presunta, l'astensione obbligatoria pre-parto è prolungata fino alla data di nascita del bambino; nel caso in cui il parto sia anticipato, i tre mesi decorrono comunque dalla data presunta del parto.

Il congedo di maternità di 3 mesi spetta anche alla lavoratrice in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, mentre in caso di interruzione della gravidanza prima del 180° giorno, le relative assenze sono considerate giorni di malattia a tutti gli effetti.

In caso di adozione (o di affidamento preadottivo) e affidamento non preadottivo

In caso di adozione o di affidamento preadottivo, i genitori possono fruire del congedo di maternità per cinque mesi ed avvalersene alternativamente, fino al raggiungimento del tetto massimo di cinque mesi totali.

In caso di affidamento non preadottivo di minori, i genitori possono fruire di un periodo massimo di tre mesi entro cinque mesi dall'affidamento.

Il congedo di paternità può essere fruito dal padre adottivo o affidatario in caso di rinuncia della madre adottiva lavoratrice autonoma o subordinata, oltre che in caso di affidamento esclusivo al padre, in caso di morte, grave infermità o abbandono della stessa madre.

I genitori possono usufruire del congedo di maternità in caso di:

- adozione (o affidamento preadottivo) nazionale: il congedo deve essere fruito nei primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia;
- adozione (o affidamento preadottivo) internazionale: il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Il lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità può fruire di un congedo non retribuito. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore;
- affidamento non preadottivo di minore: il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Il genitore adottivo o affidatario deve presentare all'Ufficio Personale Docente e Rapporti con la ASL apposita richiesta nella quale viene specificato se il minore è adottato o è in affidamento preadottivo o non preadottivo, e se è di nazionalità straniera.

La domanda deve essere corredata dalla seguente documentazione:

- per le adozioni nazionali: copia del provvedimento di adozione o di affidamento o del verbale rilasciato dall'autorità competente attestante la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria;
- per le adozioni internazionali: copia dell'atto rilasciato dall'autorità competente, ovvero ente autorizzato, o copia della sentenza del giudice straniero attestante la data di ingresso in Italia del minore.

Nascita

La dipendente è tenuta a comunicare all'Ufficio Personale Docente e Rapporti con la ASL, entro 30 giorni dal parto, la nascita del proprio figlio attraverso la presentazione dell'estratto dell'atto di nascita del bambino, o del certificato attestante il parto rilasciato dall'ospedale, o dell'autocertificazione resa ai sensi del D.P.R. 445/2000.

Presso il Settore Stipendi e Pensioni il dipendente potrà trovare le informazioni e la

modulistica relative al beneficio delle detrazioni fiscali e dell'eventuale assegno per il nucleo familiare.

Riposi giornalieri

(artt. 39 e successivi D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

Durante il primo anno di vita del bambino alla madre lavoratrice spettano, previa domanda da presentare al Direttore del Dipartimento di afferenza, 2 ore di riposo giornaliero se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore ovvero 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore.

Il diritto a tali riposi è esteso al padre lavoratore, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:

- quando i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- quando la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

E' riconosciuto al padre il diritto ai riposi anche quando la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di "dipendente" ma sia comunque una lavoratrice autonoma, libera professionista ecc.

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con Lettera Circolare n. 15 del 12.05.09 ha riconosciuto il diritto del padre lavoratore ad usufruire, durante il primo anno di vita del bambino, dei congedi di cui all'art. 40 del Decreto Legislativo 26.03.01 n. 151 (riposi giornalieri), anche nei casi in cui l'altro genitore svolga attività di lavoro casalingo.

Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo del congedo di maternità o parentale.

In caso di parto gemellare i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere usufruite anche dal padre. In tale ipotesi il padre può fruire delle suddette ore anche durante i periodi di congedo di maternità e congedo parentale della madre.

In caso di adozione (o di affidamento preadottivo) e affidamento non preadottivo

Il diritto ai riposi giornalieri è esteso anche ai genitori adottivi o affidatari entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Congedo parentale

(art. 32 D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

Il congedo parentale spetta per ogni figlio nei primi dodici anni di vita e può essere usufruito, anche contemporaneamente, da entrambi i genitori, per un periodo complessivo di 10 mesi. Il periodo complessivo è elevato a 11 mesi, qualora il padre usufruisca di un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Nell'ambito del predetto limite (10 o 11 mesi) il diritto compete:

- alla madre, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi, qualora eserciti il diritto all'astensione per almeno 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale può essere utilizzato frazionatamente, anche a singoli giorni e il D., Lgs n. 80/2015 ha introdotto la fruibilità del congedo parentale su base oraria. In particolare, l'art. 7 del Decreto prevede che ogni genitore lavoratore possa scegliere la fruizione su base oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Il periodo di congedo parentale si interrompe solo in caso di malattia del genitore che ne fruisce o della malattia del figlio. In entrambi i casi dovrà essere data comunicazione al Dipartimento di afferenza e prodotta idonea certificazione medica all'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.

Per usufruire del congedo occorre presentare domanda con un preavviso non inferiore ai 5 giorni (D. Lgs n. 80/15), all'Ufficio Personale Docente e Ricercatore.

Si applica il trattamento economico del congedo straordinario in quanto più favorevole al dipendente. Pertanto, se nell'anno solare non è stato utilizzato il congedo straordinario, al dipendente spettano 45 giorni con l'intera retribuzione, ad esclusione del primo giorno di ogni periodo, che viene ridotto di 1/3.

Per il periodo successivo al 45° giorno di congedo parentale nello stesso anno solare spetta una retribuzione ridotta al 30% se il bambino ha tra 0 e 6 anni mentre è senza retribuzione se il bambino ha tra i 6 e i 12 anni (D. Lgs n. 80/15).

I periodi senza retribuzione vengono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13a mensilità.

In caso di adozione (o di affidamento preadottivo) e affidamento non preadottivo

I genitori adottivi o affidatari, analogamente ai genitori biologici, possono fruire del congedo parentale entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (D. Lgs n. 80/15), indipendentemente dall'età del bambino nel momento dell'adozione o dell'affidamento, e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Il genitore adottivo o affidatario che non usufruisce del congedo obbligatorio dei tre mesi dall'ingresso in famiglia, può usufruire nello stesso periodo di congedo parentale.

Malattia del figlio

(art. 47 D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

Per figli di età non superiore a 3 anni: hanno diritto ad usufruirne entrambi i genitori, non contemporaneamente, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio. Si applica il

trattamento economico del congedo straordinario in quanto più favorevole al dipendente. Pertanto, se nell'anno solare il congedo straordinario non è stato usufruito, al dipendente spettano 45 giorni con l'intera retribuzione, ad esclusione del primo giorno di ogni periodo, che viene ridotto di 1/3. Gli ulteriori periodi non sono retribuiti.

Per figli di età compresa fra 3 e 8 anni: hanno diritto ad usufruirne entrambi i genitori, non contemporaneamente, nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno ciascuno. Ai fini stipendiali si considerano congedo straordinario e quindi retribuiti a stipendio intero ad esclusione del primo giorno in cui viene fatta la riduzione di 1/3.

Il congedo per malattia del figlio spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Per fruire dei predetti congedi il dipendente dovrà produrre all'Ufficio Personale Docente e Rapporti con la ASL apposita domanda documentata dalla certificazione medica che attesti lo stato di malattia del figlio.

I periodi senza retribuzione vengono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13a mensilità.

In caso di adozione (o di affidamento preadottivo) e affidamento non preadottivo

Per le malattie di figli di genitori adottivi o affidatari:

- per figli di età non superiore a 6 anni - hanno diritto ad usufruirne entrambi i genitori, non contemporaneamente, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio. Si applica il trattamento economico del congedo straordinario in quanto più favorevole al dipendente. Pertanto, se nell'anno solare il congedo straordinario non è stato usufruito, al dipendente spettano 45 giorni con l'intera retribuzione, ad esclusione del primo giorno di ogni periodo, che viene ridotto di 1/3. Gli ulteriori periodi non sono retribuiti; per figli di età compresa fra 6 e 8 anni – hanno diritto ad usufruirne entrambi i genitori, non contemporaneamente, nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno per ciascuno. Ai fini stipendiali si considerano congedo straordinario e quindi retribuiti a stipendio intero ad esclusione del primo giorno in cui viene fatta la riduzione di 1/3;
- per adozioni effettuate dal 6° al 12° anno di età - hanno diritto ad usufruirne entrambi i genitori, non contemporaneamente, nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno per ogni figlio entro i 3 anni successivi dalla data d'ingresso in famiglia. La retribuzione è quella relativa al congedo straordinario.

Figli con handicap grave

(art. 33 legge 5/2/1992, n. 104 - artt. 33 e 42 D.Lgs. 26/3/2001, n. 151)

La madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore di minore con handicap in situazione di gravità che abbiano prodotto idonea certificazione ai sensi dell'art. 4 della legge 5/2/1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino al compimento del 12° anno di vita del bambino (D. L.vo n. 80/15), a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Durante tutto il periodo di prolungamento spetta la retribuzione al 30%; il periodo stesso è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13° mensilità.

In alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, i genitori possono usufruire di due ore di riposo giornaliero retribuito (art. 33, comma 2, Legge 104/92), fino al compimento del 12° anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità.

Successivamente al compimento del 12° anno, la madre o in alternativa il padre, hanno diritto ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, Legge 104/92.

Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore hanno diritto ai permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5/2/1992, n. 104, da fruire anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre (o dopo la loro scomparsa uno dei fratelli o sorelle conviventi) di soggetto con handicap in situazione di gravità, possono chiedere di usufruire, entro 60 giorni dalla richiesta, e in alternativa ai permessi di cui all'art. 33 della Legge 104/92, di un congedo di durata complessiva di 2 anni. Durante tale congedo sarà corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.