

TUTELA della MATERNITA' e PATERNITA'- quadro sinottico

(1) Astensione obbligatoria e puerperio (2) Interruzione gravidanza (3) Interdizione

(4) Riposi assistenza bambino (5) Adozione e affidamento

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.

DESCRIZIONE	NORMA GENERALE	RETRIBUZIONE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO	NOTE
Durata dell'astensione prima del parto	2 mesi prima della data presunta del parto <i>(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)</i>	Retribuzione intera	Il periodo è utile a tutti gli effetti. <i>(Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi)</i>
Nell'intervallo fra la data presunta e quella effettiva del parto		Retribuzione intera	Il periodo è utile a tutti gli effetti.
Durata dell'astensione dopo il parto	3 mesi dopo il parto, decorrenti dal giorno successivo alla nascita <i>(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)</i>	Retribuzione intera	Il periodo è utile a tutti gli effetti. <i>(Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi)</i>
Parto prematuro	<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	Il periodo è utile a tutti gli effetti.
Parto FORTEMENTE prematuro <i>(che si verifica prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto)</i>	<i>In tal caso il congedo si calcola aggiungendo ai 3 mesi post partum tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta del parto, risultando così di durata complessivamente maggiore rispetto al periodo di 5 mesi precedentemente previsto.</i>	Retribuzione intera	Il periodo è utile a tutti gli effetti

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

D.L.vo 151/2001 Art. 24 – comma 1	<i>Risoluzione del rapporto di lavoro durante l'astensione obbligatoria</i>	80%	L'indennità di maternità ha natura indennitaria o risarcitoria
D.L.vo 151/2001 Art. 24 – comma 2	<i>Inizio dell'astensione obbligatoria entro 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro</i>	80%	L'indennità di maternità ha natura indennitaria o risarcitoria

2a - 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.**

2b - 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.

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

3 - 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

Interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione	<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>	Retribuzione intera	Il periodo è utile a tutti gli effetti.
Interdizione dal lavoro per "rischio biologico" fino al 7 mese di età del bambino	<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>	Retribuzione intera	Il periodo è utile a tutti gli effetti.

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**.

4 - 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.

5 - 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.