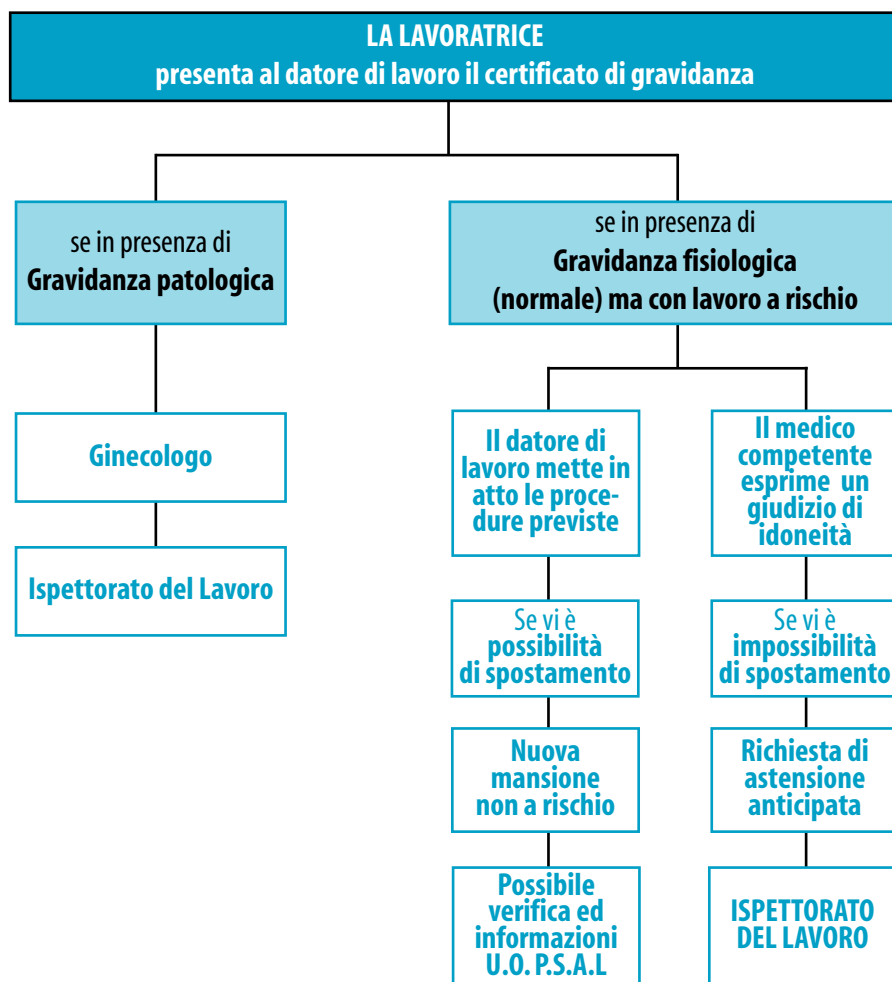


Cosa fare in caso di gravidanza

Le procedure operative indicate alle lavoratrici in caso di:

- gravidanza patologica
- gravidanza normale ma con un lavoro che può comportare rischi



L'U.O.P.S.A.L. è l'Unità Operativa di Prevenzione della Salute negli Ambienti di Lavoro, presente in tutte le ASL, anche se assume sigle diverse nelle varie regioni.

D.Lgs. 151/01: I nuovi diritti dei genitori

La tutela della maternità è un principio sancito dalla Costituzione (art.37) e l'Italia può vantare una legislazione tra le più avanzate degli stati europei.

Negli anni 2000-2001, con nuove disposizioni, si è aggiornato il sistema di protezione della famiglia estendendo alcuni diritti, propri della lavoratrice madre, anche al lavoratore padre.

Infatti la **legge n. 53 dell'8 marzo 2000**, nota come "**Legge sui congedi parentali**", ha introdotto importanti innovazioni a sostegno delle donne lavoratrici e degli uomini lavoratori che si devono confrontare con situazioni di cura. La legge promuove un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante istituzione:

- congedi dei genitori ed estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap
- congedo per la formazione continua ed estensione dei congedi per la formazione
- coordinamento dei tempi di funzionamento delle città
- promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

L'articolo 15 della stessa legge aveva previsto l'emanazione entro un anno di un **Testo Unico**, al fine di dare organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Il **Testo Unico è stato emanato con D.L.gs n. 151 del 26 marzo 2001**.

Il T.U. costituisce un organico complesso di norme a cui fare riferimento per tutelare al meglio la lavoratrice e il lavoratore nel loro essere genitori, ed integra e completa non solo la normativa riguardante le madri e i padri lavoratori dipendenti sia del settore pubblico che di quello privato, ma anche gli specifici provvedimenti legislativi relativi alle lavoratrici autonome, libere professioniste, parasubordinate e madri non lavoratrici od occupate in lavori saltuari e discontinui.

Il percorso normativo, già iniziato con la legge 53/2000, trova nel T.U. la sistematizzazione e la razionalizzazione necessarie per rendere operative e fruibili conquiste che registrano, ed in alcuni casi anticipano, mutamenti sociali e di costume sul piano della parità e dell'alternanza dei genitori nell'accudimento dei figli.

Il T.U. non può essere comunque considerato il punto di arrivo della legislazione in materia, dal momento che, nonostante abbia conseguito risultati apprezzabili per quanto riguarda la tutela nel lavoro subordinato, non ricomprende ancora l'ampliamento dei diritti alle colf, alle lavoratrici a domicilio e a molti "nuovi lavori".

Nelle tabelle seguenti (fonte INCA Lombardia) si indicano in sintesi le principali tipologie di congedo previste. Consigliamo alle lavoratrici e ai lavoratori interessati ad un approfondimento o a casistiche particolari di rivolgersi alle sedi dell'INCA o di altri Patronati, attrezzate per i dovuti approfondimenti.

TIPOLOGIA EVENTI	ADEMPIMENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO
CONGEDO DI MATERNITA' (ASTENSIONE OBBLIGATORIA DELLA MADRE) 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto	Domanda al datore di lavoro e all'INPS (per lavoratrici settore privato) con allegato certificato medico di gravidanza con indicazione data presunta del parto (dopo il parto entro 30 gg certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva)	Indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel mese immediatamente precedente l'astensione
FLESSIBILITA' DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA Facoltà per le lavoratrici di astenersi obbligatoriamente dal lavoro anche soltanto un mese prima del parto spostando il periodo non fruito a dopo il parto – l'esercizio di tale facoltà è subordinato all'attestazione da parte del ginecologo del SSN o del medico competente	Domanda al datore di lavoro e all'INPS (per lavoratrici settore privato) corredata dalla certificazione sanitaria acquisita nel corso del settimo mese attestante l'assenza di condizioni di rischio per la lavoratrice e il nascituro	Indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel mese immediatamente precedente l'astensione
PARTI PREMATURI Se il parto avviene in data anticipata rispetto alla data presunta, i giorni non goduti di astensione prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione post-parto	Presentazione della certificazione relativa alla data del parto entro 30 gg dall'evento stesso al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità	Indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel mese immediatamente precedente l'astensione
CONGEDO DI PATERNITA' (ASTENSIONE OBBLIGATORIA DEL PADRE) 3 mesi dopo il parto solo in mancanza o impossibilità della madre o affidamento esclusivo al padre	Domanda al datore di lavoro della relativa certificazione a seconda della condizione verificatasi	Indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel mese immediatamente precedente l'astensione
CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA) facoltà sia per la madre, dopo i primi tre mesi di vita del bambino, che per il padre di assentarsi dal lavoro fino agli otto anni: • Madre: massimo 6 mesi • Padre : massimo 7 mesi (massimo fra i due genitori 11 mesi) • Unico genitore : 10 mesi • Genitori con figlio handicappato : prolungamento fino al 3° anno di età del figlio	Domanda al datore di lavoro con preavviso minimo non inferiore ai 15 gg, allegando: • certificazione attestante la nascita da cui risulti la maternità e la paternità • dichiarazione dell'altro genitore attestante il periodo eventualmente fruito • impegno a comunicare eventuali variazioni	Indennità giornaliera pari: • al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi fino al compimento del 3° anno del figlio • per ulteriori periodi indennità al 30% solo a particolari condizioni di reddito del richiedente

TIPOLOGIA EVENTI	ADEMPIMENTI	TRATTAMENTO ECONOMICO
RIPOSI GIORNALIERI (allattamento) • due ore al giorno entro un anno di età del bambino (o 4 ore in caso di parto plurimo) goduti dalla madre o in alternativa dal padre • prolungamento fino al 3° anno per bambini con handicap grave, in alternativa al prolungamento dell'astensione facoltativa	Domanda al datore di lavoro e all'INPS per i lavoratori privati, con indicazione in caso di richiesta del padre, che la madre non ne usufruisce	Regolarmente retribuite
CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO • entro il terzo anno senza limite di tempo • dopo il terzo anno (e fino all'ottavo) massimo 5 gg all'anno alternativamente o madre o padre per ogni figlio	La malattia del bambino deve essere comprovata da certificato medico rilasciato da specialista del SSN o da medico convenzionato con esso. Inoltre dichiarazione dove risulti che l'altro genitore non si astiene dal lavoro per lo stesso motivo o per lo stesso figlio	Non retribuite se non per previsioni contrattuali. (N.B non può esistere visita fiscale né i genitori sono soggetti al rispetto delle fasce orarie)
PERMESSI MENSILI (tre giorni al mese) per la madre o alternativamente il padre di bambino con handicap di età superiore ai 3 anni e fino al 18° anno di età	Comunicazione al datore di lavoro dei giorni che si intendono usufruire	Retribuzione piena anticipata dal datore di lavoro per conto INPS
PERMESSI MENSILI (tre giorni al mese) per genitori o familiari che assistono familiari portatori di handicap (legge 104/92)	Comunicazione al datore di lavoro (N.B è stato abolito il requisito della convivenza purchè si assicuri un'assistenza continua ed esclusiva)	Retribuzione piena anticipata dal datore di lavoro per conto INPS
CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO chiesto dai genitori di soggetti portatori di grave handicap o in caso di decesso dei genitori dai fratelli o dalle sorelle (la condizione di handicap grave deve essere riconosciuta dalla commissione competente da almeno cinque anni)	Domanda all'INPS su apposita modulistica corredata dalla documentazione relativa al riconoscimento della gravità dell'handicap e dichiarazione dell'altro genitore di non aver fruito del beneficio	Retribuzione fino ad un massimo di 70 milioni anticipata dal datore di lavoro, con successivo conguaglio da parte INPS per i datori di lavoro privati. Per i pubblici a carico delle relative amministrazioni

Note:

- è importante sottolineare che tutti i periodi di congedo descritti danno titolo all'accredito figurativo della contribuzione valida sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici
 - le condizioni indicate (adempimenti e trattamento economico) sono quelle previste dalla normativa generale e pertanto possono essere diversificate in modo migliorativo dagli accordi contrattuali.
- N.B. per l'adempimento di tutte le procedure, domande di congedo, accrediti figurativi, ecc., si consiglia di rivolgersi alle sedi INCA presso le Camere del Lavoro -CGIL o ad altre sedi preposte.