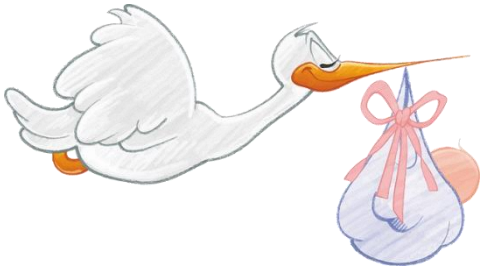
Premessa

La presente guida pratica ha lo scopo di guidare, dal punto di vista normativo e di diritti, nel difficile percorso della maternità accompagnando le neo mamme dal momento in cui scoprono di aspettare un bambino fino a dopo la nascita. La guida non è del tutto esaustiva ma rappresenta, secondo il nostro parere, una valida traccia per i vari step della gravidanza raccontando, nel modo più semplice possibile, cosa fare nelle varie fasi della gravidanza. Dopo questa breve premessa non ci resta altro che augurarvi un enorme in bocca al lupo per il vostro percorso verso il nuovo stato di mamme e papà e buona lettura.



Sono incinta cosa faccio?

Faccio il test di gravidanza e scopro di essere incinta: e adesso?

Bene, nel momento in cui mi accorgo di essere incinta interrompo subito il mio servizio in reparto inviando in azienda un certificato di malattia redatto dal medico di medicina generale in attesa di visita ginecologica. Infatti per noi infermieri che lavoriamo a contatto con pazienti di ogni genere lo stato di gravidanza è messo a dura prova, molto più che per qualsiasi altra professione. I principali fattori di rischio lavorativi per la gravidanza che più riguardano noi infermieri sono l'esposizione ad agenti biologici (contatto con materiali di origine umana o animale, assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori, lavoro con bambini, lavoro con disabili); l'assistenza e cura ai malati di mente nei reparti/servizi psichiatrici comunità/case protette; il lavoro con disabili e il lavoro notturno (il lavoro viene svolto dalle 24.00 alle 6.00).

Quindi, in caso di gravidanza accertata l'azienda è tenuta a collocare la gestante in un posto non a contatto con pazienti di qualsiasi genere oppure, nel caso in cui non ci siano posti disponibili in tutta l'azienda, a lasciarla a casa in astensione anticipata.

L'astensione anticipata dal lavoro è comunque garantita in caso di gravidanza a rischio.



Astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio o per condizioni di lavoro o ambientali insalubri

L'astensione anticipata dal lavoro è un'anticipazione del congedo obbligatorio di maternità. L'astensione anticipata può essere richiesta quando: a) Sono rilevate gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (a titolo di esempio, le cosiddette "gravidanze a rischio"); b) Le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino; c) La lavoratrice addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni.



Richiesta

La domanda di astensione anticipata dal lavoro può essere fatta da tutte le lavoratrici dipendenti. Le lavoratrici cessate o sospese da meno di 60 giorni oppure le lavoratrici in godimento dell'indennità di disoccupazione, oppure in cassa integrazione o in mobilità, possono richiedere l'interdizione anticipata esclusivamente nell'ipotesi di cui alla lettera a) del paragrafo precedente. Dal 5 novembre 2012 la domanda di astensione anticipata va inoltrata all'Azienda USL di residenza e non più alla Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del lavoro). Nel caso, dunque, di gravi complicazioni in gravidanza o nel caso di condizioni di salute che possano essere aggravate dalla gravidanza, la lavoratrice (sia dipendente da ente pubblico che da impresa privata) deve presentare all'Azienda Usl di residenza, con la richiesta di astensione anticipata - interdizione dal lavoro, il certificato medico che attesta la gravidanza a rischio. Per il rilascio del certificato può essere rilasciato da un ginecologo del Servizio sanitario regionale o da un ginecologo libero professionista.

Se il certificato di gravidanza a rischio è rilasciato da un ginecologo libero professionista, la lavoratrice si deve poi recare presso il Servizio individuato dall'Azienda Usl per l'accertamento da parte di un medico di struttura pubblica. Una volta in possesso del certificato di gravidanza a rischio, la lavoratrice deve presentare domanda di rilascio del provvedimento di astensione anticipata – interdizione dal lavoro all'Azienda Usl, la quale rilascia un provvedimento in

triplice copia, per la lavoratrice, per l'Inps, per il datore di lavoro. All'Azienda Usl spetta inoltre l'invio della copia all'Inps, tramite posta elettronica certificata, fax o altre modalità concordate a livello locale. Alla donna spetta invece di portarne copia al datore di lavoro e di presentare all'Inps la richiesta dell'indennità di maternità, il trattamento economico sostitutivo della retribuzione che spetta alle lavoratrici.



Esami prenatali

Qualora la gestante debba effettuare gli esami clinici prenatali in orario di lavoro, i permessi per l'effettuazione degli stessi devono essere retribuiti dal datore di lavoro (la gestante deve presentare al datore di lavoro prima la domanda e poi deve portare la certificazione dell'assenza). 1 T.U. Maternità art. 14 e D. lgs. 645/96 art. 7



Astensione obbligatoria – Congedo maternità

Tutte le lavoratrici dipendenti hanno **diritto all'astensione obbligatoria nei due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi allo stesso**, **per un totale di 5 mesi** (T.U. Maternità art. 16 comma 1. Qualora il parto avvenga prima della data presunta, **i giorni non goduti prima del parto possono essere aggiunti ai 3 mesi dopo il parto** anche se il periodo pre e post parto dovesse superare i 5 mesi complessivi (D. lgs. 80/2015 art. 2 comma 1 lett. a) (Decreto attuativo del Jobs Act). Entro 30 giorni la lavoratrice madre è tenuta a presentare il certificato di nascita del figlio oppure la dichiarazione sostitutiva (D.P.R. del 28 dicembre 2000

n. 445) al datore di lavoro. **Se il neonato è ricoverato in una struttura, pubblica o privata, la madre può sospendere anche parzialmente il congedo successivo al parto** e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa e accertate da attestazione medica (T.U. Maternità art. 16bis comma 1 e 2 – D. lgs. 119/2011 art. 2 comma 1bis).



Da sapere

La data del parto è giorno a sé rispetto ai due mesi di ante partum e ai tre mesi post partum e, pertanto, tale giorno deve essere sempre aggiunto ai consueti cinque mesi di congedo di maternità.



Da ricordare

Il periodo di congedo di maternità vale a tutti gli effetti per il calcolo dell'anzianità di servizio, con tutto ciò che ne deriva (maturazione ferie, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, progressioni di carriera e tutto ciò che è previsto dai contratti collettivi). Il periodo di congedo di maternità è inoltre considerato come periodo utile per il diritto e la determinazione della misura della pensione.

Caso particolare 1: Flessibilità del periodo di astensione obbligatoria

La lavoratrice gravida ha la possibilità di prolungare la propria attività lavorativa fino ad un mese prima la data presunta del parto avendo poi diritto ad astenersene fino ai 4 mesi successivi.

Possono godere di questo diritto le lavoratrici che non abbiano già in corso un provvedimento di astensione anticipata dal lavoro rilasciato dalla Direzione Provinciale del Lavoro sia per lavoro a rischio, sia per gravidanza a rischio; qualora in quest'ultimo caso fossero cessate le complicazioni individuate nelle prime fasi della gravidanza, il ginecologo dovrà certificare l'assenza di controindicazioni a proseguire l'attività lavorativa.

Per godere di tale diritto la lavoratrice dovrà presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS, assieme alle seguenti certificazioni sanitarie entro il termine perentorio della fine del settimo mese:

• certificato del ginecologo attestante l'assenza di condizioni patologiche. Inoltre, lo specialista potrà valutare l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro. Il certificato dovrà riportare la data di scadenza della flessibilità (il lavoro potrà essere prolungato fino e non oltre 30 giorni prima dalla data presunta del parto);

• certificato del medico competente dell'Azienda (SPPA) attestante l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente e orari di lavoro ovvero, in mancanza del medico aziendale, la lavoratrice deve allegare dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti che in azienda non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il certificato dovrà riportare la data di scadenza della flessibilità (il lavoro potrà essere **prolungato fino e non oltre 30 GIORNI prima dalla data presunta del parto**) e dovrà essere inviato, dalla lavoratrice, sia all'azienda che all'INPS. La flessibilità si interrompe qualora la lavoratrice comunichi di voler iniziare il congedo di maternità oppure qualora si verifichi un qualunque evento di malattia, anche se non dipendente dallo stato di gravidanza. In tali casi, il congedo post partum viene prolungato per un numero di giorni pari ai soli giorni lavorati nel corso dell'ottavo mese.



Da ricordare

In caso di parto gemellare o di adozioni/affidamenti plurimi il periodo di congedo di maternità non viene raddoppiato: anche in tali casi, quindi, il periodo di congedo di maternità ha la medesima durata prevista per i casi di parto singolo o di adozione/affidamento di un solo minore.

Caso particolare 2: Interruzione di gravidanza

L'interruzione della gravidanza avvenuta entro 180 giorni dall'inizio della gestazione si considera aborto. Per stabilire la data di inizio della gestazione occorre contare a ritroso 300 giorni, a partire dalla data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza. L'eventuale assenza dal lavoro successiva alla data dell'aborto è considerata al recupero delle condizioni fisiche indicato nel certificato di malattia. Per tale periodo la lavoratrice ha diritto all'indennità di malattia. L'interruzione di gravidanza che si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata, a tutti gli effetti, parto. La lavoratrice, quindi, non può essere adibita al lavoro per l'ordinario periodo di congedo di maternità ed ha diritto alla relativa indennità di maternità.

Caso particolare 3: Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto a fruire del congedo di maternità tutto o per la parte residua nei seguenti casi: a) morte o grave infermità della madre b) abbandono del bambino da parte della madre c) affidamento esclusivo al padre Il congedo di paternità decorre dalla data in cui si è verificata una delle predette situazioni ed è finalizzato a garantire al neonato l'assistenza materiale ed affettiva dell'unico genitore in grado di prendersene cura. Al verificarsi delle predette situazioni, esso viene riconosciuto al padre lavoratore a prescindere dal fatto che la madre sia lavoratrice o casalinga.



Post parto- Congedo parentale

Dopo i tre mesi di astensione obbligatoria dal lavoro, entrambi i genitori hanno la possibilità di usufruire di un periodo di congedo parentale, da fruire anche in modo frazionato, entro i dodici anni di vita del bambino (D. lgs. 80/2015). Il periodo di congedo non può eccedere i 1o mesi complessivi per entrambi i genitori. Nel dettaglio può usufruire dell'astensione facoltativa:

• **la madre lavoratrice dipendente al termine del periodo di astensione obbligatoria** può godere di un ulteriore periodo di 6 mesi di maternità facoltativa (da effettuare entro gli 12 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato)

• **il padre lavoratore dipendente può richiedere 6 mesi (o 7 mesi in alcuni casi) di astensione facoltativa dal lavoro**, dal momento del parto (da effettuare entro i 12 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato)

• **qualora sia il padre che la madre vogliano godere dell'astensione facoltativa**, possono usufruire entrambi di un periodo complessivo di 10 mesi (in alcuni casi 11) da effettuare contemporaneamente o in tempi diversi, anche frazionabili.

• **il genitore solo (senza partner) può effettuare 11 mesi**, interi o frazionati, di astensione facoltativa, entro i 12 anni di vita del bambino. Il congedo parentale spetta ai lavoratori che hanno un rapporto di lavoro in essere; in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro il diritto viene meno dal giorno successivo**. Il livello della relativa indennità è del 30 per cento della retribuzione, nella misura di tre mesi intrasferibili per ciascun genitore**, per un periodo totale complessivo pari a sei mesi. Ad esso si aggiunge un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa un'indennità pari al 30 cento della retribuzione. **Pertanto, fermi restando i limiti massimi di congedo parentale fruibili dai genitori, i mesi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da sei a nove in totale**. L'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per il periodo di prolungamento fino a tre anni del congedo parentale usufruito per il figlio in condizioni di disabilità grave, è del 30%;

I periodi di assenza per congedo parentale, in caso di fruizione continuativa o frazionata ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro, comprendono anche i giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi (CCNL 2016-2018 art. 45 comma 5). Infine il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria.



Da sapere

I due genitori possono usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente. Il padre, inoltre, può fruirne anche nel periodo in cui la madre è in congedo di maternità o quando beneficia dei riposi giornalieri per allattamento. Il padre lavoratore dipendente ha un diritto autonomo al congedo parentale, potendone usufruire anche qualora la madre non ne abbia diritto.



Da sapere

Qualora la lavoratrice approfitti del congedo per svolgere altre mansioni, in abuso di diritto la stessa potrebbe andare incontro al licenziamento. Questo è quanto stabilito dalla Corte di Cassazione in una recente sentenza.



Trattamento economico

Dopo i tre mesi di congedo di maternità retribuiti al 100%, i periodi di congedo parentale, da contratto, sono retribuiti nel modo seguente:

- **Per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padre i primi trenta giorni**, che possono essere fruiti anche frazionatamente e fino al compimento del **sesto anno di vita del bambino, sono utili ai fini della maturazione delle ferie, sono valutati per l'anzianità di servizio e sono retribuiti al 100%** (CCNL 2016-2018 art. 45 comma 3);

- Per le lavoratrici madri o per i lavoratori padri spetta un'indennità del **30% della retribuzione per 5 mesi** da fruire anche frazionatamente fino al 12 anno di vita del bambino;

Permessi per allattamento

I permessi per allattamento sono la possibilità che viene data alla lavoratrice madre - durante il primo anno di età del bambino - di godere due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata di lavoro (ad eccezione di figli con handicap per i quali i riposi possono essere fruiti fino al compimento dei tre anni). Se richiesto dalla lavoratrice, **il datore di lavoro è obbligato** a consentire alla madre di assentarsi per 1 o 2 ore al giorno, in base al proprio orario di impiego ma può definire le modalità di utilizzo**. Qualora la mamma per qualsiasi motivo non ne possa beneficiare, i riposi giornalieri possono essere goduti anche dal padre**. Queste ore di riposo sono conosciute con il nome di permessi per allattamento, anche se in realtà chi li richiede non deve dimostrare di allattare ancora il proprio figlio. **In caso di parto gemellare le ore di permesso raddoppiano. Durante le ore di permesso la lavoratrice percepisce il 100% della retribuzione prevista dal contratto.**

Congedo per malattia del figlio

L'assenza per malattia del figlio è un diritto riconosciuto alternativamente sia alla madre e sia al padre fino al compimento degli otto anni del bambino (D.L.vo n. 151/2001 art. 47 comma 1.) Tale normativa non è cambiata dopo l'entrata in vigore del nuovo congedo parentale Inps fino a 12 anni del bambino.

Per malattia del bambino si intende una modificazione peggiorativa dello stato di salute (Circolare 79/76 Ministero del Lavoro), per cui non può essere considerato malattia del figlio la necessità di un soggiorno al mare o in montagna della madre con il figlio. I dipendenti pubblici hanno diritto a trenta giorni retribuiti ogni anno fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (CCNL 2016-2018 art. 45 comma 4), successivamente si ha diritto a cinque giorni all'anno non retribuiti fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio.

Questo periodo di congedo per malattia del figlio può sommarsi al congedo parentale ed è un periodo utile alla maturazione dell'anzianità di servizio ma non utile alla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. **I dipendenti privati hanno diritto a giorni illimitati fino al terzo anno e cinque giorni all'anno dal quarto all'ottavo anno di età del bambino tutti senza retribuzione.**

0-3 anni	4-8 anni

Dipendenti pubblici	30 giorni all'anno retribuiti	5 giorni all'anno non retribuiti
Dipendenti privati	Giorni illimitati non retribuiti	5 giorni all'anno non retribuiti

Tratto da Nursind Romagna/Quotidiano Sanità