



Il Parlamento italiano ha approvato il Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n° 151 denominato "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", entrato in vigore il 27 aprile 2001. Questo opuscolo illustra in forma sintetica le tutele che la normativa prevede per le lavoratrici madri e i lavoratori padri.

settembre 2002

congedi parentali

I genitori hanno diritto a un periodo di **astensione facoltativa** dopo l'astensione obbligatoria ed entro l'8° anno di vita del bambino.

A chi spetta: a **madri e padri lavoratori dipendenti** (esclusi disoccupati o sospesi, le domestiche e le lavoranti a domicilio).

Per quanto tempo:

- se c'è un genitore solo: massimo 10 mesi
 - madre: massimo 6 mesi anche frazionati
 - padre: massimo 7 mesi anche frazionati.
- Il totale tra i due genitori non può superare 11 mesi.

Cosa si deve fare: presentare con almeno 15 giorni di preavviso la domanda all'INPS (se lavoratori di ditte private) e alla ditta, utilizzando l'apposito modulo e allegando il certificato di nascita del bambino o l'autocertificazione dell'avenuta nascita.

Parti plurimi: ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti per la nascita di un solo figlio. Occorre presentare a ditta e INPS una domanda per ciascun figlio.

Indennità: 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi, da usufruire entro i 3 anni di vita del bambino. Per periodi ulteriori solo in particolari condizioni di reddito.

Congedi per lavoratrici autonome: artigiane, commercianti, coltivatrici dirette e

mezzadre hanno diritto a tre mesi di congedo da fruire entro l'anno di vita del bambino. La domanda deve essere presentata all'INPS assolutamente prima della fruizione.

congedi per malattia del bambino

Ogni genitore può usufruire di congedi non retribuiti per malattia del figlio:

- senza limiti di tempo fino a 3 anni di età del bambino
- per un massimo di 5 giorni lavorativi l'anno per ciascun genitore, dai 3 agli 8 anni di età del bambino.

Cosa si deve fare: presentare al datore di lavoro un certificato medico rilasciato da medico dipendente o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale, che attesta la necessità di assistere il bambino, e una dichiarazione che attesti che l'altro genitore non ne usufruisce. I genitori non sono tenuti al rispetto delle fasce orarie.

riposi giornalieri

Le lavoratrici hanno diritto ad una **riduzione dell'orario di lavoro** per allattamento nel primo anno di vita del bambino.

A chi spettano: alla lavoratrice madre dipendente, al lavoratore padre in particolari condizioni o se la madre lavoratrice non ne usufruisce.

Per quanto tempo: entro il primo anno di vita del bambino.

In cosa consistono: 2 ore di riposo retribuito su orario di lavoro pari o superiore a 6 ore giornaliere; 1 ora su orario di lavoro inferiore a 6 ore giornaliere. In caso di parto plurimo (2 o più figli) i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche contemporaneamente dai genitori, se entrambi dipendenti.

Cosa si deve fare: il datore di lavoro è tenuto a garantire i riposi giornalieri alla lavoratrice madre. Se il richiedente è il padre occorre presentare specifica domanda a datore di lavoro e INPS allegando dichiarazione che attesti che la madre non ne usufruisce e non è in astensione obbligatoria o in congedo parentale.

assegno di maternità di base

È concesso dai Comuni, per i nuovi nati e per i minori in affidamento o adozione, a donne che non beneficiano dell'indennità di maternità, a condizione che il reddito del nucleo familiare non superi un tetto prestabilito.

assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

È concesso dall'INPS, per i nuovi nati e per i minori in affidamento o adozione, a donne che non beneficiano dell'indennità di maternità o che beneficiano di una indennità inferiore a un certo tetto, a condizione che sussistano particolari condizioni di contribuzione previdenziale.

indirizzi utili

SPSAL

Servizi Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro Azienda Usi
per informazioni e assistenza relative alla tutela da lavoro a rischio

Distretto di MODENA CASTELFRANCO

Via Canaletto, 15 Modena
Tel. 059/435192 - 435100 • Fax 059/435197

Distretto di CARPI

Piazzale dell'Ospedale, 3 Carpi
Tel. 059/659932 • Fax 059/659949

Distretto di MIRANDOLA

Via L. Smerieri, 3 Mirandola
Tel. 0535/602850 - 1 • Fax.0535/602855

Distretto di SASSUOLO

Via F. Cavallotti, 136 Sassuolo
Tel. 0536/863753 • Fax. 0536/863797

Distretto di VIGNOLA

Via Libertà, 799 Vignola
Tel. 059/777033 • Fax. 059/777062

Distretto di PAVULLO

Viale Martiri, 63 Pavullo
Tel. 0536/29498 • Fax. 0536/29463

Consultorio Familiare

Dipartimento Salute Donna

Azienda Usi

per informazioni, assistenza e certificazioni relative alla gravidanza

MODENA Viale Molza, 3 • Tel. 059/2134359 - 60

MODENA Via Don Minzoni, 121 • Tel. 059/2134006

CASTELFRANCO E. Via Martiri, 368 • Tel. 059/929508

CARPI Via Don L. Sturzo, 21 • Tel. 059/6554170

MIRANDOLA Via L. Smerieri, 3 • Tel. 0535/602815

SASSUOLO Via Cavallotti, 136 • Tel. 0536/863788

SPILAMBERTO Viale Marconi, 4 • Tel. 059/7574501

PAVULLO Viale Martiri, 63 • Tel. 0536/29369

Direzione Provinciale del Lavoro

per anticipo e prolungamento dell'astensione

fino a sette mesi dopo il parto

Piazza Cittadella n. 8/9 Modena

Tel. 059/224955 - 222410 - 223430

Fax 059/224946

INPS

per astensione obbligatoria, congedi e altre misure di tutela previdenziale

MODENA Viale Reiter, 72 • Tel. 059/307702 - 03

CARPI Via Remesina Interna, 44 • Tel. 059/6329529

MIRANDOLA Via Pico, 39 • Tel. 0535/665811

SASSUOLO Via Tien An Men, 19/21 • Tel. 0536/996925

VIGNOLA Via Agnini, 367 • Tel. 059/7700351

PAVULLO Via Marchiani, 206 • Tel. 0536/328518

congedo di maternità

Le lavoratrici dipendenti hanno diritto ad un periodo di **astensione obbligatoria dal lavoro** nei due mesi antecedenti la data presunta del parto e nei tre mesi dopo il parto.

A chi spetta: alle **lavoratrici dipendenti:** operaie, impiegate, apprendiste, socie di cooperative, domestiche, lavoratrici dello spettacolo.

Cosa deve fare la lavoratrice: la lavoratrice deve presentare la **domanda all'INPS ed al datore di lavoro** (solo al datore di lavoro se è dipendente pubblica), utilizzando l'apposito modulo e allegando il **certificato medico di gravidanza** indicante la data presunta del parto rilasciato dal ginecologo dell'AUSL o dell'Azienda Ospedaliera. Se il certificato è redatto da ginecologo privato l'INPS ne chiede regolarizzazione tramite visita da eseguirsi presso l'Azienda USL (Consultorio familiare o Servizio Igiene Pubblica) o presso la stessa INPS.

Flessibilità: è possibile astenersi dal lavoro partendo dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista ginecologo dell'AUSL o dell'Azienda Ospedaliera e il medico competente della ditta (ove previsto) attestino che tale opzione non arrechi danni alla salute della gestante e del nascituro (se in azienda non è previsto il medico competente occorre una dichiarazione del datore di lavoro che attesti che la mansione della lavoratrice non è a rischio).

Per usufruire della flessibilità la lavoratrice deve farne specifica richiesta compilando, nel modulo per la domanda di astensione obbligatoria, l'ap-

sito spazio e allegando le certificazioni richieste che attestino l'assenza di rischi per la salute e la sicurezza.

Parto prematuro: i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

Indennità: la lavoratrice usufruisce per i 5 mesi di astensione obbligatoria di una indennità pari all'80% della retribuzione e relativa contribuzione. Alcuni contratti di categoria prevedono l'integrazione al 100% della retribuzione.

Le lavoratrici autonome e quelle a **gestione separata INPS o parasubordinate** (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette e colone mezzadre, collaboratrici con rapporto di lavoro coordinato e continuativo e libere professioniste) hanno diritto ad una indennità di maternità mensile per 5 mesi. Per usufruirne occorre presentare domanda all'INPS utilizzando gli specifici moduli.

Le lavoratrici **libere professioniste iscritte ad altre casse previdenziali** hanno diritto ad una indennità di maternità pari a 5 mesi. La lavoratrice deve presentare domanda alla rispettiva cassa di previdenza e assistenza.

congedo di paternità

I padri lavoratori possono usufruire dell'astensione obbligatoria e della relativa indennità nei tre mesi dopo il parto solo in caso di impossibilità della madre per morte, grave malattia, abbandono o affidamento esclusivo al padre.

Il lavoratore deve presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS documentando i motivi della richiesta.

tutela da lavoro a rischio

La normativa stabilisce che è vietato adibire le lavoratrici madri al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Il D.Lgs. 151/01 riporta un elenco di lavori a rischio vietati per tutto il periodo della gestazione. In alcuni casi il divieto è prolungato fino a 7 mesi dopo il parto.

Qualora non sia possibile adibire la lavoratrice a mansioni adeguate verrà concessa, tramite provvedimento emanato dalla Direzione provinciale del Lavoro, l'autorizzazione all'anticipo e/o prolungamento del periodo di astensione obbligatoria.

Esempi di lavori a rischio

- **Lavori faticosi come il sollevamento o il trasporto di pesi o lavori che obbligano a stare in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che comportano posizioni particolarmente affaticanti**
- **Lavori pericolosi, come quelli effettuati con l'ausilio di scale o altri con rischio di cadute**
- **Lavori che espongono a sostanze chimiche pericolose per la salute: tossiche, nocive, irritanti**
- **Lavori che espongono a rischio biologico o a radiazioni ionizzanti**
- **Lavori con macchine o utensili che trasmettono intense vibrazioni o effettuati su mezzi di locomozione in moto**
- **Lavori eseguiti in ambienti particolarmente polverosi o rumorosi, o in presenza di condizioni microclimatiche particolarmente sfavorevoli.**

È inoltre vietato adibire le donne al **lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6**, per tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni.

Cosa deve fare il datore di lavoro: **valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici**, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici nonché i processi e le condizioni di lavoro, **adottare le misure necessarie** affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, **adibire la lavoratrice ad altre mansioni**, qualora non possa eliminare il rischio, **informare** le lavoratrici e i loro RLS sulla valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate, **se non ci sono mansioni adeguate** inviare la lavoratrice al Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL (SPSAL) munita di dichiarazione sull'impossibilità di cambio mansione.

Cosa deve fare la lavoratrice: **informare sempre il datore di lavoro della gravidanza** in atto, ai fini dell'immediato allontanamento dall'eventuale mansione a rischio e dell'applicazione delle misure di tutela previste dalla legge;

nel caso in cui non sia possibile lo spostamento ad una mansione idonea **presentare domanda al SPSAL** per le procedure di autorizzazione all'anticipo dell'astensione obbligatoria per lavoro a rischio. La domanda dovrà essere corredata dal certificato di gravidanza del ginecologo che attesti l'epoca di

gravidanza e la data presunta del parto. Per il prolungamento della maternità la lavoratrice, all'atto della richiesta, deve autocertificare la data dell'avvenuto parto.

E' possibile contattare, anche telefonicamente, il SPSAL del territorio in cui ha sede la ditta dove si lavora, per avere informazioni sulla adeguatezza delle mansioni assegnate. Il SPSAL può intervenire per verificare, anche mediante sopralluogo in ambiente di lavoro, la congruità dei compiti lavorativi svolti.

congedo di maternità anticipata per gravidanza a rischio

La lavoratrice ha diritto all'anticipo dell'astensione obbligatoria per maternità qualora la gravidanza debba ritenersi a rischio per gravi complicanze della gestazione o preesistenti patologie, che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

Cosa deve fare la lavoratrice: presentare, di persona o per posta, **domanda di anticipo del congedo di maternità per gravidanza a rischio alla Direzione Provinciale del Lavoro**, allegando il certificato medico attestante lo stato di gravidanza e la particolare complicanza o patologia. La Direzione Provinciale del Lavoro rilascerà apposita ricevuta attestante la data di presentazione della domanda ed il periodo di interdizione dal lavoro richiesto. Qualora il certificato sia stato rilasciato da un

ginecologo pubblico, l'ufficio provvede direttamente ad autorizzare l'anticipo del congedo di maternità. Qualora invece il certificato provenga da un medico privato, verrà richiesta una visita di controllo da parte del medico ginecologo del Consultorio AUSL prima di rilasciare il provvedimento definitivo, che comunque decorrerà dalla data di presentazione della domanda.

congedo per adozioni o affido

La **madre adottiva o affidataria** ha diritto all'astensione dal lavoro (e relativa indennità) per i primi tre mesi dall'ingresso nella famiglia del bambino che al momento dell'adozione o dell'affidamento non abbia superato i 6 anni di età (per l'adozione di stranieri fino al compimento dei 18 anni). Il congedo con relativa indennità spetta al **padre adottivo o affidatario** nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne o sia deceduta, oppure il bambino sia affidato in via esclusiva al padre. Per ottenere il congedo per adozioni o affido occorre presentare domanda all'INPS e al datore di lavoro utilizzando lo specifico modulo.