

Congedo di maternità e di paternità: tutte le regole

La tutela della maternità e della paternità si applica a tutti i lavoratori del settore pubblico e privato sia subordinati (compresi apprendisti e soci lavoratori di cooperative) che autonomi.

Rispetto alla categoria dei lavoratori autonomi si ricorda il messaggio INPS del 27.3.2008, n. 7040, con il quale l'Istituto ha precisato che sono comprese nella tutela di maternità le lavoratrici a progetto e categorie assimilate: le associate in partecipazione, le libere professioniste, le collaboratrici appartenenti alle c.d. "mini co.co.co." (prestazioni non superiori a 30 giorni nell'anno solare e compensi inferiori a 5.000 euro) nonché le lavoratrici riconducibili alle forme di collaborazione "tipiche" (amministratori, sindaci, revisori di società ecc.). Ovviamente per queste tipologie di lavoratrici il presupposto per la tutela è l'iscrizione alla Gestione separata INPS con versamento della specifica aliquota destinata al finanziamento delle prestazioni di maternità (dal 7.11.2007: 0,72%). Inoltre con decorrenza 1.4.2006 l'art. 1, legge n. 104/2006 ha esteso la tutela previdenziale relativa alla maternità e alla paternità di cui al D.Lgs. 151/2001 alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità in favore delle lavoratrici in oggetto, trovano applicazione i criteri e le modalità previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

La tutela della maternità è inoltre estesa ai casi di interruzione della gravidanza. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto. In tal caso, la lavoratrice ha diritto per il periodo interessato:

- 1) al trattamento economico di malattia;
- 2) alla non computabilità agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi al periodo di comperto.

La lavoratrice certifica l'interruzione di gravidanza con un certificato rilasciato da un medico di base convenzionato.

Se l'interruzione si verifica successivamente a questo termine, l'evento è equiparato al parto e la lavoratrice ha diritto al congedo di maternità e alla relativa indennità per i 3 mesi successivi (art. 19, D.Lgs. n. 151/2001; INPS, circ. n. 139/2002).

La lavoratrice non potrà, pertanto, essere adibita al lavoro nel periodo

Ambito di applicazione

Interruzione della gravidanza

di astensione obbligatoria **successivo all'evento interruttivo**, evento coincidente non con la morte del nascituro, bensì **con l'espulsione del feto** (Cass. n. 3993/1984). In tale caso, il divieto di adibizione in questione non decade né in presenza dell'esplicita **rinuncia** della lavoratrice al diritto di fruire del periodo di congedo obbligatorio *post partum*, trattandosi di diritto indisponibile, né tantomeno in presenza dell'**attestazione** da parte del medico curante e/o del medico competente dell'assenza di controindicazioni alla **ripresa** dell'attività lavorativa. L'inosservanza al predetto divieto, infatti, costituisce ipotesi di **reato penalmente** sanzionata, indipendentemente dall'accertamento in concreto delle condizioni psicofisiche della puerpera, poiché l'illecito ricorre sulla base della semplice **presunzione**, operata dal legislatore, della idoneità della condotta a ledere, o semplicemente mettere in pericolo, la salute della lavoratrice nel periodo di congedo *post partum*. In tal senso si è espressa anche la giurisprudenza di legittimità riconoscendo che lo stato effettivo di salute della donna in tale periodo può risultare indifferente al datore di lavoro considerata l'obbligatorietà in ogni caso dell'astensione dal lavoro (Cass. n. 2466/2000; Min. lav., nota n. 51/2009).

Publico impiego

Dall'1.1.2009, l'art. 20, c. 2, D.L. n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 ha disposto l'applicazione della normativa sulla maternità a favore dei **dipendenti delle imprese dello Stato**, degli **Enti pubblici** e degli **Enti locali privatizzati** e a capitale misto. Detti enti sono tenuti a versare, secondo la normativa vigente, la contribuzione per maternità. Sull'argomento è intervenuto anche l'INPS con circolare n. 114/2008 e con successivi messaggi (n. 3352/2009, n. 5730/2009, n. 15680/2009). Le **contribuzioni sono dovute per tutti i lavoratori**, secondo la qualifica rivestita e il settore di appartenenza dell'impresa, ancorché assunti anteriormente alla privatizzazione e indipendentemente dall'Ente previdenziale al quale viene versata la contribuzione pensionistica. Si tratta delle imprese partecipate, in tutto o in parte, dallo Stato e dagli Enti pubblici nonché delle imprese degli Enti locali (D.Lgs. n. 267/2000), che sono state interessate da processi di privatizzazione; analogamente, in quanto già assoggettate a regimi speciali, si devono ritenere incluse le imprese costituite a seguito di trasformazioni di enti e istituti di diritto pubblico.

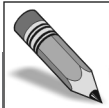
Durata del congedo

Il congedo di maternità rappresenta il periodo durante il quale è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorativa.

Questo periodo è stabilito dall'art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 dai **2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi la data effettiva del parto**.

La determinazione della data presunta del parto è rimessa alla valutazione contenuta nel certificato medico che la lavoratrice è tenuta a consegnare al datore di lavoro e all'INPS (art. 21, D.Lgs. n. 151/2001). Analogamente anche il certificato di nascita del bambino (al fine di determinare con esattezza la data del parto) deve essere consegnato al datore di lavoro nel termine di 30 giorni dall'evento (salvo la presentazione di apposita autocertificazione).

L'**inizio del periodo del congedo di maternità è determinato senza includere la data presunta del parto**, pur rimanendo oggetto di tutela (INPS, msg. n. 18311/2007). È possibile che si configurino i tre casi evidenziati nell'esempio che segue.



1. **Coincidenza** tra data presunta e data effettiva del parto: 7 marzo
 - Astensione *ante partum* 7 gennaio – 6 marzo
 - Astensione *post partum* 8 marzo – 7 giugno
2. **Mancata coincidenza** tra data presunta (7 marzo) ed effettiva (12 marzo) del parto:
 - Astensione *ante partum* 7 gennaio – 11 marzo
 - Astensione *post partum* 13 marzo – 12 giugno
3. **Parto prematuro**: data presunta 7 marzo – data effettiva 1° marzo
 - Astensione *ante partum* 7 gennaio – 28 febbraio
 - Astensione *post partum* 2 marzo – 7 giugno

Come è evidente il periodo complessivo di 5 mesi (e un giorno) spettante è legato all'esatta individuazione delle date di presunto parto e di parto effettivo che, ovviamente, possono non coincidere.

La durata del congedo di maternità finora indicata rappresenta la regola generale cui le lavoratrici in condizioni ordinarie si attengono. Tuttavia esistono delle variazioni a questo schema che si ricollegano da una parte alla volontà di assicurare una maggiore garanzia alla lavoratrice e al nascituro prevedendo più lunghi periodi di inibizione al lavoro e dall'altra alla facoltà della lavoratrice di conciliare al meglio il suo ruolo familiare modificando il periodo di astensione.

Si tratta delle casistiche individuate dall'art. 17, D.Lgs. n. 151/2001 secondo il quale, al ricorrere delle condizioni previste, la **lavoratrice ha diritto di astenersi dal prestare la propria attività lavorativa anche in periodi antecedenti ai 2 mesi prima del parto presunto**:

a) *lavori gravosi o pregiudizievoli* (art. 17, c. 1): è possibile estendere il divieto a 3 mesi prima del parto presunto qualora la lavoratrice sia occupata in lavori gravosi o pregiudizievoli in relazione al suo avanzato stato di gravidanza; la connessione tra il lavoro svolto e la sua rischiosità per la gravidanza era affidata dal Testo Unico a un decreto del Ministero per il lavoro e per la previdenza sociale, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. In mancanza del decreto, l'anticipazione del congedo è disposta dalla DPL – servizi ispettivi territorialmente competente.

b) *accertamento medico* (art. 17, c. 2): il servizio ispettivo della DPL territorialmente competente può disporre il divieto al lavoro della lavoratrice in gravidanza, sulla base di uno specifico accertamento medico condotto dai competenti organi del servizio sanitario nazionale, fino all'inizio del congedo di maternità ossia fino ai 2 mesi precedenti la data presunta del parto. Questa possibilità ricorre nel caso in cui, precisa la norma, si verifichino le seguenti condizioni:

b1) **gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose** che si presume possano essere **aggravate dallo stato di gravidanza**: il provvedimento di **interdizione deve essere disposto dal servizio ispettivo della DPL competente entro 7 giorni dalla istanza presentata dalla lavoratrice**;

Estensione del divieto di astensione anticipata

La validità del provvedimento decorre, a tutela della lavoratrice, dalla data di effettiva interdizione della lavoratrice e non dalla data di emissione del provvedimento. Unico limite alla possibilità di retrodatare la decorrenza del provvedimento è costituito dalla data di decorrenza delle complicità indicata dal certificato medico.

Qualora il provvedimento non sia emanato entro 7 giorni, lo stesso si intende accolto e l'interdizione avrà luogo fino alla data coperta dal certificato medico, successivamente alla quale la lavoratrice potrà tornare a prestare la propria attività.

b2) **condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino:** il provvedimento può essere disposto su domanda della lavoratrice oppure d'ufficio qualora nel corso dello svolgimento dell'attività ispettiva si riscontrino le condizioni per la concessione dell'estensione del divieto;

b3) **impossibilità dello spostamento ad altre mansioni secondo la norma relativa ai "lavori vietati"** di cui si dirà oltre.

In riferimento alle ultime due casistiche si forniscono le seguenti ulteriori indicazioni:

- il provvedimento può essere emanato entro 7 giorni dalla richiesta e ha validità dal momento della sua emanazione (quindi il datore di lavoro non può autonomamente decidere di rifiutare la prestazione lavorativa);
- il divieto può estendersi anche fino ai 7 mesi di vita del bambino.

Chiarimenti amministrativi

In via amministrativa inoltre sono stati chiariti alcuni aspetti relativi all'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni. Il primo chiarimento (Min. lav., nota 1.6.2006 – Prot. 25/SEGR/0000097) riguarda il



Facsimile

Richiesta della lavoratrice di interdizione anticipata alla DPL

Spett.le Direzione Provinciale del Lavoro

e p.c.: Alla Ditta

La sottoscritta _____ nata a _____ il _____ residente a _____ in via _____ n. _____ dipendente della ditta _____ con sede a _____ in via _____ con la qualifica di _____ trovandosi nelle condizioni previste dalla legge, come risulta dagli allegati certificati medici,

CHIEDE

l'autorizzazione ad assentarsi anticipatamente dal lavoro
(barrare l'ipotesi che ricorre)

- per gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza
- perché le condizioni di lavoro e/o ambientali sono ritenute pregiudizievoli alla propria salute e a quella del bambino perché, malgrado la richiesta avanzata, non può essere spostata ad altra mansione.

La sottoscritta fa presente che, trascorsi sette giorni dall'invio della presente, se non riceve risposta, si riterrà automaticamente autorizzata all'astensione anticipata

Data _____

Firma _____

ALLEGATI:

– certificato medico di gravidanza



Concessione di interdizione anticipata della DPL alla lavoratrice

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Direzione Provinciale del Lavoro di _____

Prot. _____

Data _____

Il Direttore

Vista la richiesta presentata il _____ dalla sig.ra _____ nata a _____ il _____
di interdizione anticipata dal lavoro per _____ (indicare la motivazione)
(barrare l'ipotesi che ricorre)

- Visto il certificato medico rilasciato il _____
 Visto il certificato medico rilasciato il _____ dalla ASL di _____
ovvero l'accertamento effettuato il _____ dal Servizio Medico ASL di _____
 Vista la dichiarazione del datore di lavoro rilasciata il _____ dalla quale risulta che (indicare le ragioni del datore di lavoro)

Considerato

che dalla documentazione sopra indicata risulta la sussistenza delle condizioni previste dall'art. 17, lett. C), D.Lgs. 26.32001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità),

Dispone

L'interdizione dal lavoro per il periodo dal _____ al _____.

Il Direttore

N.B. Il presente provvedimento è definitivo. Contro di esso è ammesso ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dalla notifica del presente atto o, in via alternativa, ricorso al TAR entro 60 giorni sempre dall'avvenuta notifica.

fatto che alla domanda di interdizione anticipata può essere allegata una dichiarazione del datore di lavoro circa l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni. In questo modo si rende possibile l'emissione del provvedimento entro i 7 giorni stabiliti; in caso contrario la Direzione provinciale del lavoro non potrà emanare con la stessa tempestività il provvedimento di interdizione e il datore di lavoro, come detto, non potrà disporre in autonomia l'interdizione stessa.

Il secondo chiarimento (Min. lav., nota 28.11.2006 – Prot. 25/I/0006584) riguarda il fatto che lo spostamento ad altre mansioni non può comunque comportare un utilizzo così poco impegnativo della lavoratrice da rendere di fatto inesigibile la prestazione lavorativa.

Il congedo di maternità può essere fruito (su richiesta) a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e terminare dopo 4 mesi dalla data effettiva del parto (art. 20, D.Lgs. n. 151/2001; INPS, circ. n. 152/2000 e n. 8/2003; INPS, msg. n. 13279/2007).

Il posticipo dell'inizio del congedo obbligatorio, pertanto, può avvenire nel limite minimo di 1 giorno e fino a un massimo di 1 mese.

Chiaramente la richiesta di posticipo da parte della lavoratrice può essere successivamente ridotta per fatti sopravvenuti che non consentano alla stessa di continuare a prestare l'attività lavorativa. Da quel momento pertanto decorrerà il normale congedo di maternità, la cui durata dovrà

Flessibilità

essere complessivamente **rideterminata** anche tenuto conto della flessibilità realmente fruita.

Affinché la lavoratrice possa fruire della facoltà di posticipare l'inizio del congedo è necessario che non sussistano:

- 1) condizioni patologiche a rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- 2) provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro da parte della DPL;
- 3) incompatibilità nelle mansioni svolte rispetto all'ambiente e/o all'articolazione dell'orario;
- 4) incompatibilità riguardo le modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

La **richiesta di flessibilità del congedo**, da operare **compilando l'apposita sezione della ordinaria domanda di congedo**, da parte della lavoratrice deve essere **consegnata al datore allegando un'attestazione** del rispetto delle condizioni **rilasciato da un ginecologo del SSN o del medico convenzionato** e, **ove previsto, dal medico competente preposto in azienda** alla tutela della salute. Il datore accoglie la domanda anche qualora sia presentata oltre il 7° mese di gravidanza purché le attestazioni del ginecologo del SSN (o convenzionato) e del medico aziendale siano state acquisite dalla lavoratrice nel corso del 7° mese. Se le attestazioni mediche sono state acquisite dalla lavoratrice dopo il 7° mese di gravidanza, la domanda può essere accolta solo per l'eventuale residuo di giorni decorrenti dal rilascio delle attestazioni. **Per i giorni in cui la lavoratrice si è avvalsa della flessibilità senza essere stata autorizzata, l'indennità di maternità non è erogabile** in quanto, per tali giorni, **la lavoratrice ha diritto a percepire la retribuzione dal datore** (art. 6, c. 2, legge n. 138/1943); i giorni di ritardo non possono essere recuperati dalla lavoratrice dopo il parto.



Esempio

Verifica del periodo di flessibilità

Data presunta (ed effettiva) del parto: 15.2.2010

Richiesta di flessibilità: dal 15.12.2009 al 15.1.2010

La lavoratrice che ha prestato la sua attività per tutto l'ottavo mese avrebbe diritto ad astenersi fino al 15.6.2010, cioè 4 mesi dopo il parto. L'attestazione medica deve essere prodotta entro il 15.12.2009. Ogni giorno di ritardo oltre il 15.12.2009, e comunque non oltre il 15.1.2010, non potrà essere recuperato nel periodo successivo al parto.

Divieti di prestazione lavorativa

Durante tutto il periodo della gravidanza e fino al compimento del settimo mese del bambino il datore di lavoro non può utilizzare la lavoratrice nell'espletamento di alcuni lavori che sarebbero pregiudizievoli della sua sicurezza e salute. Il divieto riguarda:

- 1) il trasporto e il sollevamento di pesi;
- 2) i lavori pericolosi, faticosi e insalubri (di seguito riportati);
- 3) lavori che espongono ad agenti e condizioni di lavoro non consoni, considerati anch'essi "pericolosi".

La lavoratrice che sia adibita a uno di questi lavori deve essere addetta ad altre mansioni da parte del datore di lavoro per tutto il periodo di vigenza del divieto.



Facsimile

Certificato medico - flessibilità

Certificato medico

Certifico di aver visitato in data odierna la Sig.ra _____ nata a _____, il _____, dipendente della ditta _____, con sede di lavoro in _____, qualifica _____, attualmente nel corso della _____ settimana di gravidanza (U.M. _____, E.P.P. _____).

Dall'esame clinico/strumentale non sono emerse condizioni patologiche che configurino una situazione di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta (*) e non vi sono controindicazioni allo svolgimento dell'attività lavorativa in questa sede dichiarata.

In particolare, sono cessate le cause che avevano dato luogo al/i provvedimento/i di astensione anticipata dal lavoro (**).

Inoltre, sulla base delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice, si attesta

- *l'assenza di pregiudizio per la sua salute e quella del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro effettuato;*
- *l'assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro (***)*.

L'esercizio dell'opzione di "flessibilità" ai sensi dell'art. 20, D.Lgs. n. 151/2001, allo stato attuale, non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Luogo e data _____, li _____

Il Medico _____

Nota

La parte redatta in corsivo deve essere attestata solo nel caso in cui non sussista l'obbligo da parte del datore di lavoro di sorveglianza sanitaria sul lavoro, in caso contrario tale parte dovrà essere attestata dal medico competente e non dallo specialista ginecologo.

(*) Min. lav., circ. 7.7.2000, n. 43.

(**) Questa specificazione ricorre solo nel/i caso/i in cui tale/i provvedimento/i sia/siano stato/stati assente/i o sia/siano stato/i esibito/i dall'interessata.

(***) Min. lav., circ. 7.7.2000, n. 43.



Facsimile

Certificato medico competente - flessibilità

Dott. _____
Medico Chirurgo
Specialista in Medicina del Lavoro

Luogo e data _____

Oggetto: **Flessibilità congedo di maternità**

(legge n. 1204/1971, art. 4-bis; legge n. 58/2000, art. 12, c. 2; D.Lgs. n. 151/2001, art. 20)

in qualità di Medico Competente aziendale, tenuto conto della mansione svolta dalla sig.ra _____, dipendente della società _____, attesto che la medesima ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto (e nei quattro mesi successivi al parto) in quanto ha valutato che tale opzione non è in grado di arrecare pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Inoltre sulla base delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice si attesta: l'assenza di pregiudizio per la sua salute e quella del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e dall'articolazione dell'orario di lavoro effettuato; l'assenza di controindicazioni allo stato della gestazione riguardo le modalità di spostamento per il raggiungimento del posto di lavoro.

Quanto sopra a condizione che:

- venga acquisito, in parallelo, il parere dello specialista ginecologo da cui risulti che lo stato clinico della Dipendente permette una simile soluzione;
- nel lavoro con videoterminali (VDT) in azienda la dipendente osservi delle pause più frequenti di quelle previste dalla normativa vigente; vale a dire, indicativamente, anziché 15 min. ogni 120 min. di lavoro continuativo, di 10 min. ogni 60 min. di applicazione continuativa al VDT;
- nel corso dell'ottavo mese di gravidanza Ella non dedichi, indicativamente, più del 50% del suo turno a occupazioni continuative al VDT.

Medico competente
Specialista in Medicina del Lavoro

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7

- a) quelli previsti dal D.Lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal D.Lgs. 18.8.2000, n. 262;
- b) quelli indicati nella tabella allegata al D.P.R. 19.3.1956, n. 303 per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- c) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al D.P.R. 30.6.1965, n. 1124 e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- d) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- e) i lavori su scale e impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- f) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- g) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano a una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- h) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- j) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- k) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- l) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- m) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Elenco (non esauriente) di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 T.U.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 T.U.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Il riferimento ad "altre mansioni" comporta che non esista un obbligo da parte del datore di lavoro di reperire delle mansioni equivalenti, fermo restando però il trattamento retributivo che deve essere comunque garantito. Tuttavia, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni superiori la stessa ha diritto alla maggiore retribuzione corrispondente e, in base a quanto stabilito dall'art. 13 Stat. Lav., l'adibizione a tali mansioni superiori diviene definitiva, salvo diversa e più favorevole previsione della contrattazione collettiva, trascorso un periodo massimo di 3 mesi.

Si può in ogni caso verificare l'ipotesi per cui non esistano altre mansioni da assegnare alla dipendente. In questa ipotesi il servizio ispettivo della DPL territorialmente competente può emettere il provvedimento di interdizione anticipata di cui all'art. 17, c. 2, T.U.

Limitatamente alla durata della gravidanza, invece, esiste il divieto per le donne di (art. 8, D.Lgs. n. 151/2001):

- svolgere attività lavorativa in zone classificate a rischio radiazioni ionizzanti;

– svolgere attività che potrebbero esporre il nascituro a una dose che ecceda 1 millisievert.

Al fine di poter assolvere tale obbligo è richiesto che la lavoratrice comunichi il suo stato di gravidanza al proprio datore di lavoro non appena accertato. Il divieto inoltre si estende anche al periodo di allattamento qualora l'attività svolta possa comportare il pericolo di contaminazione.

Un'altra ipotesi di divieto imposta dal legislatore riguarda l'utilizzo delle lavoratrici nel lavoro notturno (art. 11, D.Lgs. n. 66/2003 e art. 53, D.Lgs. n. 151/2001). È vietato adibire al lavoro dalle 24 alle 6 le donne in gestazione, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

Accanto al completo divieto inoltre il legislatore prevede che abbiano facoltà di rifiutarsi di prestare lavoro notturno:

- 1) la lavoratrice subordinata, madre di un figlio di età inferiore di tre anni o, qualora la stessa non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno, il lavoratore padre convivente che sia anch'esso lavoratore subordinato;
- 2) la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario e convivente di un minore di età inferiore a 12 anni;
- 3) la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a loro carico un soggetto disabile ai sensi della legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili.

Lavoro notturno

Congedo di paternità

Il congedo di paternità è regolamentato dagli artt. 28-31, D.Lgs. n. 151/2001 e consiste nella **possibilità**, in alternativa al congedo di maternità, **del padre lavoratore di assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre.**

Le ipotesi previste dal legislatore affinché il lavoratore possa fruire del suo diritto sono le seguenti:

- 1) morte o grave infermità della madre;
- 2) abbandono del figlio da parte della madre;
- 3) affidamento esclusivo del bambino al padre;
- 4) rinuncia espressa della madre al diritto al congedo di maternità (questa ipotesi vale solo in caso di adozione o affidamento).

Il padre lavoratore ha un **diritto autonomo alla fruizione del congedo di paternità, correlato, quanto alla sola durata, alla eventuale fruizione del congedo di maternità da parte della madre** (ovviamente lavoratrice). In tale ipotesi, la durata del congedo di paternità è pari al periodo di astensione obbligatoria non fruito in tutto o in parte dalla madre, compresi quindi i periodi di astensione obbligatoria *post partum* di maggiore durata conseguenti alla flessibilità e/o al parto prematuro.

Definizione

Casistica

Il diritto autonomo del padre sussiste anche quando la madre non sia (o non sia stata) lavoratrice poiché la *ratio* dell'astensione obbligatoria *post partum* vuole garantire al neonato, proprio nei primi 3 mesi di vita, l'assistenza materiale ed affettiva di un genitore. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del congedo obbligatorio deve **presentare sia al datore di lavoro che all'INPS la domanda** (Mod. MAT - COD. SR01) **insieme alla certificazione attestante i casi sopra menzionati** (INPS, msg. 4.4.2007, n. 8774).

(Segue)

Indennità

Per l'intera durata del congedo il padre ha diritto alla medesima indennità prevista in caso di congedo di maternità e allo stesso si applicano le disposizioni relative al divieto di licenziamento.

Morte della madre

Certificato di morte della madre

oppure

Dichiarazione sostitutiva di certificazione, se trattasi di decesso del coniuge, ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, se trattasi di genitore non legato al richiedente da vincolo matrimoniale

Grave infermità della madre

Specifica certificazione medica rilasciata dal SSN (da allegare in busta chiusa)

Abbandono del figlio da parte della madre

1. *Mancato riconoscimento*: il genitore interessato deve rendere dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore; dalla predetta dichiarazione deve, altresì, risultare che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi.
2. *Riconoscimento*: unitamente alla dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, copia del provvedimento con il quale il giudice si è pronunciato in merito alla decadenza della potestà dell'altro genitore, ai sensi degli artt. 330 e 333 c.c.; in attesa di tale provvedimento, può essere validamente presentata copia dell'istanza, inoltrata dal genitore interessato, diretta a ottenere il provvedimento di cui sopra

Affidamento esclusivo del figlio al padre (art. 155-bis c.c.)

Copia del provvedimento da cui risulta l'affidamento esclusivo del figlio al solo padre richiedente

Rinuncia della madre lavoratrice che ha diritto al congedo di maternità

Attestazione della madre

**Documenti da allegare
alla domanda di congedo
di paternità**