



DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E DI SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Cari genitori,

vengono di seguito riassunti i principali articoli in materia di tutela e di sostegno della maternità e paternità, in base al

“D.lgs 151/2011 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”

Come specificato nell'art. 2 *“per **“congedo di maternità”** si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice; per **“congedo di paternità”** si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità; per **“congedo parentale”**, si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore”*.

Le donne, accertato lo stato di gravidanza, in relazione alla loro professione e allo stato di salute godranno di un periodo **obbligatorio di astensione** dal lavoro (“congedo di maternità”) che viene trattato nell'art. 16: è fatto divieto adibire al lavoro la donna *“durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 20; ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; durante i tre mesi dopo il parto; durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto”*.

Esiste un'**eccezione** in base all'art. 20 in cui la donna può decidere di *“astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.”*

Trascorsi i 3 mesi (o 4) di sospensione obbligatoria dal lavoro successivi alla nascita del/i bambino/i, i **genitori** acquisiscono il **diritto** a fruire dei **“congedi parentali”** come da art. 32: *“Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi”* fatta eccezione per i casi in cui il padre lavoratore fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale, in questo caso *“il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi” (Art 32 comma 2)*

In particolare, dopo il periodo di maternità obbligatorio, la madre può astenersi dal lavoro *“per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi”*; il padre *“dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2”*; *“qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi”*.

Se il congedo parentale viene richiesto in modalità frazionata e quindi lavorando almeno un giorno alla settimana il genitore ha diritto a mantenere i riposi settimanali, altresì i giorni di congedo verranno contati a pieno. Il congedo parentale spetta comunque al richiedente anche se l'altro non ne ha diritto.

Per quanto riguarda il trattamento economico, l'art. 34 definisce quanto segue:

“Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.”

Sono altresì retribuiti al 30% ulteriori mesi di congedo *“a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo”*.



Azienda Ospedaliera

SANTA MARIA DEGLI ANGELI PORDENONES. MARIA DEI BATTUTI
SAN VITO AL TAGLIAMENTOIMMACOLATA CONCEZIONE
MANIAGOS. GIOVANNI DEI BATTUTI
SPILIMBERGOS. GREGORIO
SACILE

Se la madre decide di rientrare al lavoro prima del compimento dell'anno di vita del bambino, la stessa (o in alternativa il padre come dall'art. 40) può fruire di "due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata" (art. 39) di un'ora ciascuno e solo di un riposo quando l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore; questi riposi vengono "considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda".

"I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa" e in caso di parto plurimo (art. 41) sono raddoppiati.

Per le donne che lavorano a turni, dall'accertato stato di gravidanza fino al compimento dell'anno di vita del bambino è **vietata** l'assegnazione al lavoro dalle ore 24 alle ore 6 (art. 53) e a discrezione della madre il diritto può essere esteso fino ai 3 anni compiuti (in alternativa il diritto può essere fruito dal padre convivente).

In base all'art. 54 "Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dall'art 16, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino." Tuttavia, in caso di **dimissioni volontarie** nel periodo di cui sopra "la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento" e quindi a godere delle indennità previste.(art. 55)
("La disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità")

Da quanto sopra riportato, madri e padri hanno dei diritti di cui godere per poter proseguire la cura e l'allattamento dei propri figli anche dopo il rientro al lavoro.

Pianificando congedi parentali e periodi di riposo nel primo anno di vita del figlio è possibile gestire con tranquillità questa parte essenziale della cura del bambino facendo **convivere lavoro e genitorialità**.