

Sel In gravidanza?

Chiedi il certificato al medico del Servizio Sanitario Nazionale (A.U.S.L.), che attesti la data presunta del parto e consegnalo al tuo datore di lavoro.

Da questo momento hai diritto a permessi retribuiti per esami pre-natali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche connessi allo stato di gravidanza.

Gravidanza patologica (es. Minaccia di aborto)

Se il certificato medico attesta la sussistenza di una gravidanza a rischio TU devi rivolgerti all' A.U.S.L. del luogo di residenza al fine di ottenere un provvedimento di interdizione dal lavoro.

Gravidanza fisiologica (con attività lavorativa o ambiente a rischio)

Se il certificato medico attesta solamente lo stato di gravidanza e la data presunta del parto, il DATORE di LAVORO informato ha l'obbligo di tutelare la tua salute e quella del/la tuo/a bambino/a adottando le seguenti misure:

- modificare temporaneamente le condizioni di lavoro, l'orario le tue mansioni (anche assegnandoti a mansioni inferiori, ma conservando la retribuzione che percepisci);
- allontanarti dal luogo di lavoro richiedendo l' interdizione all'Ispektorato Territoriale del Lavoro della Provincia in cui lavori.



Chi ha diritto a chiedere l'interdizione?

- le lavoratrici dipendenti (es: lavoratrici agricole, domestiche, operaie, impiegate, socie di cooperative),
- le lavoratrici con contratto di apprendistato,
- le lavoratrici con contratto a chiamata con indennità di disponibilità,
- le lavoratrici parasubordinate.

Come si presenta la domanda per ottenere l'interdizione anticipata?

Il datore di lavoro può scaricare dal sito dell'Ispektorato Nazionale www.ispektorato.gov.it/modulistica il modulo *interdizione anticipata-post partum dal lavoro - istanza del datore*, deve compilarlo ed inviarlo all'Ispektorato Territoriale del Lavoro allegando:

- copia del certificato di gravidanza,
- copia del documento di valutazione del rischio nella parte relativa alle lavoratrici madri
- copia del proprio documento di riconoscimento.

Come si presenta la domanda per ottenere l'interdizione posticipata? (Interdizione dal lavoro fino a sette mesi di vita del/la bambino/a)

Il datore di lavoro può utilizzare lo stesso modulo e i documenti elencati sopra, prima della scadenza del periodo del congedo obbligatorio e deve inviarlo all'Ispektorato Territoriale del Lavoro allegando anche copia certificato di nascita o autocertificazione.

Se il datore di lavoro non presenta la domanda

Puoi scaricare dal sito www.ispektorato.gov.it la richiesta di *interdizione anticipata-post partum dal lavoro - istanza lavoratrice*, inviandola o presentandola personalmente all'Ispektorato Territoriale del lavoro, allegando:

- copia del certificato di gravidanza (in caso di anticipata),
- copia del tuo documento di identità,
- autocertificazione di nascita (in caso di posticipata).

Quando viene emesso il provvedimento di interdizione?

L'Ispektorato Territoriale Lavoro valuta i rischi che sono indicati nel Documento di Valutazione del Rischio e quelli previsti dalla normativa di riferimento:

- Decreto Legislativo n. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità
- Decreto Legislativo n. 81/2008 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Ispektorato può disporre diversi provvedimenti:

- di allontanamento dal lavoro
- di rigetto della richiesta
- di cambio o limite alla mansione

Il congedo obbligatorio di maternità

Esiste il divieto di adibizione al lavoro per una durata complessiva di 5 mesi: solitamente 2 mesi precedenti la data presunta del parto e 3 mesi successivi la data del parto.

In caso di parto prematuro il periodo non goduto prima del parto viene aggiunto al congedo di maternità dopo il parto.

Puoi decidere di fruire del congedo obbligatorio astenendoti dal lavoro a partire dal giorno precedente la data presunta del parto e nei cinque mesi successivi.

In questo caso il medico specialista ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o il medico competente devono attestare che tale opzione non arrechi pregiudizio alla tua salute e a quella del/la bambino/a.

Chi ha diritto al congedo obbligatorio ?

- le lavoratrici dipendenti ,
- le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS (es: parasubordinate),
- il padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice, in casi particolari (morte o grave infermità della madre ovvero abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre),
- le lavoratrici che hanno adottato un minore (per complessivi 5 mesi),
- le lavoratrici che hanno in affido un minore (per complessivi 3 mesi),
- il padre lavoratore qualora la madre lavoratrice adottiva o affidataria non lo abbia chiesto.

Chi ha diritto all'indennità giornaliera di maternità?

Nei periodi di estensione del divieto di lavoro no al 7° mese, hai diritto alle indennità economiche corrispondenti all' 80% della retribuzione media globale giornaliera dell'ultimo mese di lavoro, salvo miglior trattamento previsto dal CCNL.

Permessi e riposi giornalieri per allattare

Nel 1° anno del bambino, hai diritto a 1 ora al giorno di riposo se il tuo orario di lavoro è inferiore a 6 ore, a 2 ore se lavori per 6 o più ore al giorno.

Se fruisci dell'asilo nido o di altra struttura idonea istituiti dal datore di lavoro, i permessi vengono ridotti della metà. Per usufruire di questo diritto devi dare comunicazione scritta al datore di lavoro con il quale ne concorderai le modalità. In caso di mancato accordo sulla distribuzione puoi rivolgerti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Questi riposi raddoppiano:

- in caso di parto gemellare o plurimo (non si triplicano);
- in caso di adozione o a-damento di 2 bambini (anche se entrati in famiglia in date diverse)

Chi ha diritto ai permessi e riposi giornalieri per allattamento?

- la lavoratrice subordinata assicurata all'INPS

Non hai diritto a questi permessi e riposi:

- sei una lavoratrice a domicilio/ se svolgi lavoro;
- domestico/ se sei sospesa o assente dal lavoro senza retribuzione;
- sei una lavoratrice iscritta alla gestione separata
- sei MAMMA che si trova in astensione obbligatoria o facoltativa;
- sei MAMMA lavoratrice se il padre lavoratore ha ottenuto l'astensione facoltativa;
- in caso di sciopero che comporti l'astensione al lavoro e per l'intera giornata;
- in caso di sciopero parziale che comprenda proprio l'orario che la mamma e il datore avevano preventivamente fissato.

Congedo parentale

Fino ai 12 anni del tuo bambino hai diritto ad un periodo di congedo, continuativo, non superiore a sei mesi, normalmente retribuito al 30% no agli 8 anni del bambino. Ne può usufruire anche il padre.

Il periodo complessivo di congedo per i genitori, se il papà ne usufruisce per almeno 3 mesi è di 11 mesi. In ogni caso sono retribuiti solo i primi sei se usufruiti entro gli 8 anni del bambino.

Puoi anche usufruire di questo congedo a ore o frazionato se previsto dal tuo CCNL di riferimento.

Altre tutele

Ai genitori di bambini con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della L. n. 104 del 1992 è riconosciuto, no a 3 anni di vita:

- il diritto ad un prolungamento del congedo parentale;
- il diritto a ulteriori riposi giornalieri
- il diritto ad usufruire di permessi mensili e di un periodo di congedo che non può superare i 2 anni.

Contro le discriminazioni

Se a seguito della gravidanza tu ritenga di aver subito discriminazione sul lavoro, puoi rivolgerti a:

Ispettorato territoriale del lavoro di Ravenna-Forli-Cesena
sede di Forli-Cesena
Via Paradiso, 7 47121 Forli
mail: ITL_Ravenna-ForliCesena@ispettorato.gov.it
tel. 0543.808311

Consigliera di Parità della Provincia Forli-Cesena
sede di Forli-Cesena
Piazza Morgagni 2, 47121 Forli
mail: consiglieraiparita@provincia.fc.it
tel. 0543.714545

Edizione 2019



Sei una lavoratrice dipendente in maternità?



Conosci le tue tutele