

## LA MATERNITÀ IN PILLOLE

### Il parte

Riprendiamo la trattazione della normativa sulla maternità collegata al mondo del lavoro, approfondendo la materia relativa ai congedi previsti dalla normativa nazionale.

Però prima di addentrarci nei meandri dei congedi, evidenziamo ciò che la normativa dice in merito ai controlli medici prenatali che la lavoratrice deve effettuare. In particolare, le lavoratrici gestanti hanno il diritto ad usufruire di permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, qualora questi dovessero essere eseguiti durante l'orario di lavoro. L'iter per usufruire dei permessi è molto semplice. Prima della visita, la lavoratrice dovrà richiedere le ore di permesso a mezzo istanza da presentare con le modalità previste dalla ditta presso la quale operano; successivamente la visita, la "futura madre" dovrà presentare la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Ora entriamo nel merito dei congedi previsti dalla normativa. La legge - ricordiamo che è il Decreto legislativo n. 151 del 2001 - stabilisce il divieto, per i datori di lavoro, di adibire al lavoro le donne nel periodo intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto stesso. I 5 mesi di astensione rimangono tali anche in caso di parto plurimo. Il periodo di astensione ante partum va determinato senza includere la data presunta del parto che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il giorno iniziale per computare a ritroso il periodo in questione.

La lavoratrice può optare per una distribuzione "flessibile" di tale congedo, assentandosi dal lavoro un mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo il parto stesso, purché un medico specialista - ginecologo - del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, e il medico aziendale competente (ove previsto), attestino che tale modalità di fruizione dell'astensione non sia pregiudizievole per la salute della gestante o del nascituro. Tale ultima disposizione tende a rendere adattabile il periodo di congedo obbligatorio in riferimento alle esigenze della lavoratrice madre, compatibilmente all'attenzione verso il futuro bimbo. Infatti, eventuali problematiche sulla gestazione devono essere evidenziate dallo specialista che potrà intervenire vietando lo slittamento del periodo di congedo obbligatorio, in considerazione del tipo di attività svolta dalla lavoratrice e di eventuali pregiudizi alle condizioni di salute del nascituro.

(\*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

Chi fruisce della flessibilità del congedo di maternità deve richiedere l'autorizzazione a proseguire prima che l'attività lavorativa prosegua nell'ottavo mese di gravidanza, cioè nel periodo in cui normalmente sarebbe iniziata l'astensione obbligatoria; ciò comporterà il respingimento delle domande di flessibilità cui siano allegati certificazioni sanitarie con data posteriore il 7° mese di gravidanza.

Nel caso in cui la data effettiva del parto sia successiva a quella presunta, il congedo si prolunga per tutti i giorni di ritardo, mentre se il parto si verifica prima di tale data (parti prematuri), i giorni di astensione non fruiti prima della nascita andranno a sommarsi a quelli che spettano dopo il parto.

#### Documentazione

Prima dell'inizio del periodo di astensione per maternità - due o un mese prima del parto, a seconda del fatto che si sia usufruito della flessibilità - la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'Istituto Assicuratore (es. Inps) la domanda di congedo per maternità redatta su appositi moduli, unitamente al certificato medico indicante la data presunta del parto.

La mancata presentazione del certificato di gravidanza contenente la data presunta del parto, non determina la decadenza dal diritto all'indennità, purché sia dimostrato che la gestante abbia in atto un regolare rapporto di lavoro all'inizio del periodo di interdizione e non abbia effettuato prestazioni retribuite nell'arco dell'interdizione medesima.

Il congedo per la maternità può essere anticipato rispetto al minimo obbligatorio previsto (5 mesi). Le circostanze - che la Direzione provinciale del Lavoro deve evidenziare - sono le seguenti: gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano aggravarsi con la gravidanza, rilevate a seguito di apposito accertamento medico richiesto dalla lavoratrice che deve essere disposto entro 7 giorni dall'istanza; condizioni di lavoro potenzialmente pregiudizievoli; impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni, in presenza di lavori vietati o valutazione dei rischi da cui risultino situazioni lavorative potenzialmente pregiudizievoli per la salute e la sicurezza della lavoratrice madre .

Il provvedimento autorizzatorio deve essere emanato - in duplice copia - entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione completa e dovrà essere trasmesso a cura della lavoratrice al datore di lavoro.

*Roberto Camera*