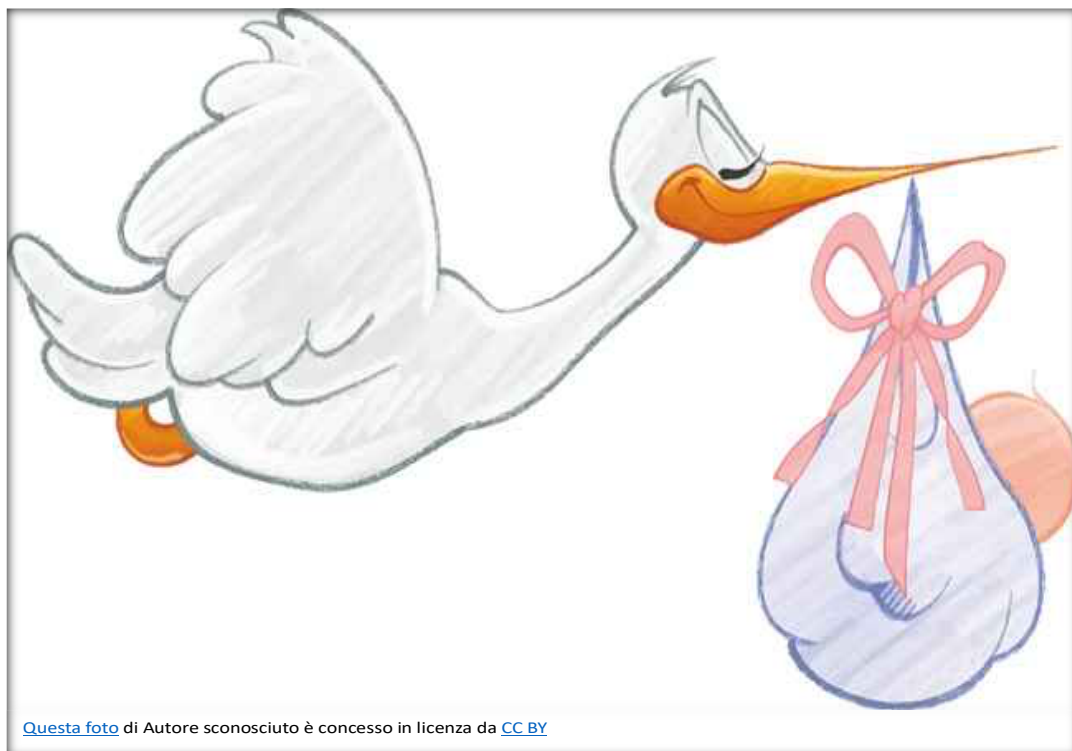




NURSIND

**GUIDA
PRATICA
ALLA
MATERNITA'**



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY](#)

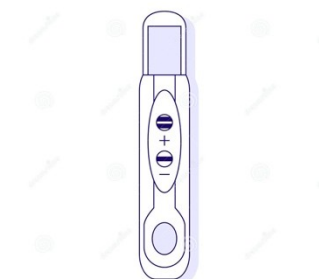
PREMESSA

La presente guida pratica ha lo scopo di guidare, dal punto di vista normativo e di diritti, nel difficile percorso della maternità accompagnando le neo mamme dal momento in cui scoprono di aspettare un bambino fino a dopo la nascita.

La guida non è del tutto esaustiva ma rappresenta, secondo il nostro parere, una valida traccia per i vari step della gravidanza raccontando, nel modo più semplice possibile, cosa fare nelle varie fasi della gravidanza.

Dopo questa breve premessa non ci resta altro che augurarvi un enorme in bocca al lupo per il vostro percorso verso il nuovo stato di mamme e papà e buona lettura.

SEZIONE 1: SONO INCINTA COSA FACCIO?



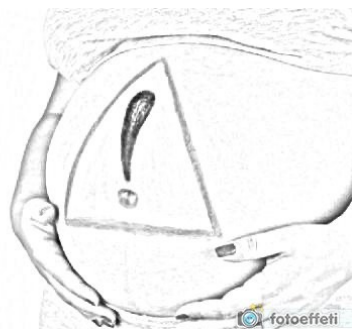
Faccio il test di gravidanza e scopro di essere incinta: e adesso?

Bene, nel momento in cui mi accorgo di essere incinta ***interrompo subito il mio servizio in reparto*** inviando in azienda un certificato di malattia redatto dal medico di medicina generale in attesa di visita ginecologica. Infatti per noi infermieri che lavoriamo a contatto con pazienti di ogni genere lo stato di gravidanza è messo a dura prova, molto più che per qualsiasi altra professione.

I principali fattori di rischio lavorativi per la gravidanza che più riguardano noi infermieri sono l'esposizione ad agenti biologici (contatto con materiali di origine umana o animale, assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori, lavoro con bambini, lavoro con disabili); l'assistenza e cura ai malati di mente nei reparti/servizi psichiatrici comunità/case protette; il lavoro con disabili e il lavoro notturno (il lavoro notturno viene svolto dalle 22.00 alle 6.00).

Quindi, in caso di gravidanza accertata l'azienda è tenuta a collocare la gestante in un posto non a contatto con il pubblico ed i degenti/assistiti di qualsiasi genere oppure, nel caso in cui non ci siano posti disponibili in tutta l'azienda, a lasciarla a casa in astensione anticipata. L'astensione anticipata dal lavoro è comunque garantita in caso di gravidanza a rischio.

SEZIONE 2: ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER GRAVIDANZA A RISCHIO O PER CONDIZIONI DI LAVORO O AMBIENTALI INSALUBRI



L'astensione anticipata dal lavoro è un'anticipazione del congedo obbligatorio di maternità.

L'astensione anticipata può essere richiesta quando:

- a) Sono rilevate gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (a titolo di esempio, le cosiddette "gravidanze a rischio");
- b) Le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;
- c) La lavoratrice addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, che non possa essere spostata ad altre mansioni.

Richiesta

RICHIESTA DI ALLONTANAMENTO PER INTERDIZIONE DAL LAVORO PER LAVORATRICI MADRI ADDETTE A LAVORI VIETATI O PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO
D. Lgs. 26/03/2001, n. 151 e s.m.i.

Alla Direzione Territoriale Lavoro di

Città _____ Prov _____

nato a _____ il _____

firmat _____

_____ n _____ CF/P.IVA _____ prov _____

-mail _____ invio/modulo di interruzione

luogo di lavoro nel comune di _____ prov** _____

CAP _____ via _____ n _____

*La PROVINCIA dove è il luogo di lavoro determina la competenza della Direzione Territoriale del Lavoro a rilasciare il provvedimento di astensione dal lavoro.

La domanda di astensione anticipata dal lavoro può essere fatta da tutte le lavoratrici dipendenti.

Le lavoratrici cessate o sospese da meno di 60 giorni oppure le lavoratrici in godimento dell'indennità di disoccupazione, oppure in cassa integrazione o in mobilità, possono richiedere l'interdizione anticipata

esclusivamente nell'ipotesi di cui alla lettera a) del paragrafo precedente.

Dal 5 novembre 2012 la domanda di astensione anticipata va inoltrata all'Azienda USL di residenza e non più alla Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del lavoro).

Nel caso, dunque, di gravi complicazioni in gravidanza o nel caso di condizioni di salute che possano essere aggravate dalla gravidanza, la lavoratrice (sia dipendente da ente pubblico che da impresa privata) deve presentare all'Azienda Usl di residenza, con la richiesta di astensione anticipata - interdizione dal lavoro, **il certificato medico che attesta la gravidanza a rischio.**

Per il rilascio del certificato può essere rilasciato da un ginecologo del Servizio sanitario regionale o da un ginecologo libero professionista.

Se il certificato di gravidanza a rischio è rilasciato da un ginecologo libero professionista, la lavoratrice si deve poi recare presso il Servizio individuato dall'Azienda Usl per l'accertamento da parte di un medico di struttura pubblica.

Una volta in possesso del certificato di gravidanza a rischio, la lavoratrice deve presentare domanda di rilascio del provvedimento di astensione anticipata – interdizione dal lavoro all'Azienda Usl, la quale rilascia un provvedimento in triplice copia, per la lavoratrice, per l'Inps, per il datore di lavoro.

All'Azienda Usl spetta inoltre l'invio della copia all'Inps, tramite posta elettronica certificata, fax o altre modalità concordate a livello locale.

Alla donna spetta invece di portarne copia al datore di lavoro.

Informazioni



Per informazioni su dove andare per il certificato di gravidanza a rischio (o per l'accertamento in caso di certificato rilasciato da un ginecologo libero professionista) e su dove andare per richiedere il provvedimento di astensione anticipata - interdizione dal lavoro è possibile chiamare il **numero verde gratuito** del Servizio sanitario regionale **800 033 033**, *dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 17.30, il sabato e i prefestivi dalle 8.30 alle 13.30.*

Esami Prenatali



Qualora la gestante debba effettuare gli esami clinici prenatali in orario di lavoro, i permessi per l'effettuazione degli stessi devono essere retribuiti dal datore di lavoro (la gestante deve presentare al datore di lavoro prima la domanda e poi deve portare la certificazione dell'assenza)¹.

¹ T.U. Maternità art. 14 e D. lgs. 645/96 art. 7

SEZIONE 3: ASTENSIONE OBBLIGATORIA – CONGEDO DI MATERNITÀ



Tutte le lavoratrici dipendenti hanno diritto all'astensione obbligatoria nei due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi allo stesso, per un totale di 5 mesi². Qualora il parto avvenga prima della data presunta, i giorni non goduti prima del parto possono essere aggiunti ai 3 mesi dopo il parto anche se il periodo pre e post parto dovesse superare i 5 mesi complessivi³.

Entro 30 giorni la lavoratrice madre è tenuta a presentare il certificato di Nascita del figlio oppure la dichiarazione sostitutiva⁴ al datore di lavoro.

Se il neonato è ricoverato in una struttura, pubblica o privata, la

madre può sospendere anche parzialmente il congedo successivo al parto e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino. Questo diritto può essere esercitato **una sola volta per ogni figlio**, solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa e accertate da attestazione medica⁵.

DA SAPERE

La data del parto è giorno a sé rispetto ai due mesi di *ante partum* e ai tre mesi *post partum* e, pertanto, tale giorno deve essere sempre aggiunto ai consueti cinque mesi di congedo di maternità.

DA RICORDARE

Il periodo di congedo di maternità vale a tutti gli effetti per il calcolo dell'anzianità di servizio, con tutto ciò che ne deriva (maturazione ferie, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, progressioni di carriera e tutto ciò che è previsto dai contratti collettivi).

Il periodo di congedo di maternità è inoltre considerato come periodo utile per il diritto e la determinazione della misura della pensione.

² T.U. Maternità art. 16 comma 1

³ D. lgs. 80/2015 art. 2 comma 1 lett. a) (Decreto attuativo del Jobs Act)

⁴ D.P.R. del 28 dicembre 2000 n. 445

⁵ T.U. Maternità art. 16bis comma 1 e 2 – D. lgs. 119/2011 art. 2 comma 1bis

Caso particolare 1: Flessibilità del periodo di astensione obbligatoria

La lavoratrice gravida ha la possibilità di prolungare la propria attività lavorativa fino ad un mese prima la data presunta del parto avendo poi diritto ad astenersene fino ai 4 mesi successivi.

Con la legge finanziaria del 2019 è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro in alternativa anche esclusivamente dopo il parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del SSN 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.

Possono godere di questo diritto le lavoratrici **che non abbiano già in corso un provvedimento di astensione anticipata dal lavoro** rilasciato dalla Direzione Provinciale del Lavoro sia per lavoro a rischio, sia per gravidanza a rischio; qualora in quest'ultimo caso fossero cessate le complicazioni individuate nelle prime fasi della gravidanza, il ginecologo dovrà certificare l'assenza di controindicazioni a proseguire l'attività lavorativa.

Per godere di tale diritto la lavoratrice dovrà presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS, assieme alle seguenti certificazioni sanitarie entro il termine perentorio della fine del settimo mese:

- certificato del ginecologo attestante l'assenza di condizioni patologiche. Inoltre, lo specialista potrà valutare l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro. Il certificato dovrà riportare la data di scadenza della flessibilità;
- certificato del medico competente dell'Azienda (SPPA) attestante l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente e orari di lavoro ovvero, in mancanza del medico aziendale, la lavoratrice deve allegare dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti che in azienda non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria. Il certificato dovrà riportare la data di scadenza della flessibilità e dovrà essere inviato dalla lavoratrice, sia all'azienda che all'INPS.

La flessibilità si interrompe qualora la lavoratrice comunichi di voler iniziare il congedo di maternità oppure qualora si verifichi un qualunque evento di malattia, anche se non dipendente dallo stato di gravidanza. In tali casi, il congedo post partum viene prolungato per un numero di giorni pari ai soli giorni lavorati nel corso dell'ottavo mese.

DA RICORDARE

In caso di parto gemellare o di adozioni/affidamenti plurimi il periodo di congedo di maternità non viene raddoppiato: anche in tali casi, quindi, il periodo di congedo di maternità ha la medesima durata prevista per i casi di parto singolo o di adozione/affidamento di un solo minore.

Caso particolare 2: Interruzione di gravidanza

L'interruzione della gravidanza avvenuta entro 180 giorni dall'inizio della gestazione si considera aborto. Per stabilire la data di inizio della gestazione occorre contare a ritroso 300 giorni, a partire dalla data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

L'eventuale assenza dal lavoro successiva alla data dell'aborto è considerata al recupero delle condizioni fisiche indicato nel certificato di malattia.

Per tale periodo la lavoratrice ha diritto all'indennità di malattia.

L'interruzione di gravidanza che si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata, a tutti gli effetti, parto. La lavoratrice, quindi, non può essere adibita al lavoro per l'ordinario periodo di congedo di maternità ed ha diritto alla relativa indennità di maternità.

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, **nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita** (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo), **utilizzabili anche in via non continuativa.**

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Nel caso di **parto plurimo** la durata del congedo è aumentata a **venti giorni** per il padre, ed i congedi parentali vengono riconosciuti per ogni figlio.

Il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice

e si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo di almeno cinque giorni, dove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Il congedo è retribuito al %100 dello stipendio.

SEZIONE 4: POST PARTO

Congedo parentale



Dopo i tre mesi di astensione obbligatoria dal lavoro, entrambi i genitori hanno la possibilità di usufruire di un periodo di congedo parentale, **da fruire anche in modo frazionato**, entro i dodici anni di vita del bambino⁶. Il periodo di congedo non può eccedere i 10 mesi complessivi per entrambi i genitori (elevabili a 11 in alcuni casi).

⁶ Circolare INPS numero 122 del 27-10-2022

Nel dettaglio i limiti **massimi** individuali e di entrambi i genitori sono:

- **la madre lavoratrice** dipendente al termine del periodo di astensione obbligatoria può godere di un ulteriore periodo di 6 mesi, per ogni figlio, di astensione facoltativa dal lavoro (da effettuare entro gli 12 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato)
- **il padre lavoratore** dipendente può richiedere 6 mesi, per ogni figlio (o 7 mesi in alcuni casi) di astensione facoltativa dal lavoro, dal momento del parto (da effettuare entro i 12 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato)
- **entrambi i genitori** possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Il congedo parentale spetta ai lavoratori che hanno un rapporto di lavoro in essere; in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro il diritto viene meno dal giorno successivo.

I periodi di assenza per congedo parentale, *in caso di fruizione continuativa o frazionata ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro, comprendono anche i giorni festivi* che ricadano all'interno degli stessi⁷.

Infine il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria.

Trattamento economico

Dopo i tre mesi di congedo di maternità retribuiti al 100%, i periodi di congedo parentale, da contratto, sono retribuiti nel modo seguente:

- Per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padre ***i primi trenta giorni***, che possono essere fruiti anche frazionatamente e ***fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino***, sono utili ai fini della maturazione delle ferie, sono valutati per l'anzianità di servizio e ***sono retribuiti al 100%***⁸;
- alla **madre** spetta un periodo indennizzabile, pari al **30% della retribuzione media giornaliera di 3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- al **padre** spetta un periodo indennizzabile, pari al **30% della retribuzione media giornaliera di 3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- a **entrambi i genitori** spetta, **in alternativa tra loro**, un **ulteriore** periodo indennizzabile pari al **30% della retribuzione media giornaliera** della durata complessiva di **3 mesi**; per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali.
- al **genitore solo** sono riconosciuti **nove mesi** di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
- per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il **reddito individuale** del genitore richiedente è **inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione**.

- Tutti i congedi parentali retribuiti sono valutati ai fini della

maturazione delle ferie, del rateo della tredicesima e per l'anzianità di servizio.

Età del bambino	0 / 12 anni
CONGEDI PARENTALI	<p>Importo pari al 100% della retribuzione per i primi 30 giorni. Successivamente importo pari al 30%</p> <p>della retribuzione per i restanti 5 mesi più 3 mesi esclusivamente per il padre</p>

Permessi per allattamento

I permessi per allattamento sono la possibilità che viene data alla lavoratrice madre, ***durante il primo anno di età del bambino***, di godere due periodi di riposo, ***anche cumulabili***, durante la giornata di lavoro (ad eccezione di figli con handicap per i quali i riposi possono essere fruiti fino al compimento dei tre anni).

Se richiesto dalla lavoratrice, il datore di lavoro è ***obbligato*** a consentire alla madre di assentarsi per 1 o 2 ore al giorno, in base al proprio orario di impiego ma può definire le modalità di utilizzo.

Qualora la mamma per qualsiasi motivo non ne possa beneficiare, i riposi giornalieri possono essere goduti anche dal padre.

Queste ore di riposo sono conosciute con il nome di permesso per allattamento, anche se in realtà chi li richiede non deve dimostrare di allattare ancora il proprio figlio.

In caso di parto gemellare le ore di permesso raddoppiano. Durante le ore di permesso la lavoratrice percepisce il 100% della retribuzione prevista dal contratto.

⁷ CCNL 2019-2021 art. 60 comma 5

⁸ CCNL 2019-2021 art. 60 comma 3

Congedo per malattia del figlio



L'assenza per malattia del figlio è un diritto riconosciuto alternativamente sia alla madre e sia al padre fino al compimento degli otto anni del bambino⁹. Tale normativa **non è cambiata** dopo l'entrata in vigore del nuovo congedo parentale Inps fino a 12 anni del bambino.

Per malattia del bambino si intende una modificazione peggiorativa dello stato di salute¹⁰, per cui non può essere considerato malattia del figlio la necessità di un soggiorno al mare o in montagna della madre con il figlio.

I dipendenti pubblici hanno diritto a trenta giorni retribuiti ogni anno fino al compimento del terzo anno di vita del bambino¹¹, successivamente si ha diritto a cinque giorni all'anno non retribuiti fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio. Questo periodo di congedo per malattia del figlio può sommarsi al congedo parentale ed è un periodo utile alla maturazione dell'anzianità di servizio ma non utile alla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. I dipendenti privati hanno diritto a giorni illimitati fino al terzo anno e cinque giorni all'anno dal quarto all'ottavo anno di età del bambino tutti senza retribuzione. Per fruire del congedo per malattia del bambino è sufficiente presentare il certificato medico all'azienda con indicato la durata del periodo di assenza. ***In tale periodo non c'è obbligo di reperibilità durante orari di visita fiscale.***

	0-3 anni	3-8 anni
<i>Dipendenti Pubblici</i>	30 giorni all'anno retribuiti	5 giorni all'anno non Retribuiti per ciascun genitore
<i>Dipendenti Privati</i>	Giorni illimitati non retribuiti	5 giorni all'anno non retribuiti

Per fruire del congedo per malattia del bambino è sufficiente presentare il certificato medico all'azienda con indicato la durata del periodo di assenza. In tale periodo non c'è obbligo di reperibilità durante orari di visita fiscale.

⁹ D Lg. vo n. 151/2001 art. 47 comma 1

¹⁰ Circolare 79/76 Ministero del Lavoro

¹¹ CCNL 2019/2021 art. 60 comma 4