

Tutela della lavoratrice: norme-certificati

Scheda sintetica

La legge tutela la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e nei primi anni di vita del bambino.

Innanzitutto viene tutelata la salute della lavoratrice, vietando che la stessa venga adibita a lavori ritenuti pericolosi, dall'inizio della gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio, nonché a lavori notturni (dalle 24 alle 6).

La legge prevede poi l'obbligo di astensione dal lavoro per la lavoratrice da due mesi prima la data presunta del parto, sino a tre mesi dopo (è però prevista la possibilità di astenersi in un momento antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto – in determinate condizioni di salute della lavoratrice – oppure il mese precedente la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi), con diritto all'80% della retribuzione (c.d. **congedo di maternità**).

In caso di morte o di grave infermità della madre, nonché in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre, è invece il lavoratore padre ad avere la facoltà di assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (c.d. **congedo di paternità**).

Con la legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, è stato inoltre introdotto, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, un vero e proprio **obbligo di astensione dal lavoro anche in capo al lavoratore padre**, della durata di **un giorno** e da fruirsì entro 5 mesi dalla nascita del figlio. La legge 208/2015 (c.d. Legge di stabilità 2016) ha successivamente esteso l'applicazione di tale congedo obbligatorio anche all'anno 2016, prolungandone la relativa durata a **due giorni**.

A entrambi i genitori è poi riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro facoltativamente e contemporaneamente entro i primi anni di vita del bambino (c.d. **congedi parentali**).

La disciplina di tale diritto di astensione è stata profondamente modificata dal legislatore a giugno 2015, nell'ambito delle riforme introdotte con il c.d. Jobs Act.

In particolare, la disciplina pre-riforma prevedeva che i genitori lavoratori, nei **primi otto anni di vita del figlio**, potessero astenersi dall'attività lavorativa per un totale di **10 mesi**, frazionati o continuativi (i mesi sono 11, se il padre si astiene almeno per 3 mesi). **Ciascun genitore** poteva usufruire del congedo parentale per un massimo di **6 mesi** (elevabili a 7, per il padre lavoratore che avesse esercitato il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Per i **primi 3 anni di vita del bambino**, e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, nei periodi in cui godevano di questo congedo, le lavoratrici e i lavoratori avevano inoltre diritto a una **indennità pari al 30% della retribuzione**.

Con il decreto legislativo n. 80/2015, uno dei decreti attuativi del c.d. Jobs Act, entrato in vigore il 25 giugno 2015, il legislatore ha ridisegnato la suddetta normativa in materia di congedi parentali, introducendo una serie di modifiche dichiaratamente volte a estendere il diritto di astensione dal lavoro dei lavoratori genitori.

In particolare, la riforma del 2015 ha stabilito:

- l'estensione ai **primi 12 anni di vita del bambino** (anziché ai primi 8 anni) **del periodo nel quale i genitori possono astenersi dal lavoro** (rimane invece invariata la durata complessiva del periodo di congedo);
- l'estensione ai **primi 6 anni di vita del bambino** (anziché ai primi 3 anni) **del periodo nel quale i genitori**, allorché si astengono dal lavoro fruendo del congedo parentale, **hanno diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione**;
- la possibilità per i genitori di **scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale** (il congedo a ore era stato introdotto già con la legge di stabilità 2013, che ne aveva tuttavia subordinato l'applicabilità a previ accordi in sede di contrattazione collettiva);
- la **riduzione a 5 giorni** (rispetto agli originari 15 giorni) **del termine entro il quale il lavoratore deve preavvisare il datore di lavoro** della volontà di fruire del congedo (in caso di **congedo parentale su base oraria**, il termine è ulteriormente ridotto a **2 giorni**). **Tutte queste modifiche**, inizialmente previste in via sperimentale per il solo anno 2015, **sono state successivamente rese definitive e strutturali dal d.lgs. 148/2015**, entrato in vigore il 24 settembre 2015.

Un'ulteriore novità in materia di congedi parentali è stata introdotta dal decreto legislativo n. 81/2015 (in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro), anch'esso attuativo del Jobs Act (legge delega n. 183/2014). Nello specifico, il decreto attribuisce ai lavoratori e alle lavoratrici la facoltà di chiedere, per una sola volta, **in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (part-time)**, con il solo limite che la riduzione di orario non potrà essere superiore al 50%.

Risale invece alla riforma del mercato del lavoro del 2012 l'introduzione, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, della possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e in alternativa alla fruizione del congedo parentale, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting ovvero per far fronte ai costi dei servizi pubblici o dei servizi privati accreditati per l'infanzia. La legge 208/2015 ha prorogato al 2016 l'applicazione di tale misura.

Nel corso della vita del figlio, i genitori lavoratori hanno poi diritto a riposi retribuiti e congedi non retribuiti per le malattie del figlio.

La legge, infine, garantisce la conservazione del posto di lavoro per la lavoratrice madre, o il lavoratore padre che abbia usufruito di congedi, attraverso il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio, l'obbligo di convalidare le dimissioni presentate in questo stesso periodo avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, nonché il diritto a conservare il proprio posto di lavoro e a rientrare nella stessa unità produttiva cui era adibita precedentemente, con le stesse mansioni.

In caso di licenziamento intimato nel periodo di maternità, la legge prevede che il licenziamento debba considerarsi nullo e stabilisce:

- l'ordine di reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro;
- la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto solo quanto percepito attraverso un'altra occupazione (l'indennità non può comunque essere inferiore alle cinque mensilità);
- il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento a quello della reintegrazione;
- il cd. diritto di opzione a favore della lavoratrice, ossia la possibilità per quest'ultima di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

Fonti normative

- Decreto legislativo 151/2001 “Testo Unico disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”
- Legge 28 giugno 2012 n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
- Decreto legislativo 23/2015, recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Decreto legislativo n. 80/2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Decreto legislativo n. 81/2015, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Decreto legislativo 148/2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)
- Contratto Collettivo di Lavoro applicato

Cosa fare – Tempi

- Per fruire del congedo di maternità: entro due mesi dalla data presunta del parto, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all’INPS la domanda di indennità di maternità (l’invio della domanda all’INPS deve avvenire esclusivamente per via telematica) nonché il certificato medico indicante la data presunta del parto;
- Per fruire del periodo di astensione successiva al parto, la lavoratrice, entro 30 giorni dal parto, deve presentare al datore di lavoro e all’INPS il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva;
- Per fruire del periodo di astensione facoltativa, la lavoratrice madre deve darne comunicazione al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni (il termine di preavviso è di 2 giorni in caso di congedo parentale su base oraria) e presentare la relativa domanda all’INPS, consegnandone copia al datore di lavoro;
- Per fruire dei riposi giornalieri, la lavoratrice madre deve presentare la relativa domanda al datore di lavoro;
- Per fruire dei congedi in caso di malattia del figlio, il medico del Servizio Sanitario Nazionale che ha in cura il figlio deve trasmettere per via telematica all’INPS la relativa certificazione medica; l’INPS, a sua volta, provvede a inoltrare detta certificazione al datore di lavoro;
- In caso di licenziamento: rivolgersi immediatamente (e comunque entro 60 giorni) al sindacato o ad uno studio legale per l’impugnazione dello stesso.

A chi rivolgersi

- Centro Donna del Sindacato
- Istituto di Patronato (per la presentazione delle domande)
- Ufficio vertenze sindacale
- Studio legale esperto in diritto del lavoro

Documenti necessari

- Copia del contratto
- Corrispondenza con il datore di lavoro (lettera di licenziamento, dimissioni, richiesta permessi etc.)
- Certificazione gravidanza
- Ultima busta paga
- Conteggi
- Moduli predisposti dall'ente previdenziale (per es. Inps)
- Contratto Collettivo di Lavoro applicato

Tutela della salute della lavoratrice

Durante la gravidanza (e fino ai sette mesi di età del figlio) la lavoratrice non può essere adibita al trasporto, al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Nel periodo di divieto, la lavoratrice deve essere adibita ad altre mansioni, con mantenimento di retribuzione e qualifica. Quanto al compimento di mansioni superiori od equivalenti, si applica l'art. 13, Legge 300/1970.

Se la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, può essere disposta l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino al compimento dei sette mesi di età del figlio. E' vietato adibire le donne che allattano ad attività che comportino rischio di contaminazione. La lavoratrice gestante ha diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (dietro presentazione della relativa documentazione giustificativa). Queste tutele sono applicabili anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o affidamento, fino al loro compimento di sette mesi di età.

Congedo di maternità (cosiddetta "astensione obbligatoria")

È vietato adibire al lavoro le lavoratrici nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto.

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Può inoltre essere disposta l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza anche in un momento precedente nei seguenti casi:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, non pregiudizievoli.

Ove il parto avvenga oltre la data presunta, l'astensione obbligatoria opera anche per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, nonché durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Il recente d.lgs. 80/2015 ha poi stabilito che, in caso di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche quando la somma dei periodi (prima e dopo il parto) supera il limite di 5 mesi. Tale disposizione, originariamente prevista in via sperimentale per il solo anno 2015, è stata infine resa definitiva dal d.lgs. 148/2015.

Con lo stesso decreto 80/2015 è stato altresì previsto che, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la **sospensione del congedo post partum**, riprendendo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del congedo dalla data di dimissione del bambino.

Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Anche tale misura è stata resa strutturale dal d.lgs. 148/2015, e si applica anche in caso di adozioni e affidamenti.

In presenza di certificazione medica che attesti che la prosecuzione dell'attività lavorativa anche nel corso dell'8° mese di gravidanza non comporti pericoli per la salute della gestante e del nascituro, le lavoratrici possono posticipare la decorrenza del periodo di astensione obbligatoria, scegliendo di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Prima dell'inizio del periodo relativo al congedo di maternità, le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto.

Successivamente, la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Per tutto il periodo del congedo per maternità, le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione.

Molti contratti collettivi pongono a carico del datore di lavoro il pagamento del restante 20%, così da assicurare alla lavoratrice l'intera retribuzione.

L'indennità di maternità è dovuta anche in caso di:

- licenziamento per giusta causa della lavoratrice (questa ipotesi è stata introdotta dal d.lgs. 80/2015; tale decreto, peraltro, non ha fatto altro che rendere esplicito quanto già era stato disposto dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 405 del 2001, che aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, comma 1, del d.lgs. 151/2001, nella parte in cui escludeva la corresponsione dell'indennità di maternità in caso di licenziamento per giusta causa della lavoratrice)
- cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni, per il calcolo dei quali non si tiene conto di:

- assenze per malattia o infortunio sul lavoro;
- congedi per precedente maternità;
- periodi di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Qualora invece il periodo di congedo di maternità abbia inizio dopo che siano trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro (o dalla sospensione):

- se la lavoratrice si trova – all’inizio del congedo – disoccupata e con diritto al godimento dell’indennità di disoccupazione, ha diritto all’indennità giornaliera di maternità, anziché all’indennità ordinaria di disoccupazione;
- se la lavoratrice non è titolare di diritto al godimento di indennità di disoccupazione, ha diritto all’indennità giornaliera di maternità purché al momento dell’inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nel biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell’assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali;
- se la lavoratrice si trova – all’inizio del congedo – sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione Guadagni, ha diritto all’indennità giornaliera di maternità, anziché al trattamento integrativo.

I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredecima mensilità e alle ferie.

Le ferie che spettano alla lavoratrice non devono essere godute contemporaneamente ai periodi di congedo per maternità.

La lavoratrice che abbia adottato un minore ha diritto all’astensione dal lavoro nei cinque mesi successivi all’ingresso del minore nella famiglia.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall’affidamento, per un periodo di tre mesi.

La normativa relativa al congedo di maternità si applica alle lavoratrici dipendenti (comprese le lavoratrici a domicilio, le lavoratrici domestiche e quelle con contratto a tempo parziale) ed alle titolari di collaborazioni a progetto (per le quali, in caso di gravidanza, è prevista la proroga della durata del rapporto di lavoro per 180 giorni).

Godono di una indennità di maternità (erogata dall’Inps) anche le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole.

L’indennità è erogata per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi ed è pari all’80 per cento della retribuzione minima giornaliera prevista rispettivamente per gli impiegati e per gli operai agricoli a tempo indeterminato.

Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza, è corrisposta un’indennità di maternità (in misura pari all’80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda) per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi.

L’indennità è corrisposta, indipendentemente dall’effettiva astensione dall’attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza, a seguito di apposita domanda presentata dall’interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

Va infine segnalato che la riforma del 2012 ha introdotto, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, un periodo di astensione obbligatoria anche a favore del padre lavoratore dipendente, il quale, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, con un’indennità giornaliera, a carico dell’INPS, pari al 100 per cento della sua retribuzione. La medesima riforma ha inoltre previsto, sempre in via sperimentale, che, nello stesso periodo, il padre lavoratore ha la facoltà di assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest’ultima.

L'utilizzo delle ulteriori giornate di congedo facoltativo da parte del padre comporta la riduzione del congedo di maternità della madre per il medesimo numero di giorni, con conseguente anticipazione del termine finale dell'astensione post-partum.

Per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione.

La legge n. 208/2015 (c.d. Legge di stabilità 2016), da ultimo, ha prorogato per l'anno 2016 l'applicazione della disciplina di entrambi i congedi (obbligatorio e facoltativo) a favore del padre, aumentando a due giorni la durata del congedo obbligatorio.

Congedi parentali (cosiddetta “astensione facoltativa”)

Per congedo parentale si intende il diritto in capo a entrambi i genitori di astenersi dal lavoro facoltativamente e contemporaneamente entro i primi anni di vita del bambino.

Il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro è riconosciuto, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. 151/2001, ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti (esclusi quelli a domicilio o gli addetti ai servizi domestici) titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto, nonché alle lavoratrici madri autonome, seppur per periodi inferiori.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Le modalità e i tempi di fruizione dei congedi parentali sono stati ampiamente modificati da due recenti decreti legislativi (il n. 80 e il n. 81 del 2015), entrambi emanati per dare attuazione al c.d. Jobs Act.

Le nuove disposizioni, originariamente previste in via sperimentale per il solo anno 2015, sono state successivamente rese definitive e strutturali dal decreto legislativo n. 148/2015, entrato in vigore a settembre 2015.

A seguito delle novità introdotte dai decreti attuativi del Jobs Act, la legge ora prevede che i genitori lavoratori, nei **primi 12 anni di vita del figlio** (8 anni, nella disciplina pre-riforma), possono astenersi dall'attività lavorativa per un totale di **10 mesi**, frazionati o continuativi; i mesi sono 11, se il padre si astiene almeno per 3 mesi.

Ciascun genitore può usufruire del congedo parentale per un massimo di **6 mesi**, elevabili a 7, per il padre lavoratore che esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Nel caso di parto plurimo, il diritto al congedo parentale sussiste per ciascun bambino.

Il diritto all'astensione facoltativa è riconosciuto anche ai **genitori adottivi e affidatari**, che possono usufruire dei congedi parentali **entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia** (art. 36 del d.lgs. 151/2001, così come modificato dal d.lgs. 80/2015).

Le lavoratrici autonome hanno invece diritto di fruire del congedo parentale per un massimo di tre mesi entro l'anno di vita del bambino.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di **minore con handicap in situazione di gravità accertata** (legge n. 104/1992 art. 4, comma 1) hanno diritto, **entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino**, al **prolungamento del congedo parentale**, fruibile in misura continuativa o frazionata, **per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni**, o, **in alternativa**, nei primi tre anni di vita del minore, a un **permesso giornaliero di due ore retribuite**, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (art. 33 del d.lgs. 151/2001, così come modificato dal d.lgs. 80/2015). Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, il decreto 80/2015 ha introdotto la possibilità per i genitori di **scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria** (il congedo a ore era stato introdotto già con la legge di stabilità 2013, che ne aveva tuttavia subordinato l'applicabilità a previ accordi in sede di contrattazione collettiva).

La legge precisa che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, i lavoratori devono:

- preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro secondo le modalità previste dai rispettivi contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso non inferiore a 5 giorni (2, nel caso di congedo a ore);
- presentare per via telematica la relativa domanda all'Inps precisando il periodo di assenza, e consegnarne copia al datore di lavoro.

Il genitore richiedente deve allegare alla domanda presentata all'Inps:

- certificato di nascita (o dichiarazione sostitutiva) da cui risulti la paternità o la maternità (i genitori adottivi o affidatari sono tenuti a presentare il certificato di stato di famiglia che includa il nome del bambino e il provvedimento di affidamento o adozione);
- dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso figlio (nella dichiarazione occorre indicare il proprio datore di lavoro o la condizione di non avente diritto al congedo);
- analoga dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio;
- impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

La malattia della lavoratrice madre o del lavoratore padre durante il periodo di congedo parentale interrompe il periodo stesso con conseguente slittamento della scadenza e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia. In tal caso, occorrerà inviare all'azienda il relativo certificato medico e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia ed eventualmente spostarne l'utilizzo.

Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità e alla gratifica natalizia.

Con la riforma del 2012, è stata inoltre introdotta, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, un contributo per il pagamento dei servizi di baby sitting che può essere erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro.

La legge 208/2015 ha confermato tale misura anche per il 2016.

Ai lavoratori genitori è infine riconosciuta la facoltà di chiedere, per una sola volta, **in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (part-time)**, con il solo limite che la riduzione di orario non potrà essere superiore al 50% (novità introdotta dal d.lgs. 81/2015).

Riposi e congedi

Riposi retribuiti della madre e del padre (cosiddetto "riposo per allattamento")

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna a uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Gli stessi riposi spettano al padre lavoratore nei seguenti casi:

- quando il figlio è affidato al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- quando la madre non è lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

In passato, il padre non poteva fruire dei riposi retribuiti quando la moglie era casalinga in quanto si riteneva che il concetto di “madre lavoratrice non dipendente” facesse riferimento all’ipotesi di madre che svolgeva un’attività di lavoro autonomo (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, libera professionista etc.) e non alla madre in stato di disoccupazione.

Attualmente, l’orientamento maggiormente diffuso nella giurisprudenza amministrativa ritiene che il padre possa fruire dei riposi retribuiti anche nel caso in cui la madre sia casalinga (e quindi, più in generale, disoccupata), in quanto considera che tale caso sia ricompreso nella fattispecie della “madre non lavoratrice dipendente” (v. Consiglio di Stato n. 4293/2008; Cass. n. 20324/2005 e lettera Circolare INPS n. 118/09 sulla fattispecie di madre casalinga).

Alla luce di quanto detto, si ritiene che al padre lavoratore spetti il diritto ai riposi anche nel caso in cui la madre sia collocata in mobilità, trattandosi di una fattispecie assimilabile a quella della madre disoccupata o casalinga.

Il padre non ha diritto ai riposi giornalieri nel caso in cui:

- la madre lavoratrice dipendente si trovi in astensione obbligatoria o facoltativa;
- la madre non si avvalga dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (es. aspettativa o permessi non retribuiti) (v. Circolare ministeriale n. 8/2003);
- la madre lavoratrice autonoma percepisca l’indennità per il congedo di maternità (v. Circolare ministeriale n. 8/2003).

In gravidanza la pelle risponde alle variazioni ormonali con smagliature, iperpigmentazione cutanea, cambiamenti in capelli e unghie. Sono per lo più alterazioni di tipo estetico e in parte regrediscono dopo il parto



Durante la gravidanza le modificazioni ormonali determinano trasformazioni dell’organismo che sono responsabili anche di varie alterazioni cutanee. Queste manifestazioni sono per lo più di tipo estetico e in parte regrediscono dopo la gravidanza.

Fin dal primo trimestre di gravidanza può manifestarsi un **aumento della pigmentazione della pelle**. L’inetetismo può interessare alcune zone cutanee come le areole mammarie, i genitali, le ascelle e soprattutto la cosiddetta "linea alba", la linea immaginaria che va dall’ombelico al pube.

Il **melasma o maschera gravidica** è caratterizzato da macchie scure localizzate al labbro superiore, zigomi e fronte.

L'aumento degli ormoni estrogeni può favorire la comparsa di **capillari dilatati**, soprattutto agli arti inferiori per la perdita del tono ed elasticità delle pareti vascolari. Possono inoltre comparire **angiomi** stellari e un arrossamento del palmo delle mani.

In gravidanza può anche aumentare la **peluria** al viso o in regione sovra-pubica per un aumento degli androgeni di origine ovarica e surrenalica.

L'inestetismo probabilmente più temuto dalle donne sono **le smagliature**. La loro comparsa è favorita dalla situazione ormonale che indebolisce le fibre elastiche, le fibre collagene e i mucopolisaccaridi che formano il sostegno della cute.

Leggi il dossier: [Gravidanza, come prevenire le smagliature](#)