



Alle Spett.li Ditte Clienti  
Loro sedi

**CIRCOLARE 12/2014**

**Oggetto: Maternità, focus su adempimenti obbligatori**

Con la presente circolare informativa si vuole porre alla Vostra attenzione alcuni adempimenti obbligatori relativi allo stato di gravidanza della lavoratrice dipendente e nel successivo periodo post-partum.

Il datore di lavoro viene a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice dipendente solamente tramite la consegna da parte di quest'ultima del certificato medico di gravidanza rilasciato e sottoscritto dal ginecologo.

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della sicurezza e salute della lavoratrice ex D.Lgs. 81/2008.

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla normativa vigente è pari a cinque mesi di cui due mesi antecedenti la data presunta del parto (cui si aggiunge l'eventuale periodo tra la data presunta e quella effettiva del parto avvenuto oltre il termine) e tre mesi successivi al parto (oppure alla data presunta in caso di parto antecedente). Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria (5 mesi) la lavoratrice può scegliere di posticipare la decorrenza del periodo di astensione dal lavoro, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto ai quattro mesi successivi a condizione che il ginecologo del SSN o il medico competente preposto attestino che la permanenza al lavoro nel corso dell'ottavo mese di gravidanza non sia pregiudizievole alla salute della madre e del bambino. La lavoratrice ha l'obbligo di inoltrare la domanda di maternità prima dell'inizio dell'astensione in via telematica all'INPS (tramite PIN o patronato) e copia al datore di lavoro.

L'astensione obbligatoria può essere anticipata, previo accertamento medico, nelle ipotesi di "gravidanza a rischio" o di condizioni di lavoro pregiudizievoli. Il datore di lavoro è obbligato a verificare se la lavorazione svolta dalla lavoratrice rientra tra le situazioni "a rischio" previste nel DVR aziendale ed in caso affermativo dovrebbe modificare la mansione svolta in modo da tutelare la salute e sicurezza della lavoratrice e del nascituro; nel caso in cui non fosse possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni e necessario informare la DTL per ottenere il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro.

In occasione del parto, anche il padre lavoratore deve usufruire di un giorno di congedo obbligatorio ed ha la possibilità di usufruire di ulteriori due giorni di congedo facoltativo.

Al termine dell'astensione obbligatoria il datore di lavoro è nuovamente tenuto alla verifica delle mansioni da assegnare alla lavoratrice in base al DVR. Nel caso in cui la mansione svolta rientri tra le attività pericolose, faticose ed insalubri e la lavoratrice non può essere assegnata ad altre lavorazioni occorre nuovamente informare la DTL per la richiesta della proroga dell'astensione obbligatoria fino al settimo mese di vita del bambino.

Al rientro della lavoratrice devono essere rispettate alcune limitazioni previste dalla normativa vigente ed elencate nel DVR come ad esempio il divieto di svolgere lavoro notturno e la possibilità di usufruire dei permessi giornalieri per allattamento.

Oltre al periodo di astensione obbligatoria, i genitori hanno la facoltà di assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo denominato congedo parentale/astensione facoltativa. La possibilità di fruire dell'astensione facoltativa è riconosciuta a ciascun genitore anche se l'altro non ne ha diritto. Per ogni figlio, nei primi 8 anni di vita, il periodo di astensione facoltativa dei genitori non può eccedere il limite di 10 mesi (11 se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi). Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi elevabile a 7 quando esso eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi.

La regolamentazione di tale istituto non ha subito molte variazioni negli ultimi anni ma è da prestare moltissima attenzione a quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi presente in azienda in quanto si ribadisce che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e salute della lavoratrice.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti.  
Cordiali Saluti.

Gorizia, 15 settembre 2014

Studio Ass. Peric & Drufovka  
[info@consulenzelavoro.it](mailto:info@consulenzelavoro.it)

