ASTENSIONE OBBLIGATORIA

QUADRO RIEPILOGATIVO

DESCRIZIONE	*NORMA GENERALE*	*RETRIBUZIONE*	*NOTE*
Durata dell'astensione prima del parto	**2 mesi prima della data presunta del parto (Ai sensi dell'art. 12 della L. 53/2000, l'interessata può, con certificato medico ASL, chiedere la flessibilità: 1 mese prima del parto)**	**100%**	**Il periodo è utile ad ogni effetto. Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi**
Nell'intervallo fra la data presunta e quella effettiva		**100%**	**Il periodo è utile ad ogni effetto**
Durata dell'astensione dopo il parto	**3 mesi dopo il parto, decorrenti dal giorno successivo alla nascita (Ai sensi dell'art. 12 della L. 53/2000, l'interessata può, con certificato medico ASL, chiedere la flessibilità: 4 mesi dopo il parto)**	**100%**	**Il periodo è utile ad ogni effetto. Il giorno del parto non va considerato né nei due mesi antecedenti né nei tre mesi successivi**
Interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione	**Periodo: prima del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità su disposizione dell'Ispettorato del lavoro**	**100%**	**Il periodo è utile ad ogni effetto**
Parto prematuro	**In caso di parto prematuro l'astensione obbligatoria si proroga dopo il parto dei giorni di anticipo, previa istanza e certificato di nascita (art.11 L. 53/2000) in effetti i giorni non goduti prima del parto vengono comunque garantiti dopo il parto.**	**100%**	**Il periodo è utile ad ogni effetto**

PARTO PREMATURO

Nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la data del parto.
Interruzione volontaria della gravidanza: aborto volontario
La dipendente che, volontariamente, interrompe la gravidanza - aborto volontario - nel rispetto delle norme di cui alla legge n. 194 del 22/5/78 non può beneficiare della tutela della lavoratrice madre di cui alla legge 1204/71.
Essa è considerata in assenza per motivi di salute: malattia causata dallo stato di gestazione (C.M. n. 25 del 25/3/72).
Interruzione spontanea della gravidanza
L'interruzione non provocata della gravidanza, per aborto spontaneo o terapeutico, si può verificare:

Prima del 180° giorno di gestazione (aborto)	In tal caso si deve considerare malattia, anche se non fa cumulo con i giorni di malattia per altre cause	L'assenza della dipendente va gestita in base alle disposizioni riguardanti "assenze per malattia"
Dopo il 180° giorno di gestazione (parto)	In tal caso l'aborto viene considerato parto	La dipendente deve essere collocata in astensione obbligatoria "post partum" per tre mesi dal giorno successivo a quello dell'aborto

In caso di aborto spontaneo o terapeutico, la dipendente deve produrre, entro giorni 15, il certificato medico rilasciato dall'Ufficio Sanitario dell'A.S.L. oppure da un medico di fiducia.

GRAVI COMPLICANZE DELLA GESTAZIONE: INTERDIZIONE DAL SERVIZIO

La dipendente in stato di gravidanza:

Può ottenere l'interdizione dal servizio per complicanze della gestazione, producendo istanza all'Ispettorato Provinciale del Lavoro, che ne rilascia ricevuta. Da usufruire in uno o più periodi, prima dei due mesi antecedenti al parto
La presentazione della domanda (per conoscenza) al Dirigente Scolastico o al C.S.A., con allegata la ricevuta dell'Ispettorato del Lavoro da diritto alla dipendente di assentarsi per il tempo indicato nel certificato medico
L'interdizione dal servizio per gravi complicanze di gestazione è disposta dall'Ispettorato Provinciale del Lavoro della provincia di appartenenza dell'interessata (legge 1204/71 art. 5).
L'accertamento dell'Ispettorato Provinciale del Lavoro è finalizzato ad interrompere l'interdizione prima della data fissata dallo specialista. Nessuna conseguenza potrà derivarne alla lavoratrice madre in caso di cessazione anticipata dell'interdizione.
L'interdizione dal servizio per gravi complicanze è equiparabile, a tutti gli effetti, all'assenza obbligatoria per maternità (C.M. n. 2 del 4/1/73).
Per ottenere l'interdizione dal servizio per gravi complicanze di gestazione la dipendente deve:

a) Produrre istanza, in carta semplice, all'Ispettorato Provinciale del Lavoro della provincia di competenza. L'Ispettorato è tenuto al rilascio di ricevuta e dispone l'interdizione dal lavoro dell'interessata fino all'inizio della astensione obbligatoria.
L'Ispettorato dispone l'accertamento entro 7 giorni, dal giorno successivo a quello della ricezione dell'istanza dell'interessata
b) Allegare alla domanda d'interdizione dal servizio un certificato medico, rilasciato dallo specialista , attestante:
   - le generalità della dipendente
   - *l'indicazione della scuola di appartenenza*
   - il mese di gestazione alla data della visita
   - la data presunta del parto e il periodo concesso di complicanza gestazione

RIPOSI PER ALLATTAMENTO

La madre e il padre lavoratori dipendenti, durante il primo anno di vita del bambino (anche in caso di adozione o affidamento), hanno diritto:

a 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
a 1 ora al giorno se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore.

Spettano solo al padre:

se il figlio è affidato al solo padre;
in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, ma lavoratrice autonoma, libera professionista, etc.;
nel caso di morte o di grave infermità della madre.

Il padre non ha diritto ai riposi quando la madre non svolge attività lavorativa (tranne nel caso di morte o di grave infermità della madre).
Al padre non è consentito fruire di tali riposi orari se la madre è in astensione obbligatoria o facoltativa. E' possibile, invece, che il padre utilizzi l'astensione facoltativa mentre la madre fruisce dei riposi orari giornalieri.
In caso di **parto gemellare o plurimo** i riposi orari per allattamento di cui sopra si raddoppiano.
Il padre, nel caso di parto gemellare o plurimo:

ha diritto alle sole ore aggiuntive che possono essere fruite anche durante l'astensione obbligatoria della madre quando sussiste il diritto della madre.

La domanda della madre va presentata al datore di lavoro.