

Allattamento e lavoro

A cura di

P.De Michieli, F.Ronchese, C.Negro, F.Rui

AOUTS-Universita' di Trieste

M. Peresson ASS1 Triestina



La maternità è un evento della vita familiare tutelato dalla *Costituzione* che *all'art. 37* così recita: “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

Il *D.Lgs. 151/2001* (Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità), prevede che, nelle aziende in cui sono impiegate donne in età fertile, il Datore di lavoro, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, informi le lavoratrici e i Rappresentanti dei lavoratori sui rischi per la gravidanza, puerperio e allattamento presenti nell’ambiente di lavoro e individui mansioni non pregiudizievoli per la salute della donna e del nascituro modificando, se possibile, condizioni e orario di lavoro.

E’ vietato adibire al lavoro le donne in gravidanza durante il periodo di *astensione obbligatoria (congedo di maternità)*, ossia due mesi prima della data presunta del parto, fino a tre mesi dopo il parto. La lavoratrice dipendente può chiedere di lavorare fino all’ottavo mese e protrarre il congedo fino al quarto mese dopo il parto (flessibilità del congedo di maternità, art. 20 Testo Unico): per ottenere tale flessibilità il medico del SSN o convenzionato con il SSN ed il medico competente dell’azienda, devono attestare che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. L’astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a **tre mesi prima del parto** (quindi di un ulteriore mese) per le lavoratrici occupate in *lavori che sono ritenuti gravosi o pregiudizievoli, in relazione al loro stato di gravidanza avanzato*. Tali lavori sono individuati con decreto ministeriale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La legge prevede anche un periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) che si estende fino al compimento degli 8 anni di età del bambino, così come prevede la possibilità di fruire di *congedi per malattia del bambino*.

Riposi orari giornalieri per allattamento

L’art. 39 del Decreto Legislativo n. 151 del 2001, prevede che:

- * 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**, di 2 ore se l’orario giornaliero risulta pari o superiore a 6 ore al giorno, e di un’ora se inferiore alle 6 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 ad uscire dall’azienda.
- * **I periodi di riposo sono di mezz’ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell’asilo nido** o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell’unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

La Corte di Cassazione ha sancito che i riposi giornalieri, come concordati tra lavoratrice e datore di lavoro, non possono subire spostamenti o soppressioni in relazione a particolari evenienze che in determinati giorni riducano la durata dell’orario di lavoro. I riposi orari per allattamento sono concessi a tutela della salute del neonato, quindi devono essere fissati tassativamente in base ad un accordo tra la lavoratrice ed il datore di lavoro o tramite la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL). L’accordo deve essere volto a contemperare le esigenze proprie del regime biologico del bambino e quelle della produzione.

A chi spettano:

- Lavoratrici dipendenti assicurate all’Inps anche per la maternità (apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti)
- Lavoratrici agricole a tempo determinato che hanno lavorato per 51 giornate nell’anno precedente a quello di fruizione dei riposi oppure nello stesso anno dei riposi, prima dell’inizio degli stessi
- Lavoratrici occupate nei LSU (lavori socialmente utili) o nelle APU (attività di pubblica utilità).

Sono concessi anche durante il congedo parentale del padre.

Sono escluse:

- * Lavoratrici a domicilio
- * Lavoratrici addette a servizi domestici e familiari (colf e badanti)
- * Lavoratrici sospese o assenti dal lavoro senza retribuzione
- * Lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps
- * Lavoratrici che si trovano in astensione obbligatoria o facoltativa

Non sono concesse se il padre gode dell'astensione facoltativa.

I riposi per allattamento spettano al padre lavoratore dipendente (art. 40 del D. Lgs. 151 del 2001) nei casi in cui:

- * Il figlio è affidato solo al padre
- * In **alternativa**, alla **madre lavoratrice dipendente** che non si avvale o che non si può avvalere dell'astensione facoltativa
- * Nel caso in cui la madre **non sia lavoratrice dipendente**, ma **lavoratrice autonoma, libera professionista ecc.** (purché lavoratrice avente diritto ad un trattamento di maternità dall'Inps o da altro Ente previdenziale)
- * Nel caso di **madre casalinga**
- * In caso di **morte o di grave infermità della madre.**

Il **padre non** ha diritto quando:

- * **La madre** lavoratrice dipendente si trova in **astensione obbligatoria o facoltativa**
- * **La madre** non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (aspettativa o permessi non retribuiti, pause lavorative per part-time verticale)

I permessi giornalieri per allattamento sono considerati utili ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione delle ferie retribuite, mentre sono esclusi dalla maturazione della tredicesima mensilità. Non è consentito invece alcun trattamento economico sostitutivo dei riposi giornalieri.

L'allattamento nel parto gemellare o plurimo

La durata dei riposi giornalieri raddoppia in caso di parto plurimo, quindi, quando la nascita è almeno gemellare, i periodi di riposo spettanti nel primo anno di vita dei bambini raddoppiano. Ciò significa che spettano 4 ore o 2 ore di permessi al giorno, a seconda dell'orario quotidiano del genitore richiedente. Il raddoppio delle ore è indipendente dal numero di gemelli.

RIEPILOGO DEI PERIODI DI ASTENSIONE DAL LAVORO

ASTENSIONE DAL LAVORO D.lgs. 151 /2001	DURATA	TRATTAMENTO ECONOMICO
Controlli prenatali (art. 14)	Illimitata	Interamente retribuito
Astensione anticipata (art.17)	Illimitata	80% della retribuzione (salvo migliore trattamento dei CCNL)
Astensione obbligatoria congedo di maternità (art. 16)	5 mesi complessivi: 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto(art.16); 1 mese prima e 4 dopo il parto (art.20).	80% della retribuzione (salvo migliore trattamento dei CCNL)
Astensione facoltativa congedo parentale (art.32)	10 mesi in mancanza di un genitore o in totale tra i 2 genitori	Retribuiti in totale 6 mesi al 30% della retribuzione
	Alla madre 6 mesi continuativi o frazionati nei primi 8 anni di vita del figlio, al padre idem ma se richiede 3 mesi consecutivi ha un bonus di 1 mese in più (11 mesi totali). Gemelli doppio	
Riposi e permessi per allattamento (art.39)	Entro 1 anno di vita: 1 ora se l'orario è inferiore a 6 ore giornaliere, 2 ore se è superiore.	Interamente retribuito
Congedo per malattia del figlio (art.47)	Fino al 3° anno di vita del bambino tutte le malattie di ciascun figlio	non retribuito
	Dai 3 agli 8 anni 5 giorni all'anno	retribuiti 5 giorni

Lavoratrice nel periodo del Puerperio/Allattamento

La normativa italiana individua e tutela come periodo del puerperio e allattamento quello successivo al parto, compreso entro i primi sette mesi di vita del bambino. La comunicazione al datore di lavoro dello stato di gravidanza, fa scattare il diritto della lavoratrice alla tutela dai lavori gravosi o pericolosi per se e per il nascituro.

Al rientro dopo il periodo di astensione obbligatoria dovranno essere valutati i rischi per il puerperio e l'allattamento. Nell'impossibilità dello spostamento ad altra mansione alla lavoratrice verrà concessa l'astensione posticipata (fino a 7 mesi dopo il parto) dal lavoro a rischio da parte della Direzione Provinciale del Lavoro.