



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

Data **30 AGO. 2019** Protocollo N° **347026** Class: **C.300.011** Prat. Fasc. Allegati N°

Oggetto: Flessibilità del congedo obbligatorio di maternità. Nuove indicazioni.

**Ai Dipartimenti di Prevenzione
Aziende U.L.S.S. Regione del Veneto**

e, p.c. **Alle Direzioni Sanitarie**

LORO SEDI

In merito all'oggetto, l'entrata in vigore della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021) ha modificato la disciplina del congedo obbligatorio di maternità, introducendo significative novità. Allegate alla presente, si trasmettono alcune indicazioni ritenute utili a supportare l'attività che codesti rispettabili Dipartimenti, per il tramite dei Servizi incaricati in base all'organizzazione locale (S.P.I.S.A.L., S.I.S.P., Medicina Legale, altro), assicurano in tema di tutela della maternità, integrando eventualmente il materiale informativo predisposto, anche nei rispettivi siti istituzionali.

Si ritiene opportuno trasmettere il documento allegato anche alle Direzioni Sanitarie delle Aziende U.L.S.S., al fine di una eventuale diffusione ad altri soggetti interessati.

Cordiali saluti.

**DIREZIONE PREVENZIONE,
SICUREZZA ALIMENTARE, VETERINARIA**

Il Direttore

dr.ssa *Francesca Russo*

U.O. Prevenzione e Sanità Pubblica
Direttore: dr.ssa Giuseppina Napoletano
Dirigente Medico referente: dr. Michele Mongillo
Segreteria: 041-2791311

Area Sanità e Sociale

Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria

Palazzo Ex-Inam, Dorsoduro, 3493 - 30123 Venezia (VE) - tel. 041-2791352 - 1353 - 1320 - fax. 041-2791355

prevenzionealimentareveterinaria@regione.veneto.it

area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it



Flessibilità del congedo di obbligatorio di maternità: indicazioni (agg. Luglio 2019)

La normativa vigente finalizzata alla tutela e al sostegno della maternità e della paternità (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151), all'art. 16 sancisce il divieto di adibire le donne al lavoro nei seguenti periodi:

- a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo quanto previsto dall'art. 20);
- b) nell'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto (salvo quanto previsto dall'art. 20);
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, aggiungendoli ai periodi di congedo di maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità pari a 5 mesi, l'art. 20, al comma 1, introduce la facoltà per la Lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto (flessibilità del congedo di maternità), a condizione che il Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il Medico Competente aziendale nominato ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro, ciascuno in base alla propria competenza: il Ginecologo limitatamente alla valutazione dello stato di salute della Lavoratrice e del nascituro, il Medico Competente limitatamente alla sussistenza di rischi per la salute e sicurezza nello specifico ambiente di lavoro.

La Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019), con l'art. 1 comma 485 ha aggiunto all'art. 16 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il comma 1.1, con il quale si riconosce alla Lavoratrice la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i 5 mesi successivi allo stesso, nel rispetto delle medesime condizioni sopra riportate, cioè che il Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il Medico Competente aziendale nominato ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Pertanto, ad oggi, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità pari a 5 mesi, le soluzioni disponibili per la Lavoratrice sono 3, sulla base delle proprie esigenze e compatibilmente con gli obblighi e i divieti previsti dalla normativa a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro:

1. astensione dal lavoro da 2 mesi prima del parto a 3 mesi dopo il parto (2 + 3)

La Lavoratrice deve informare tempestivamente l'azienda di appartenenza in merito al proprio stato di gravidanza, non appena accertata, per consentire l'attuazione delle misure previste a tutela della salute propria e del nascituro, presentando al Datore di Lavoro, secondo le modalità stabilite in ciascuna organizzazione aziendale, il certificato medico indicante la data presunta del parto. La stessa informazione deve essere trasmessa, secondo le modalità previste in base alla normativa vigente, all'istituto erogatore dall'indennità di maternità.

Area Sanità e Sociale

Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria

Palazzo Ex-Inam, Dorsoduro, 3493 - 30123 Venezia (VE) – tel. 041-2791352 - 1353 - 1320 – fax. 041-2791355

prevenzionealimentareveterinaria@regione.veneto.it

area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it



2. astensione dal lavoro da 1 mese prima del parto a 4 mesi dopo il parto (1 + 4)

In tal caso, oltre a quanto indicato per l'opzione 1, la richiesta di flessibilità del congedo di maternità deve essere presentata da parte della Lavoratrice prima dell'inizio dell'ottavo mese (periodo di divieto di lavoro) ed in tempo utile per i necessari adempimenti conseguenti, allegando copia del certificato medico del Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato); seguirà, qualora ne ricorrano le condizioni, la certificazione prevista a cura del Medico Competente aziendale, necessaria per l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese.

3. astensione dal lavoro nei 5 mesi dopo il parto (0 + 5)

In tal caso, oltre a quanto indicato per l'opzione 1, la richiesta di flessibilità del congedo di maternità deve essere presentata da parte della Lavoratrice prima dell'inizio dell'ottavo mese (periodo di divieto di lavoro), o prima dell'inizio del nono mese (qualora sia già stata presentata la richiesta di cui al punto 2), ed in tempo utile per i necessari adempimenti conseguenti, allegando copia del certificato medico del Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato); seguirà, qualora ne ricorrano le condizioni, la certificazione prevista a cura del Medico Competente aziendale, necessaria per l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività lavorativa durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (e l'eventuale periodo intercorrente fino all'evento del parto).

Si evidenzia che qualora la Lavoratrice venga adibita al lavoro oltre la scadenza del settimo mese di gravidanza senza idonea autorizzazione, si incorre nel divieto assoluto di cui all'art. 16 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sopra richiamato.

Si precisa che anche nel caso in cui la flessibilità sia stata accordata, il periodo di congedo può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione dal lavoro) sia su istanza della Lavoratrice, espressamente, sia, implicitamente, per fatti sopravvenuti.

Tale ultima ipotesi può verificarsi con l'insorgenza di un periodo di malattia, dal momento che una eventuale malattia potrebbe comportare un rischio per la salute della Lavoratrice o del nascituro, superando di fatto il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione da parte del Ginecologo e del Medico Competente. Tuttavia, tenuto conto che la normativa vigente (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) non specifica che in presenza di malattia sopraggiunta nel periodo di flessibilità si determina automaticamente l'anticipo dell'astensione obbligatoria, si ritiene che la Lavoratrice possa riprendere l'attività lavorativa dopo un periodo di malattia regolarmente certificato previa dichiarazione formale di voler continuare ad avvalersi della flessibilità già accordata, posticipando pertanto la decorrenza del congedo obbligatorio.

Restano, infine, confermate le fattispecie previste dalla normativa vigente in merito alla fruizione del congedo obbligatorio da parte del padre, in sostituzione della madre (art. 28).

Area Sanità e Sociale

Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria

Palazzo Ex-Inam, Dorsoduro, 3493 - 30123 Venezia (VE) - tel. 041-2791352 - 1353 - 1320 - fax. 041-2791355

prevenzionealimentareveterinaria@regione.veneto.it

area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it