

Parto prematuro: congedo di maternità

(Fonte: <https://www.laleggepertutti.it/> - [Noemi Secci](#))



Astensione obbligatoria per maternità e nascita avvenuta in anticipo: si possono aggiungere le giornate pre-parto non fruito?

La legge [1] tutela la maternità con l'obbligo di astensione dal lavoro nei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi. Nel caso in cui la lavoratrice decida di avvalersi della flessibilità del congedo, può astenersi (dietro rilascio di un'apposita certificazione medica) nel mese antecedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi, oppure, direttamente, nei 5 mesi successivi alla nascita.

Qualora la nascita del bambino sia tardiva, cioè risulti oltre la data presunta per il lieto evento, al congedo si aggiunge il periodo compreso tra la data presunta e la data effettiva del parto. Ma in caso di **parto prematuro**, il **congedo di maternità** si allunga? Ci si domanda, in particolare, se sussista il diritto, per la lavoratrice, a vedersi riconosciute le giornate di congedo obbligatorio prima della nascita che non sono state fruito.

Ci si chiede inoltre se le disposizioni cambino nelle ipotesi in cui la lavoratrice abbia diritto all'anticipo e al posticipo del congedo di maternità per mansioni o gravidanza a rischio.

Facciamo allora il punto della situazione sul congedo di maternità, tenendo presente che il termine per calcolare il periodo di astensione obbligatoria è la data presunta del parto, ma la giornata relativa alla data non deve essere inclusa nel calcolo [2].

Il divieto di adibizione al lavoro per maternità è assoluto e la lavoratrice madre non può rinunciarvi: durante il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a un'indennità.

Per approfondire, leggi: [Indennità per congedo di maternità](#).

Indice

- [1 Congedo obbligatorio per maternità](#)
- [2 Flessibilità del congedo obbligatorio per maternità](#)

- [3 Anticipo del congedo obbligatorio per maternità](#)
- [4 Proroga del congedo obbligatorio per maternità](#)
- [5 Parto prematuro](#)
- [6 Sospensione del congedo per maternità](#)

Congedo obbligatorio per maternità

La lavoratrice madre ha l'**obbligo di astenersi dal lavoro**:

- nei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi, se la data presunta del parto e la data effettiva coincidono: in questo caso, la **durata complessiva del congedo** è di 5 mesi più un 1 giorno (cioè la giornata del parto);
- nei 2 mesi antecedenti la **data presunta del parto**, ai quali si aggiunge il periodo compreso tra tale data e la data effettiva del parto e nei 3 mesi successivi, se il parto è avvenuto oltre il termine.

Flessibilità del congedo obbligatorio per maternità

La lavoratrice può scegliere di non fruire del **congedo obbligatorio per maternità** con la “formula 2 + 3”, ma di astenersi per un solo mese prima del parto e per i 4 mesi successivi, “formula 1 + 4” o, ancora, di astenersi per **5 mesi dopo il parto**.

Per avvalersi della flessibilità, non deve sussistere alcun pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro; l'**assenza di problemi di salute** deve essere certificata:

- da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Anticipo del congedo obbligatorio per maternità

Il congedo per maternità può essere anticipato fino a 3 mesi [3], se la lavoratrice è occupata in mansioni che, in relazione all'avanzato stato di **gravidanza**, siano da ritenersi **gravose** o **pregiudizievoli**.

L'interdizione anticipata dal lavoro può essere disposta:

- dall'**Asl** nel caso di:
 - gravi complicanze della gravidanza;
 - patologie preesistenti che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- dall'**Ispettorato territoriale del lavoro**, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, in caso di:
 - condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;

- adibizione della lavoratrice a mansioni da ritenersi gravose o pregiudizievoli (ad esempio attività di trasporto e sollevamento pesi), con impossibilità di spostamento ad altre mansioni.

Proroga del congedo obbligatorio per maternità

Il **congedo per maternità** può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano di pregiudizio alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Nel dettaglio, durante la gravidanza e nei 7 mesi successivi, la lavoratrice madre non può essere adibita al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri [4]. Qualora si verificano tali situazioni, le lavoratrici devono essere spostate ad altre mansioni e, se ciò non è possibile, l'Ispettorato territoriale del lavoro può disporre l'interdizione dal servizio: la **proroga dell'astensione obbligatoria** è dunque disposta dall'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

Il provvedimento di interdizione può essere adottato anche qualora l'attività vietata svolta dalla lavoratrice non sia stata oggetto del documento di valutazione del rischio (**Dvr**) elaborato dall'azienda, una volta valutata l'impossibilità di adibirla a mansioni differenti.

Parto prematuro

In caso di **parto prematuro** senza ricovero, ai 3 mesi di congedo successivi al parto si aggiungono i giorni non goduti compresi tra la data del parto e la data presunta del parto [5].

La lavoratrice madre beneficia delle giornate aggiuntive per parto prematuro anche nell'ipotesi in cui si avvalga del **congedo flessibile**, "formula 1 + 4".

In caso di proroga del congedo di maternità sino ai **7 mesi dopo il parto**, qualora si tratti di parto prematuro, il calcolo dei 7 mesi deve tenere conto dei giorni di congedo obbligatorio prima del parto che non sono stati fruiti. Queste giornate vanno aggiunte ai 7 mesi decorrenti dal giorno effettivo di nascita, come indicato dall'Inps [6].

Sospensione del congedo per maternità

In caso di ricovero in struttura pubblica o privata del neonato, la madre può domandare, compatibilmente con le sue condizioni di salute, la **sospensione del congedo obbligatorio**, con ripresa dopo l'ingresso del bambino nella casa familiare.

Per avvalersi della **sospensione**, non deve sussistere alcun pregiudizio alla salute della madre; l'**assenza di problemi di salute** deve essere certificata:

- da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato;
- dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Note

[1] Art. 16 D.lgs. 151/2001.

[2] Mess. Inps 18311/2007.

[3] Art. 17 D.lgs. 151/2001.

[4] I lavori pericolosi, faticosi e insalubri sono indicati negli allegati A e B al D.lgs. 151/2001.

[5] Art. 16, Co,1, Lett. d), D.lgs. 151/2001.

[6] Inps Circ. 69/2016.