



1 - Astensione obbligatoria

L'art. 16 del **Decreto Legislativo n. 151/2001** stabilisce il divieto per il Datore di Lavoro di adibire al lavoro le collaboratrici:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo il parto;
- se il parto avviene oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- in caso di richiesta di flessibilità durante il mese precedente la data presunta del parto ed i quattro mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

2 - Astensione anticipata

L'art. 17 del **Decreto Legislativo n. 151/2001** prevede che le collaboratrici occupate in collaborazioni che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravose e pregiudizievoli, trovandosi nell'impossibilità di essere adibite in attività non a rischio, potranno richiedere l'astensione anticipata ovvero l'anticipo a tre mesi prima del parto. Tale anticipo dovrà essere richiesto dal Datore di Lavoro, il quale presenterà alla Direzione Provinciale del Lavoro la domanda di congedo di maternità anticipato per lavoro a rischio corredata dal certificato medico del ginecologo convenzionato. Il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro in seguito alla domanda autorizzerà l'anticipo a tre mesi tramite provvedimento.

3 - Astensione flessibile

L'art. 20 del **Decreto Legislativo n. 151/2001** prevede la facoltà di astenersi dal lavoro nel mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi. In tal caso la collaboratrice dovrà inoltrare richiesta al Datore di Lavoro (Sezione Modulistica) in tempo utile, nel corso del settimo mese di gravidanza e comunque non oltre il quindicesimo giorno antecedente la data di collocazione in congedo obbligatorio, presentando il certificato del ginecologo convenzionato. Tale certificato attestante la data presunta del parto e il benessere della gestante e del nascituro dovrà essere presentato al Medico Competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (link di riferimento http://www.sanita.padova.it/all/MedLav_Med.Prev.Lav.Universitari_web.pdf)

Quest'ultimo attesterà l'assenza di pregiudizio alla salute di entrambi oltre l'idoneità in merito alla prosecuzione dell'attività lavorativa fino all'ottavo mese; la copia del giudizio di idoneità al lavoro sarà inviata dalla collaboratrice al Datore di Lavoro.