

---

## Congedo Flessibile

**Autore:** Salvatore Giuffrida

**Fonte:** Città Nuova

Il congedo di maternità è il periodo in cui la lavoratrice dipendente non può prestare servizio e che, nelle precedenti disposizioni di legge, era definito come "astensione obbligatoria" dal lavoro, pari a cinque mesi, secondo i criteri di seguito indicati: - due mesi precedenti la data presunta del parto, anticipati a tre mesi se le donne svolgono lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, sono ritenuti gravosi o pregiudizievoli; - tre mesi dopo il parto. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, la legge riconosce alla donna la possibilità di utilizzare un margine di flessibilità: può infatti astenersi dal lavoro solo un mese prima della data presunta del parto fino a quattro mesi dopo, qualora non sussista pregiudizio per la sua salute e per quella del nascituro. Se la lavoratrice intende esercitare tale diritto, prima della scadenza del settimo mese di gravidanza, dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro e all'Inps (ovvero all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità). La richiesta potrà essere fatta utilizzando un modello da ritirare presso gli uffici Inps e dovrà essere supportata da una doppia certificazione. È necessario che sia il medico specialista del Servizio sanitario nazionale (o di uno convenzionato) sia il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che l'opzione della "flessibilità" non crea pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Il ministero del Lavoro ha ritenuto che si possa scegliere tale opzione, in presenza dei seguenti presupposti: - assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della donna e/o del nascituro al momento della richiesta; - assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro; - venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza; - assenza di pregiudizio alla salute della donna e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto. Non è comunque consentito, ai fini dell'opzione, lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni o la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro; - assenza di controindicazioni allo stato di gestazione in riferimento alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro. Se nell'azienda della lavoratrice è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria, sarà il medico competente a valutare queste condizioni. In assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria, lo specialista ginecologo esprime anche una valutazione sulla compatibilità delle mansioni, delle modalità di svolgimento, dell'articolazione dell'orario di lavoro e delle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro.