

Lavoratrice gestante: quali permessi e tutele le offre la legge?



Dopo aver comunicato lo stato di gravidanza al datore di lavoro, che diritto ho in merito ai permessi di lavoro retribuiti? Lo studio lavoro mi dice che i permessi possono essere retribuiti solo se le visite: - sono eseguite durante l'orario di lavoro: cioè significa che non possono essere eseguite al di fuori dell'orario di lavoro stesso; - si porta documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami: pertanto la lavoratrice ha diritto ai permessi prenatali soltanto per il tempo legato all'effettuazione dell'esame e non all'assenza complessiva dal luogo di lavoro. Al consultorio mi è stato detto che ne ho diritto per il tempo della visita ed il tempo di rientro a lavoro, quindi per l'intero permesso, e loro mi hanno rilasciato un certificato di effettuazione della visita in tali orari. Qual è effettivamente il mio diritto? Ho un contratto di lavoro metalmeccanico artigianato.

Il Testo Unico sulla Maternità (D.lgs. 151/2001) riserva speciali tutele alla **lavoratrice** in gravidanza, per assicurare a lei e al **bambino** una protezione adeguata.

La lavoratrice incinta, in particolare, oltre all'**astensione** obbligatoria dal lavoro

per **maternità** (che generalmente parte va dai 2 mesi prima del parto ai 3 mesi successivi), ha diritto, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 1512001, ai **permessi** retribuiti per sottoporsi a **visite** mediche ed ecografie.

In base al Testo Unico sulla Maternità, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Rientrano nel concetto di "esami prenatali": gli accertamenti clinici, le visite mediche specialistiche e quei controlli sanitari riconducibili allo stato di gravidanza della lavoratrice. Il permesso retribuito per controlli prenatali non copre soltanto il tempo necessario al completamento delle visite e degli esami, ma include anche il tempo impiegato per raggiungere il medico, l'ambulatorio o la struttura sanitaria, e quello necessario per rientrare in azienda o nella sede di lavoro.

In pratica, terminata la visita o l'esame, la lavoratrice è tenuta a rientrare in servizio: qualora però l'orario della visita, compreso il tempo necessario per recarsi dal posto di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa, coincida con le uniche ore di attività della dipendente in quella determinata giornata, il permesso si configura come assenza retribuita per l'intera giornata lavorativa.

Nel caso di specie, dunque, se la lettrice effettua la visita o l'accertamento medico in orario di lavoro, l'azienda sarà tenuta a concederle un permesso per il tempo necessario a recarsi, svolgere e rientrare dalla visita stessa; se tale tempo coincide con l'intero suo orario di lavoro a concederle un permesso per l'intera giornata.

In pratica, se la lettrice il giorno "x", nel quale avrebbe un turno lavorativo di 6 ore, deve eseguire un'ecografia e per recarsi presso la struttura, effettuare l'esame e rientrare in azienda impiega, ad esempio, tre ore, l'azienda le concederà tre ore di permesso e le restanti tre ore la stessa lavorerà regolarmente. Diversamente, se il suo turno lavorativo coincide con i tempi necessari per svolgere la visita, la lettrice avrà diritto al permesso per l'intera giornata lavorativa.

*Articolo tratto dalla consulenza resa dall'avv. **Valentina Azzini***