



LA lavoratrice madre, titolare di un rapporto di lavoro dipendente, al termine dell'astensione obbligatoria post partum, o anche il padre lavoratore dipendente hanno diritto ad usufruire dei c.d. riposi per allattamento, entro il primo anno di vita del bambino per la durata di un'ora, in caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, ovvero per la durata di due ore, nell'ipotesi di orario di lavoro pari o superiore a sei ore (artt. 39 e 40, d. lgs. n. 151/2001).

Il diritto ad assentarsi spetta anche ai genitori adottivi od affidatari, nel primo anno dall'ingresso del minore in famiglia e sino alla maggiore età del figlio.

I riposi diminuiscono nella durata (mezz'ora) qualora la madre lavoratrice si avvalga di asilino o altre strutture idonee, messi a disposizione dal datore di lavoro, nell'unità produttiva o nelle vicinanze della stessa.

Speciali disposizioni sono dettate in caso di parto plurimo: i riposi sono raddoppiati e possono essere goduti anche dal padre o congiuntamente da entrambi i genitori.

Il padre ha poi diritto a riposi raddoppiati nei casi di affidamento dei figli in modo esclusivo o di grave infermità della madre o, ancora, in alter-

Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale



a cura del Centro Ricerche e Formazione  
Presidente Maria Novella Bettini

## La tutela della maternità I riposi per l'allattamento e le problematiche gestionali

*Sotto la lente  
la normativa  
che riguarda  
le lavoratrici  
madri*

nativa alla madre, nel caso in cui questa non se ne avvalga.

Il trattamento economico è a carico dell'Inps, ma vi è un'anticipazione del datore di lavoro, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione.

L'Inps riceve mensilmente dal datore di lavoro un riepilogo delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno beneficiato di tali riposi. Da parte loro, le lavoratrici devono trasmettere, nel caso in cui vogliono fruire degli stessi, apposita istanza documentata al datore di lavoro; mentre il lavoratore padre ha l'onere di presentare tale istanza documentata anche all'istituto previdenziale.

La concessione dei permessi per allattamento potrebbe porre all'azienda alcune problematiche gestionali.

Al riguardo è possibile utilizzare alcuni accorgimenti, quale, a titolo di esempio, un accordo tra datore di lavoro e lavoratrice circa la distribuzione dei riposi nell'orario di lavoro individualmente praticato.

Al fine di ridurre l'eventuale sovrapposizione tra i riposi giornalieri ed altre ipotesi di assenza retribuita, appare necessaria una preventiva trasmissione alla lavoratrice di una specifica regolamentazione scritta, la quale, in base alla prassi amministrativa vigente, precisi che i permessi, retribuiti o non retribuiti, complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva applicata (es. ferie, pausa mensa, permessi sindacali), sono da intendersi ricompresi nell'orario.

Nelle ipotesi, invece, di assenza per l'intera giornata (es. un giorno di ferie o un permesso interamente goduto) nessun riposo giornaliero è dovuto alla lavoratrice, poiché in mancanza di qualsiasi prestazione, non sussistono le ragioni giustificatrici.

In merito al regime di godimento dei riposi la normativa consente il cumulo dei riposi solo nella stessa giornata, escludendo regimi di accantonamento e godimento differito (art. 39, comma 1).

A riguardo, può essere opportuno, proporre alla lavoratrice un accordo, specificando che la rinuncia all'esercizio dell'astensione per allattamento, volontariamente espressa in periodi in cui vi sia una particolare esigenza aziendale (es. imprese con produzione stagionale), venga compensata dall'accumulo di permessi retribuiti, completamente a carico dell'azienda.

In conclusione, al fine di evitare spiacevoli situazioni di ritardo al rientro in azienda, a carico della lavoratrice allontanata dal posto di lavoro per usufruire dei riposi in oggetto, è opportuna, per l'azienda, l'adozione di un sistema di elasticità di orario che prevenga la necessità di operare interventi disciplinari o di applicare le riduzioni retributive previste dai ccnl.

Daniela Daffinò

### Per informazioni

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti, 11  
Campobasso  
[www.cref.it](http://www.cref.it)  
[info@cref.it](mailto:info@cref.it)



# Pensione di anzianità,

# novità dal 2008

DAL 2008, con l'entrata a regime della riforma introdotta dalla legge n. 243 del 23 agosto 2004 (la cosiddetta Riforma Maroni), la pensione di anzianità potrà essere ottenuta dai lavoratori dipendenti, privati e pubblici, con il raggiungimento di uno dei seguenti requisiti:

■ Combinando i due requisiti dei 35 anni di contributi previdenziali e almeno 60 anni di età: la c. d. «Quota 95».

Questa quota per gli uomini salirà a 96, dal 2010-2013, cioè cumulando 35 anni di contributi e 61 anni di età.

■ Con 40 anni di contributi, indipendentemente dall'età anagrafica maturata.

Le lavoratrici dipendenti, anche dopo il 2007, possono comunque e in alternativa andare in pensione con le regole di oggi, cioè con 57 anni di

età e 35 di contributi.

La loro pensione, però, verrà calcolata con il criterio contributivo, meno vantaggioso dell'attuale sistema retributivo, con una perdita in termini di pensione stimabile in misura pari a circa il 20% - 25%.

Le donne potranno esercitare l'opzione per il calcolo contributivo solo fino al 2015, dopo di che la riforma non farà più sconti a nessuno.

Fino all'entrata in vigore della Riforma, la pensione di anzianità può essere ancora ottenuta:

■ Con 35 anni di contributi e almeno 57 anni di età.

■ Indipendentemente dall'età anagrafica, con 38 anni di contributi nel biennio 2004/2005; con 39 anni di contributi nel biennio 2006/2007; e con 40 anni dal 2008.

*Rossella Traglia*