



Civico Di Cristina Benfratelli
Azienda di Rilevo Nazionale ad Alta Specializzazione

0274

***Tutela delle lavoratrici madri nel settore sanità
ai sensi del***

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81/08 s.m.i. e del D.Lgs 151/2001 e s.m.i.

1

Revisione	Redatta da	Approvata da
Rev. 01 del 12/02/2024	U.O.S. Servizio di Prevenzione e Protezione U.O.S Servizio di Sorveglianza Sanitaria	Datore di Lavoro Direzione Sanitaria U.O.C. Risorse Umane Dirigente delle professioni infermieristiche Dirigente delle professioni riabilitative Dirigente delle professioni TRSM

La presente informativa in Rev. 01 del 12/02/2024 è stata redatta a cura di:

Per l'U.O.S. Servizio di Prevenzione e Protezione (Edificio 1, stanza n. 210)	Ing. Salvatore Sapienza Dirigente Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Tel 0916664644
	Dott.ssa Carmelina Pirrera Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di Lavoro Tel 0916667174
	Dott.ssa Rosaria Bonventre nq di Referente per lo SLC Tel 368 636774
Per l'U.O.S. Sorveglianza Sanitaria (Edificio 17/C, piano 2)	Dott. Marco Crema Medico Competente Tel 091 6662734
	Dott. Antonino Arcidiacono Tel 091 6662724
	Sig.ra Bologna Giuseppa Tel 091 6662818

Sommario

Sommario.....	3
1. PREMESSA.....	4
2. DEFINIZIONI	5
3. RESPONSABILITA'	6
4. DESCRIZIONE DELLE AZIONI.....	7
5. PERMESSI PER ACCERTAMENTI NELLA FASE PRE NATALE.....	9
6. CONGEDO DI MATERNITA'.....	10
7. RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'	12
10. ASTENSIONE FACOLTATIVA (CONGEDO PARENTALE)	12
10.1 Congedo parentale su base oraria.....	13
11. RIPOSI GIORNALIERI alias "allattamento"	14
12. CUMULABILITA' CON ALTRI PERMESSI	14
13. MALATTIA DURANTE IL CONGEDO PARENTALE	15
(SCHEMA 1).....	16
15. PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA.....	16
(SCHEMA 2).....	17
16. RIENTRO A LAVORO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA.....	17
17. ALTRE DISPOSIZIONI	18
18. Tabella 1)	21
FATTORI DI RISCHIO, MANSIONI IMPLICATE E PRESCRIZIONI /DIVIETI PER LE LAVORATRICI MADRI.....	21
19. Tabella 2)	22
ATTIVITA' E PROCEDURE A RISCHIO A CUI NON DEVE ESSERE ADIBITA LA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (elenco non esaustivo).....	22
20. Tabella 3).....	23
ATTIVITA' E PROCEDURE A RISCHIO A CUI NON DEVE ESSERE ADIBITA LA LAVORATRICE FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO.....	23
21. Tabella 4)	24
ATTIVITA' E PROCEDURE NON A RISCHIO BIOLOGICO O CON RISCHIO RESIDUO BASSO	24
22. QUADRO NORMATIVO.....	25

1. PREMESSA

Lo scopo principale del presente documento è quello di fornire indicazioni in merito agli obblighi previsti dal D.Lgs 151/2001 recante "*Testo Unico delle disposizioni in materia di salute e sostegno della maternità e paternità*" e dalle normative ad esso collegate, per garantire la tutela della salute e della sicurezza della donna e del bambino dall'inizio della gravidanza al momento del reinserimento lavorativo. La normativa vigente impone al datore di lavoro di valutare i rischi anche in relazione alla gravidanza, puerperio e all'allattamento e di identificare luoghi di lavoro sicuri ove permettere alla donna di svolgere la sua attività. A tale scopo si è voluto proporre un'analisi più approfondita rispetto alla semplice constatazione della presenza di un rischio, per evitare il completo allontanamento della lavoratrice dal posto di lavoro.

Le figure coinvolte nella gestione diretta della presente procedura sono: le lavoratrici e i lavoratori, i Direttori di Dipartimento e di Struttura/Unità Operativa; l'U.O.C. Risorse Umane, l'U.O.S Servizio di Prevenzione e Protezione, l'U.O.S. Sorveglianza Sanitaria, il Dirigente delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche e della Prevenzione, il Dirigente delle Professioni sanitarie riabilitative, il Dirigente infermieristico, la Direzione Sanitaria.

2. DEFINIZIONI

Dirigente: persona che in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (art. 2 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.). In base al regolamento per l'organizzazione e la gestione della Sicurezza Aziendale, i dirigenti sono identificati nei Direttori di Dipartimento, Direttori/Responsabili di struttura complessa/semplice dipartimentale.

Lavoratrice: persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa con o senza retribuzione. Il soggetto beneficiario di tirocini formativi e di orientamento è equiparato al lavoratore.

Lavoratrice gestante: lavoratrice che si trova nel periodo della gestazione, che informi del suo stato di gravidanza il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

Lavoratrice puerpera: lavoratrice che ha appena partorito.

Stato di gravidanza: stato particolare della lavoratrice madre riguardante il periodo temporale della gestazione fino a 7 mesi dopo il parto o diversa altra indicazione medica.

Astensione obbligatoria (congedo di maternità, capo III artt. 16-27): deve essere concessa nei due mesi che precedono la data presunta del parto e nei tre mesi che seguono, anche nel caso di parto anticipato. Può essere anticipata a tre mesi nei lavori gravosi e può essere estesa oltre i limiti previsti, da parte dell'Azienda per complicanze gestazionali e, a giudizio dell'Ispettorato Territoriale del lavoro, in casi di lavori pregiudizievoli, impossibilità di cambio di mansioni della gestante e lavori a rischio per l'allattamento. Può essere posticipata fino alla data del parto, a richiesta della gestante previo parere del ginecologo e, per lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, anche dal medico competente (flessibilità del congedo).

Congedo di paternità (Capo IV artt. 28-31): il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre.

Astensione facoltativa (congedo parentale, Capo V artt. 32-38): può essere ottenuta entro i dodici anni del bambino (retribuita fino al sesto anno di vita del bambino al 30%), per un periodo complessivo di sei mesi (anche frazionati) per ciascuno dei genitori, dopo che siano trascorsi i tre mesi d'astensione obbligatoria. In caso di handicap grave fino al terzo anno di età del bambino. Possibilità di fruizione in modalità orario o giornaliera, secondo quanto disciplinato dalla contrattazione collettiva di settore.

Controlli prenatali (Capo II artt. 6-15): le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali eseguiti durante l'orario di lavoro.

Congedi per malattia del figlio (Capo VII artt.47-52): diritto di astensione dal lavoro per entrambi i genitori alternativamente fino ai 3 anni del bambino, dai 3 agli 8 anni per 5 giorni all'anno ciascuno.

Riposi e permessi (Capo VI artt.39-46): nel primo anno di vita del bambino la lavoratrice, o in alternativa il padre lavoratore dipendente, ha diritto a due ore (anche cumulabili) di riposo giornaliero, nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, spetta un'ora.

3. RESPONSABILITA'

Come previsto dalla normativa vigente in materia, costituisce obbligo da parte del Datore di Lavoro, del Dirigente Delegato ex art. 16 D.lgs 81/08 e del Subdelegato, organizzare e dirigere l'attività lavorativa tenendo conto della capacità e della condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e sicurezza (art. 18 co. 1 lett.c) del D.Lgs 81/08 e s.m.i.). Le figure sopra menzionate collaborano con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente al fine di tutelare le lavoratrici nei luoghi di lavoro aziendali.

FIGURA	AZIONE	R/C*
Datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Tutela del lavoratore Elaborazione del Documento di valutazione dei rischi 	R
		R
RSPD/Medico competente	<ul style="list-style-type: none"> Elaborazione del Documento di valutazione dei rischi; Valutazione sulla eventuale presenza di rischi vietati relativi al luogo di lavoro e all'attività svolta dalla lavoratrice 	C
Delegato o subdelegato funzioni sicurezza ai sensi dell'ex art. 16: Dirigente (Direttori di dipartimento, Direttori UOC/UOSD)	<ul style="list-style-type: none"> Tutela del lavoratore; Ricerca all'interno della stessa UOC/UOSD, negli stessi ambienti di lavoro o in altri ambienti di pertinenza della UOC/UOSD a cui afferisce la lavoratrice, di mansioni compatibili con le sue condizioni e capacità. 	Delegato o subdelegato funzioni sicurezza ai sensi dell'ex art. 16: Dirigente (Direttori di dipartimento, Direttori UOC/UOSD)
Medico Competente	Autorizzazione modifica astensione pre-parto;	R
Lavoratrice	Comunicazione stato di gravidanza e invio successiva certificazione come da presente procedura	R
Direzione sanitaria, Dirigente Professioni infermieristiche e ostetriche, Dirigente delle professioni sanitarie della riabilitazione, Dirigente delle professioni sanitarie tecnico sanitarie.	Individuazione di nuova collocazione temporanea della lavoratrice, nei casi di attività o luogo di lavoro a rischio per la lavoratrice, ovvero nei casi in cui il Dirigente delegato per la sicurezza (Direttore di dipartimento o Direttore UOC/UOSD) comunichi l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre attività o ambienti di lavoro non a rischio, all'interno della stessa UOC/UOSD.	R
Servizio Risorse Umane	Applicazione del D.Lgs 151/2001 come da presente procedura.	R

*Responsabile= R

*Collabora con i responsabili R, alle attività sopra indicate = C

4. DESCRIZIONE DELLE AZIONI

La lavoratrice

a) Accertato lo stato di gravidanza, lo comunica al Dirigente della unità operativa di afferenza e al Datore di Lavoro (ospedalecivicopa@pec.it) avvalendosi del documento ivi allegato “**Modulo A) Dichiarazione stato di gravidanza**” e scaricabile accedendo ai seguenti link <http://it/index.php/prevenzione-e-protezione>, <http://it/index.php/sorveglianza-sanitaria>, allegando allo stesso, il certificato medico di gravidanza a firma di un medico di una struttura pubblica o convenzionata con il S.S.N, o consegnandolo brevi manu presso l’Ufficio Protocollo Generale sito all’Edificio 1 piano 4 stanza 402.

Dal 5 Agosto 2017 è stata introdotta la telematizzazione del certificato di gravidanza o di interruzione di gravidanza trasmesso on line ad INPS a carico del medico certificatore (medico del SSN o con esso convenzionato) che deve fornire all’interessata il codice identificativo (ed eventuale copia cartacea) col quale la donna può controllare l’esattezza del proprio certificato accedendo al sito INPS col codice PIN personale.

In caso di lavoratrice esposta a rischio radiologico (risposta positiva al primo accertamento), la stessa ha l’obbligo di trasmettere immediatamente il certificato di gravidanza al Datore di Lavoro.

Dirigente/Preposto

b) Ricevuta comunicazione dello stato di gravidanza, il Dirigente in collaborazione con la Sorveglianza Sanitaria, il Servizio di Prevenzione e Protezione, definiscono le attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro e verificano il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa U.O. con limitazioni o cambio della mansione o predisporre il trasferimento presso altre U.O.

c) **Servizio di Prevenzione e Protezione**

- Valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi prevede l’identificazione delle attività a cui non è possibile adibire la lavoratrice e relativamente alle attività compatibili, l’individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza, puerperio e allattamento per i quali devono essere adottate misure di protezione aggiuntive. Va valutato anche lo spostamento della lavoratrice a mansioni compatibili con l’allattamento al momento del reinserimento lavorativo, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e del D.Lgs 230/1995 e s.m.i.

Nell’Allegato 1 (tabelle da 1 a 4) sono sintetizzati i rischi per mansione, presenti nelle strutture sanitarie sulla base delle normative di tutela vigenti e informazioni sugli effetti già noti sulla salute della madre, del feto e del bambino durante l’allattamento. Nei documenti di valutazione dei rischi specifici per ciascuna UOC o UOSD sono state identificate le attività nei reparti a rischio non compatibili con gravidanza, puerperio e allattamento.

Per quanto riguarda in particolare il rischio biologico, data l’importanza che riveste in ambito sanitario, si è graduata l’entità del rischio delle singole attività e procedure per poter definire più precisamente le attività da cui escludere la donna in gravidanza, dando contemporaneamente delle indicazioni sulle procedure che possono essere svolte senza rischio o con rischio residuo.

- Ricevuta comunicazione dello stato di gravidanza, il Servizio di Prevenzione e Protezione redige una relazione in cui riassume i rischi a cui è esposta la lavoratrice nello svolgimento della sua attività. Contestualmente esclude o evidenzia l’esposizione a rischi vietati per le donne in stato di gravidanza. Trasmette la relazione al Direttore dell’U.O. (nq di Dirigente delegato per la sicurezza) di afferenza della lavoratrice e all’U.O.S. Sorveglianza Sanitaria. In caso di possibile esposizione ai rischi normativamente vietati per la tutela della lavoratrice e del nascituro, si invita il Direttore dell’U.O. di afferenza della lavoratrice, a compilare il **Modulo B) “TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI (D.Lgs.151/2001) DICHIARAZIONE DEL DIRETTORE U.O.C.-U.O.S.D./DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE Mod. B) rev. 01 del 13/12/2023”**, e trasmetterlo al Servizio di Prevenzione e Protezione che preso atto della possibilità di riorganizzazione lavorativa rivaluta l’assegnazione.
- Ne comunica l’esito al Dirigente dell’U.O., al Medico Competente, all’Ufficio Risorse Umane, al Dirigente delle professioni sanitarie.
- In caso di impossibilità riorganizzativa all’interno della stessa U.O. dichiarata dal Direttore dell’U.O. di afferenza della lavoratrice, lo stesso, trasmette il Modulo B) al Servizio di Prevenzione e Protezione e in base al profilo della lavoratrice, al Dirigente delle professioni sanitarie ostetriche e infermieristiche, al Dirigente delle professioni riabilitative, al Dirigente delle Professioni Tecniche o alla Direzione Sanitaria, al fine di procedere ad un’assegnazione temporanea.

Il Dirigente delle Professioni Sanitarie Ostetriche e Infermieristiche, il Dirigente delle professioni riabilitative, il Dirigente delle Professioni Tecniche o la Direzione Sanitaria, provvedono ad

assegnare temporaneamente la lavoratrice ad attività lavorative e in luoghi di lavoro non a rischio, compilando la **sezione 2 del Modulo B)** e trasmettendolo al Servizio di Prevenzione e Protezione, che verificata l'assenza di rischio, ne dà comunicazione al Medico Competente, all'U.O. Risorse Umane, al Dirigente dell'U.O. a cui la lavoratrice è stata assegnata, al Dirigente dell'U.O. di appartenenza.

- Nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'azienda in attività non a rischio il Datore di Lavoro e/o il Servizio di Prevenzione per conto dell'U.O.C. Risorse Umane, lo segnala all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) che può disporre l'interdizione dal lavoro (astensione per lavoro a rischio) tramite il "Modulo-INL-11-Istanza-interdizione-anticipata o post-partum per conto del datore di lavoro" scaricabile dal seguente link <https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-famiglia-politiche-sociali-lavoro/dipartimento-lavoro-impiego-orientamento-servizi-attivita-formative/organizzazione/servizio-xxii-ispettorato>

Quanto sopra, è illustrato negli schemi a fine documento (schema 1 e schema 2).

5. PERMESSI PER ACCERTAMENTI NELLA FASE PRE NATALE

La lavoratrice gestante, che ha informato il DdL, ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, di accertamenti clinici o di visite specialistiche nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per fruire dei permessi le lavoratrici presentano apposita richiesta e la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario degli accertamenti.

6. CONGEDO DI MATERNITA'

L'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità scatta normalmente a partire dal settimo mese di gravidanza e si prolunga fino al terzo mese dopo il parto. Tuttavia, in talune circostanze, è possibile ottenere l'astensione anticipata, in particolare nel caso di una gravidanza le cui condizioni possono essere a rischio per la salute della mamma o del bambino oppure qualora la lavoratrice durante una normale gravidanza svolga attività lavorative che possono pregiudicare la sua salute e/o quella del bambino.

▪ Astensione anticipata per complicanze della gestazione

Qualora la lavoratrice presenti delle complicanze durante il periodo di gravidanza deve presentare al Datore di lavoro e all'Azienda Sanitaria Provinciale territorialmente competente (ASP), una domanda di interdizione per gravidanza a rischio (secondo il modello predisposto da ciascuna ASP), corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del .S.S.N., da un ginecologo del S.S.N o con esso convenzionato o convalidato da un medico del Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda Sanitaria Provinciale territorialmente competente rispetto alla residenza della lavoratrice.

▪ **Astensione anticipata per lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza ed impossibilità di spostamento ad altre mansioni** (art. 17 c.1); la lavoratrice che ritiene di essere adibita ad attività a rischio, in qualsiasi momento della gravidanza, può presentare al Datore di Lavoro il **Modulo A)** chiedendo di essere adibita ad altre attività non a rischio; se l'attività svolta dalla lavoratrice è stata valutata a rischio e nell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad attività compatibili all'interno dell'Azienda, il datore di lavoro lo segnala all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) che può disporre l'interdizione dal lavoro a seguito di presentazione da parte dello stesso, del "*Modulo-INL-11-Istanza-interdizione-anticipata o post-partum per conto del datore di lavoro*" scaricabile dal seguente link <https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-famiglia-politiche-sociali-lavoro/dipartimento-lavoro-impiego-orientamento-servizi-attivita-formative/organizzazione/servizio-xxii-ispettorato>

▪ **Astensione anticipata per ambiente di lavoro non salubre e impossibilità di spostamento in altri luoghi di lavoro**, come sopra, se le condizioni ambientali sono pregiudizievoli e nell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad attività compatibili all'interno dell'azienda in luoghi di lavoro salubri, il datore di lavoro tramite gli uffici competenti, lo segnala all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) che può disporre l'interdizione dal lavoro, ai sensi dell'art. 17 c.2 lettera b) e c) tramite presentazione dell'allegato *Modulo-INL-11-Istanza-interdizione-anticipata o post-partum per conto del datore di lavoro*" scaricabile dal seguente link <https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-famiglia-politiche-sociali-lavoro/dipartimento-lavoro-impiego-orientamento-servizi-attivita-formative/organizzazione/servizio-xxii-ispettorato>

▪ **Astensione obbligatoria** ha una durata di 5 mesi che possono essere così distribuiti:

– **Due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data del parto;**

In questo caso il medico curante inoltra telematicamente il certificato di gravidanza all'INPS, riportando la data presunta. La domanda va presentata prima dell'ingresso in maternità obbligatoria (quindi prima della fine del settimo mese) inserendo la domanda anche per il periodo dopo il parto.

– **Dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi**, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente attestino l'assenza di controindicazioni lavorative che possano nuocere alla salute della lavoratrice e del figlio (flessibilità dell'astensione obbligatoria), da richiedere nel settimo mese di gravidanza.

In questo caso la lavoratrice deve compilare e trasmettere al Datore di Lavoro e al Medico Competente il **Modulo C) (punto 2)** con il quale chiede al Medico Competente il parere favorevole per la flessibilità dell'astensione obbligatoria. Avuto il certificato con parere favorevole del Medico Competente, con allegato il certificato del ginecologo (non del medico di base), rilasciati e datati nel corso del settimo mese che dichiarino che la richiedente può lavorare oltre il settimo mese, fa richiesta di flessibilità dell'astensione obbligatoria presentando i documenti all'Agenzia INPS (numero verde INPS 803164; 06164164).

– **Dalla data del parto e fino a cinque mesi dopo il parto (rinuncia al congedo ante-partum)**. Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza seguendo la stessa procedura riportata al punto precedente.

- **In caso di attività a rischio per l'allattamento** il periodo di astensione può essere prolungato sino sette mesi dopo il parto (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria).

La donna può inoltrare la richiesta, compilando il **Modulo D)** al Datore di Lavoro (ospedalecivicopa@pec.it) entro il terzo mese di vita del bambino. Il Datore di lavoro tramite il Servizio di Prevenzione e Protezione che si avvale anche delle figure preposte (Dirigente professioni sanitarie, Direzione Sanitaria etc), in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra attività non a rischio, ne informa l'ITL, che può disporre la proroga dell'astensione obbligatoria.

In caso di **parto prematuro** i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

In caso di **parto posticipato** i conteggi di astensione obbligatoria post partum, partono dalla data effettiva del parto.

Per quanto riguarda la retribuzione durante l'astensione obbligatoria si ricorda che le lavoratrici hanno diritto, fatto salvo diversa disposizione contrattuale e aggiornamenti normativi, ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. In questo periodo non vanno godute ferie ed assenze eventualmente spettanti.

7. RINVIO E SOSPENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione di congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

8. PARTO

La lavoratrice deve presentare al DdL la dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita entro 30 giorni dal parto (art. 21 c.2 D.lgs 151/2001).

9. RIENTRO AL LAVORO (art. 56)

Concluso il periodo di astensione obbligatoria, 7 giorni prima della data prevista del rientro a lavoro, la lavoratrice che intende avvalersi dell'astensione lavorativa fino a 7 mesi dopo il parto o la lavoratrice che provvede ad allattamento naturale, può inviare al Datore di Lavoro, al Servizio di Prevenzione e Protezione e al Medico Competente il **Modulo D**; il Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente valutano pertanto, se la lavoratrice può essere adibita all'attività e nel luogo di lavoro a cui era assegnata prima dell'astensione obbligatoria. Nel caso in cui si trattasse di attività NON a rischio per le lavoratrici madri e per il puerperio, si da comunicazione al Direttore dell'U.O di appartenenza, alla Sorveglianza Sanitaria e al Direttore dell'U.O.C. risorse umane nonché alla lavoratrice stessa.

Nei casi in cui la lavoratrice non potesse essere adibita all'attività svolta precedentemente al periodo di astensione perché ritenuta a rischio, si chiede al Direttore dell'U.O. di afferenza una riorganizzazione lavorativa al fine di adibire la lavoratrice ad attività e in luoghi di lavoro non a rischio per la lavoratrice e il/la bambino/a fino a sette mesi dal parto. Qualora non vi fosse alcuna possibilità organizzativa, impossibilità dichiarata dal Dirigente dell'U.O. di afferenza della lavoratrice, il Servizio di Prevenzione e Protezione chiede, in base al profilo della lavoratrice, al Dirigente delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, al Dirigente delle professioni riabilitative, un'ulteriore assegnazione della lavoratrice in altra U.O. Comunicata la possibilità di assegnazione, il Servizio di Prevenzione esclusa la presenza di rischi vietati per la lavoratrice e il nascituro, ne da comunicazione al Medico Competente, all'U.O. Risorse Umane, al Dirigente dell'U.O. a cui la lavoratrice è stata assegnata, al Dirigente dell'U.O. di appartenenza, al Dirigente delle professioni sanitarie o alla Direzione Sanitaria e alla lavoratrice. Previa espressione del giudizio di idoneità del Medico Competente.

La ripresa dell'attività lavorativa deve tenere conto:

- Che nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento;
- Che nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 06.00);
- Che su richiesta del lavoratore/trice, può essere concesso il diritto al riposo giornaliero "alias permesso di allattamento" (vedi paragrafo 11).

10. ASTENSIONE FACOLTATIVA (CONGEDO PARENTALE)

Per congedo parentale si intende un periodo di astensione facoltativa dal lavoro. Il congedo parentale può essere articolato in mesi, giorni o anche ore.

Nel caso di genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti, spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento dei 12 anni di età del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore ai 10 mesi, elevabili ad 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

In caso di parto plurimo ciascun genitore ha diritto a fruire del numero di mesi previsti per ogni figlio. Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età. I genitori lavoratori autonomi hanno diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Per quanto riguarda l'INPS le domande di congedo parentale devono essere presentate, prima dell'inizio del periodo di congedo, in modalità telematica attraverso il servizio online dedicato accessibile sul portale INPS, tramite contact center o tramite patronati. Il preavviso al datore di lavoro va dato non meno di 5 giorni prima della fruizione, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Nel rispetto del limite di 10/11 mesi spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore dipendente, dal giorno successivo al parto anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri, oppure se è casalinga o lavoratrice autonoma; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- al genitore solo (lavoratrice o lavoratore dipendente) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

La situazione di genitore single o separato non rientra di per sé nell'ipotesi di genitore solo, poiché deve risultare il non riconoscimento da parte dell'altro genitore oppure la sentenza di affidamento esclusivo. I casi di "genitore solo" sono:

- morte di un genitore
- affidamento esclusivo
- grave infermità
- abbandono da parte di un genitore
- non riconoscimento da parte di un genitore.

Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 5 giorni e può essere fruito per libera scelta del genitore sia continuativamente che in maniera frazionata. Nel calcolo del periodo vanno computati tutti i giorni anche quelli festivi e non lavorativi e in caso di frazionamento, tra un periodo di congedo e l'altro, anche se di un solo giorno, ci deve essere effettiva ripresa dell'attività lavorativa (circolare INPS 109/2000).

Nel caso di parto plurimo è previsto il diritto al congedo parentale per ogni nato.

Per i lavoratori pubblici che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 Dicembre 2023 la legge di bilancio 2024 ha introdotto un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione (invece che al 30 %). Secondo la nuova disciplina, per ogni bambino nei primi 12 anni di vita ciascun genitore ha il diritto di sospendere la prestazione lavorativa fruendo, anche in maniera frazionata, del congedo parentale.

I periodi massimi indennizzabili sono così distinti:

- i primo 30 giorni, computati complessivamente tra madre e padre, sono retribuiti al 100 % della retribuzione fino ai 12 anni del figlio;
- per i lavoratori che terminano il congedo di maternità o paternità dopo il 31 Dicembre 2023 ulteriori 30 giorni, computati complessivamente tra madre e padre, fino ai 6 anni del figlio sono retribuiti all'80% della retribuzione per il solo anno 2024 e al 60% a partire dal 2025;
- ulteriori 3 mesi, in alternativa tra i genitori, indennizzati al 30 % fino ai 12 anni del figlio.

10.1 Congedo parentale su base oraria

Il congedo parentale ad ore è un diritto del lavoratore padre e della lavoratrice madre, in base al quale è possibile assentarsi dal lavoro, per un periodo di 10 mesi di astensione complessiva tra i genitori, anche contemporaneamente, nei primi 12 anni di vita del figlio.

Il congedo parentale può essere fruito per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo corrisponda comunque a giornate intere. Il limite massimo di fruizione oraria è costituito dalla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È ammessa la fruizione di periodi di congedo giornalieri e orari alternati.

Per la fruizione dei congedi su base oraria le lavoratrici e i lavoratori interessati devono presentare domanda al Datore di Lavoro (nel caso specifico con chi si occupa di organizzare le turnazioni e va fatta richiesta il mese precedente a quello in cui si intende usufruire del congedo).

La richiesta va fatta in forma scritta e unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS (secondo le istruzioni contenute nella circolare INPS n.152 del 18 Agosto 2015) o reperibili sul portale INPS – www.INPS.it indicando:

- la durata del periodo richiesto
- il numero di giornate equivalenti alle ore richieste
- le giornate richieste
- la collocazione nella giornata
- la lavoratrice o il lavoratore in congedo parentale ad ore non può usufruire nella medesima giornata dei riposi per l'allattamento anche se richiesti per bambini diversi.

11. RIPOSI GIORNALIERI alias "allattamento"

Nel primo anno di vita del bambino, i permessi per allattamento spettano ai genitori lavoratori dipendenti e possono essere richiesti sia dalla madre che dal padre, ma non possono essere fruiti contemporaneamente da entrambi. Queste ore di riposo sono considerate ore lavorative a tutti gli effetti e viene per esse riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione. Durante le ore di riposo il genitore che ne usufruisce, ha il diritto di lasciare i locali aziendali per recarsi dal bambino. Il permesso consiste in due ore di riposo, anche cumulabili, nell'arco della giornata; si riduce ad un'ora quando l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore.

La madre ha diritto ai permessi per l'allattamento dopo aver terminato il periodo di congedo obbligatorio per maternità e fino al primo anno di vita del bambino.

Se la madre non fruisce dei permessi per l'allattamento, il padre può richiederli al suo posto. Il padre ha diritto ai permessi per l'allattamento anche se la madre è lavoratrice autonoma, disoccupata o casalinga. Essendo un diritto e non un obbligo l'eventuale rinuncia non comporta nessuna sanzione.

Per usufruire del permesso bisogna seguire un iter specifico ovvero:

Il genitore deve presentare una domanda all'INPS e al Datore di Lavoro, in particolare le lavoratrici devono presentare domanda solo al datore di lavoro avvalendosi del **Modulo E**; i lavoratori devono presentare la domanda sia al datore di lavoro che all'INPS in tutti i casi in cui hanno diritto ai permessi per l'allattamento (ad esempio, se la madre non è una lavoratrice dipendente o se non si avvale del congedo parentale ad ore, oppure se il figlio è affidato esclusivamente al padre o se la madre è morta o gravemente malata).

I permessi vanno concordati con il datore di lavoro (nel caso specifico con chi si occupa di organizzare le turnazioni e va fatta richiesta il mese precedente a quello in cui si intende usufruire dei permessi).

La domanda deve essere accompagnata da alcuni documenti:

- Il certificato di nascita del figlio o l'atto di adozione o affidamento;
- il codice fiscale del figlio;
- il codice fiscale del genitore richiedente;
- la dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti la rinuncia della madre ai permessi per allattamento (se il richiedente è il padre);
- l'autocertificazione che attesti la situazione lavorativa della madre (se il richiedente è il padre).

Una volta presentata la domanda, l'INPS provvede a verificare i requisiti e ad erogare l'indennità per i permessi per l'allattamento.

12. CUMULABILITA' CON ALTRI PERMESSI

Il testo unico sulla genitorialità esclude la cumulabilità della fruizione oraria con altri permessi o riposi disciplinati dalla normativa a tutela della maternità e paternità, quali ad esempio i riposi per allattamento o i permessi orari per assistenza ai figli disabili. Risulta invece cumulabile con permessi o riposi disciplinati da disposizioni diverse, la fruizione oraria con permessi orari per assistenza a familiari portatori di handicap gravi.

N.B. Non è possibile fruire nella stessa giornata di congedi parentali a ore per figli diversi né utilizzare un congedo a ore nei giorni di riposo per allattamento (artt. 39-40 D.Lgs 151/2001) anche se riferiti ad un altro figlio, anche se disabile.

Sono invece cumulabili, e quindi possono essere goduti contemporaneamente al congedo parentale ad ore, i permessi orari per assistenza a familiari, anche se minori (art.33, comma 3, legge n. 104/1992) e i permessi orari del lavoratore portatore di handicap (art.33, comma 6, legge 104/1992).

Tabella riepilogativa: cumulabilità congedo parentale ad ore

Altri permessi	Congedo parentale ad ore
Congedo parentale ad ore per altro figlio	NO
Permessi orari figlio disabile	NO
Permessi giornalieri	NO
Permessi giornalieri per altro figlio	NO
Permessi orari caregivers	SI

Permessi orari disabili

SI

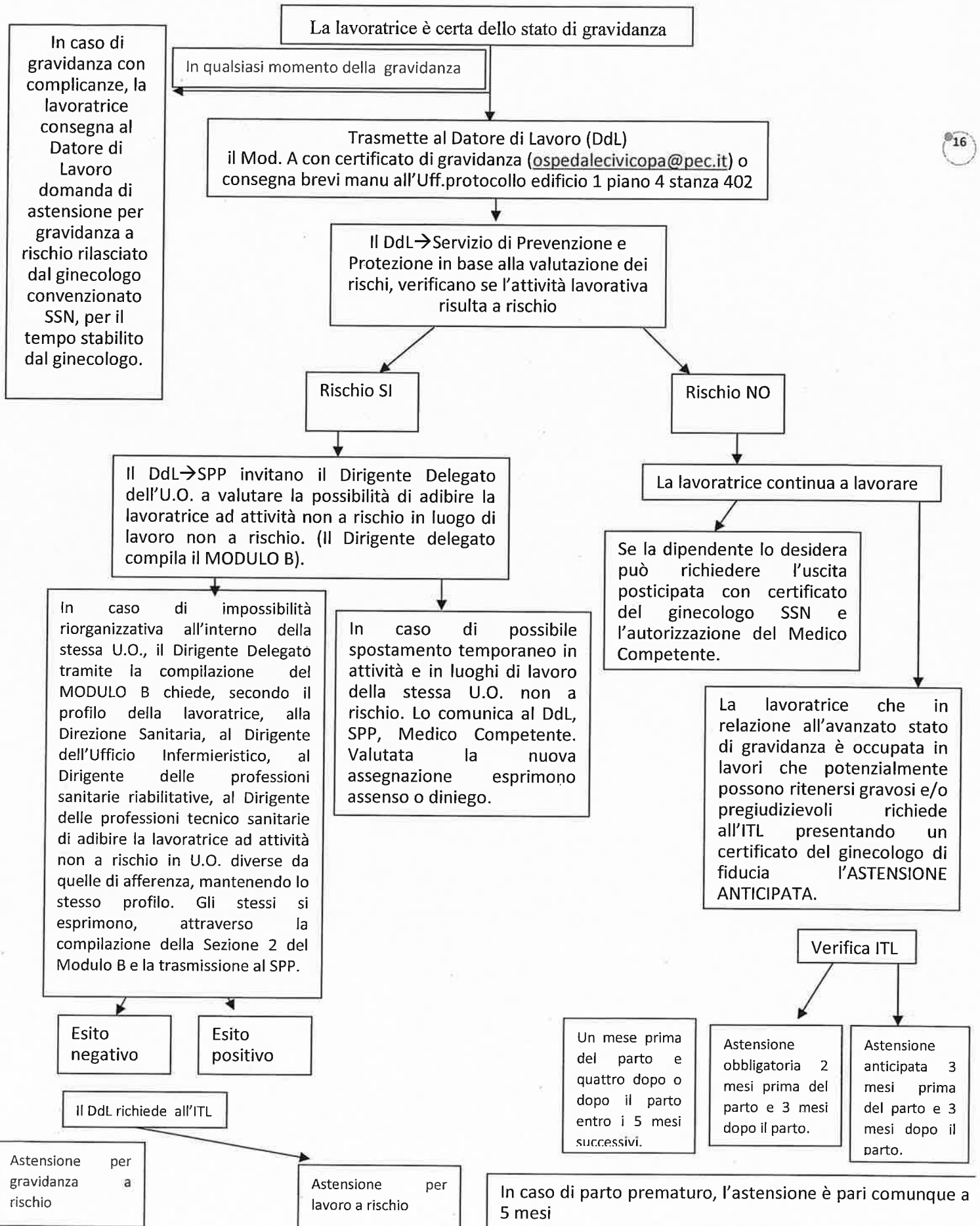
13. MALATTIA DURANTE IL CONGEDO PARENTALE

L'insorgere di malattia del genitore, durante il periodo di congedo parentale, interrompe il periodo stesso e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia. È evidente che in tal caso occorrerà attivare la procedura di certificazione elettronica di malattia e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia, slittarne la scadenza del congedo o eventualmente spostarne l'utilizzo.

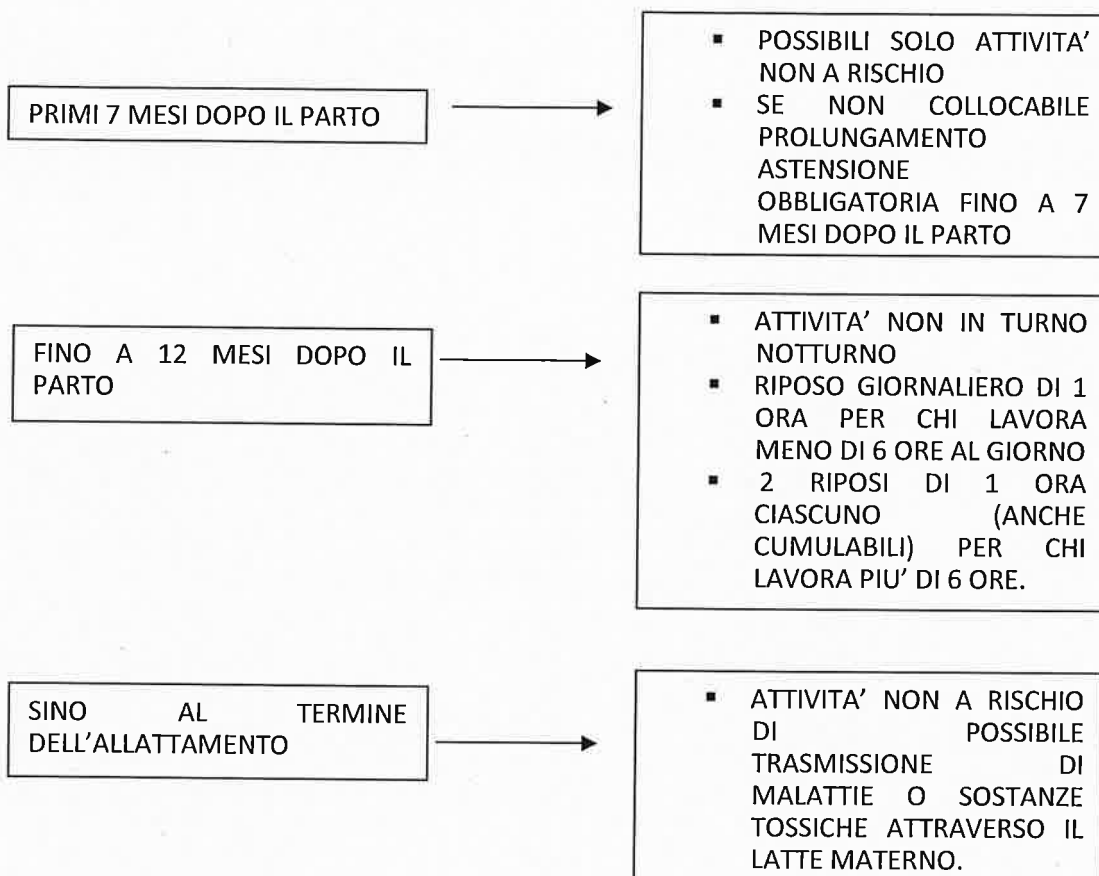
14. RINUNCIA AL CONGEDO PARENTALE

Il decreto legislativo 25 Giugno 2015, n. 81, ha previsto la possibilità per il lavoratore di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

15. PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA



16. RIENTRO A LAVORO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA



17. ALTRE DISPOSIZIONI

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (art. 54)

Va dall'inizio della gravidanza sino al compimento dell'età di un anno del bambino purchè non si ricada in uno dei casi previsti dalla legge (colpa grave, scadenza dei termini del contratto di lavoro etc).

CONVALIDA DELLE DIMISSIONI (art. 55)

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o in caso di adozione internazionale, devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

18

MALATTIA DEL BAMBINO (art. 47)

Se di età inferiore a 3 anni entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino, limite elevato a 6 anni nel caso di adozioni o affidamenti. Dopo il compimento dell'anno del bambino sono retribuiti 30 giorni nel corso di ogni anno solare.

Se di età compresa tra 3 e 8 anni entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno solare per ciascun genitore. Questo periodo è usufruibile entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia e fino all'età di 12 anni del figlio in caso di adozione o affidamento. La malattia del bambino deve essere attestata da certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato. La richiesta di congedo va accompagnata dalla dichiarazione che l'altro genitore non sia in congedo contemporaneo per gli stessi motivi.

DIVIETO ED ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO (art. 53)

È vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il lavoro notturno inoltre non deve essere obbligatoriamente prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o alternativamente dal padre convivente;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore, se unici genitori affidatari di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 e successive modificazioni.

PERIODI DI RIPOSO IN CASO DI FIGLIO CON HANDICAP GRAVE (art. 42)

Nel caso il bambino sia portatore di handicap grave, in alternativa al congedo parentale, oltre ai già descritti periodi di riposo e si no al compimento del terzo anno di vita, uno dei due genitori ha diritto ad un permesso giornaliero retribuito di due ore di riposo. Successivamente al terzo anno di vita i genitori possono usufruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92.

CONGEDO DI PATERNITA'

Congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio riconosciuto al padre lavoratore dipendente è un periodo di astensione dal lavoro di 10 giorni lavorativi (20giorni in caso di parto plurimo). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro

ADOZIONI e AFFIDAMENTI

Nel caso di adozione o affidamento di un bambino, la madre può richiedere il periodo di astensione obbligatoria. Il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, in caso di adozione nazionale. In caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali l'astensione obbligatoria può essere richiesta prima dell'ingresso del minore in Italia e entro i cinque mesi successivi. Inoltre entrambi i genitori hanno anche diritto a fruire di un congedo, senza indennità e retribuzione, di durata corrispondente al periodo trascorso all'estero e richiesto dallo Stato in cui avviene l'adozione. La certificazione di questo periodo è a cura dell'Ente che segue la procedura di adozione. Per quanto riguarda i periodi di riposo, la malattia del figlio e la conservazione del posto al rientro

al lavoro, si applicano, anche nel caso di adozione e/o affidamento, alle medesime condizioni dei paragrafi precedenti.

DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO

Lavoro a tempo parziale (art.60)

Nel caso di lavoro a tempo parziale i genitori beneficiano dei medesimi diritti per quanto riguarda la durata dei congedi previsti (periodi di astensione). Appare utile ricordare che anche per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti ad essa connessi a tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice e del nascituro.

LAVORATRICI ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA di cui all'art. 2, co 26, l.33/1995 (ART. 64)

Alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 Agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, è stata estesa dal D.M. 12 Luglio 2007 la tutela della maternità: collaboratrici coordinate e continuative, lavoratrici autonome che svolgono attività libero professionali, assegni di ricerca, medici con contratto di formazione specialistica. Poiché la tutela è differenziata in ragione della tipologia contrattuale, di seguito vengono riportate alcune specifiche.

Collaboratrici coordinate continuative – istituti applicabili

- Interdizione anticipata per gravidanza a rischio o lavoro a rischio e interdizione posticipata
- Astensione obbligatoria
- Flessibilità del congedo obbligatorio
- Congedo parentale

Medici in formazione specialistica- istituti applicabili

- Interdizione anticipata per gravidanza a rischio o lavoro a rischio e interdizione posticipata
- Astensione obbligatoria
- Flessibilità del congedo obbligatorio
- Congedo parentale
- Riposi giornalieri
- Trattamento economico: per assenze superiori ai 4 giorni continuativi solo per la parte fissa

Titolari di assegno di ricerca Istituti applicabili

Tutela della maternità sancita dal D.M. 45/2013: il requisito per accedere all'indennità è l'aver versato almeno 3 mesi di contributi nei 12 mesi precedenti alla richiesta di congedo (sia quello obbligatorio che quello parentale), come indicato nella circolare INPS n. 42/2016.

- Interdizione anticipata per gravidanza a rischio o lavoro a rischio e interdizione posticipata;
- Astensione obbligatoria
- Flessibilità del congedo obbligatorio
- Congedo parentale

Lavoratrici autonome esercenti attività libero professionali non iscritte ad altre forme obbligatorie – istituti applicabili

Per le professioniste senza cassa; cioè iscritte alla gestione separata, è prevista un'indennità di maternità per i due mesi precedenti e i tre successivi alla data effettiva del parto. È necessario che la professionista possieda almeno 3 mesi di contributi versati nei 12 mesi precedenti, ma con l'entrata in vigore del decreto crisi 2019, è sufficiente un mese di versamenti:

- Interdizione anticipata per gravidanza a rischio
- Indennità di maternità

LAVORI SOCIALMENTE UTILI (art. 65)

I periodi di astensione obbligatoria dei genitori sono dovuti anche ai lavoratori impegnati nei lavori socialmente utili; alla madre può essere concessa l'astensione anticipata prima del parto per lavori gravosi o pregiudizievoli. Per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti a questa connessi.

LAVORATRICI LIBERE PROFESSIONISTE (artt. 70-73)

Alle lavoratrici libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza tra quelle riportate nella tabella D del testo unico spetta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi

successivi. La domanda va presentata dalla lavoratrice, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, alla competente cassa di previdenza e assistenza a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine di centottanta giorni dal parto. La domanda va corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e la data presunta del parto, nonché dalla dichiarazione attestante la propria situazione di lavoratrice libero professionista. L'indennità spetta anche nel caso di adozione o affidamento di un bambino di età inferiore ai sei anni; la domanda va presentata alla cassa di previdenza e assistenza entro centottanta giorni dall'ingresso del bambino in famiglia

Nel caso di interruzione spontanea o volontaria della gravidanza verificatasi dopo il terzo mese, è riconosciuta, su richiesta della lavoratrice, un'indennità di un mese. La domanda va presentata entro centottanta giorni corredata di certificato medico attestante l'avvenuta interruzione e il periodo di gravidanza. In particolare l'ENPAM (Ente previdenziale dei medici) applica per la tutela della lavoratrice madre medico un unico trattamento valido indistintamente per tutte le iscritte e cioè quello previsto dal Fondo Generale di previdenza per le libere professioniste.

L'indennità di maternità viene erogata dall'ENPAM a condizione che tale indennità non sia già prevista e stanziata da altro ente.

Inoltre, l'indennità di maternità viene riconosciuta dall'ENPAM per il periodo pieno di cinque mesi anche:

- in caso di affido preadottivo o adozione dal giorno di ingresso in famiglia del bambino
- in caso di parto prematuro
- in caso di decesso del bambino durante il cosiddetto periodo di astensione obbligatoria post partum
- in caso di aborto spontaneo o terapeutico dopo 180 giorni.

18. Tabella 1)

FATTORI DI RISCHIO, MANSIONI IMPLICATE E PRESCRIZIONI /DIVIETI PER LE LAVORATRICI MADRI

Fattore di Rischio	Mansione	Periodo tutelato	Riferimenti normativi	Prescrizioni	Effetti sulla gravidanza e sul feto/neonato
Radiazioni ionizzanti	Personale sanitario e tecnico classificato radio esposto A e B, o classificato non esposto che accede alle zone classificate. Altro personale esposto addetto all'assistenza dei pazienti al rientro da procedure medico – nucleari.	Gestazione Puerperio e fino al settimo mese dopo il parto. Fino al termine dell'allattamento in caso di attività con rischio di contaminazione interna	D.Lgs 230/95 art. 69 D.Lgs 241/00 D.Lgs 151/01 art. 8 D.Lgs 151/01 all. A e all. C	Divieto di accesso nelle zone controllate e sorvegliate. Divieto di assistenza e contatto con pazienti temporaneamente radioattivi. Non esporre ad attività che comportino per il nascituro esposizione a dose eccedente 1millesievert. Non esporre al rischio contaminazione donne che allattano.	Effetti teratogeni, mutageni, cancerogeni
CEM	Personale che è ammesso alle zone ad accesso controllato	Gestazione	D.Lgs 151/01all. C D.Lgs 81/08 D.Lgs 159/2016 D.M. 10/08/2018	Divieto di accesso alle zona controllata	Principio di precauzione. Non sufficiente evidenza
Rumore	Personale esposto ai sensi del D.lgs 81 Titolo VIII	Gestazione fino a 7 mesi dal parto	D.Lgs 81/08 D.Lgs 151/01 all. A e all. C	Divieto di esposizione media giornaliera superiore a Lex, d > 80 DbA (si sconsiglia l'esposizione superiore a 80 dBA)	Basso peso alla nascita
Stress termico	Personale sanitario e tecnico addetto alle attività di campionamento, vigilanza e ispezione.	Gestazione	D.Lgs 151/01 all. C	Divieto di esposizione microclimi estremi sia caldi che freddi	Accentuazione dei disturbi circolatori/metabolici fisiologici presenti in gravidanza
Atmosfere iperbariche	Personale sanitario e tecnico di camera iperbarica	Gestazione	D.Lgs 151/01 all.B	Divieto di esposizione a lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata	Principio di precauzione Non sufficiente evidenza, potenziale danno al nascituro
Movimentazione manuale dei carichi (MMC)	Tutto il personale sanitario o tecnico che movimentati pazienti o carichi inanimati.	Gestazione fino a sette mesi dal parto	D. Lgs. 81/08 D. Lgs. 151/01 art. 7 D. Lgs. 151/01 all. A e all. C	Divieto di MMC animati e inanimati Divieto di traino e spinta	Parto prematuro Basso peso alla nascita Lesioni a carico del rachide per lassità legamentosa
Posture incongrue prolungate Stazione eretta oltre il 50% dell'orario	Personale sanitario e tecnico	Gestazione	D. Lgs. 151/01 all. A e all. C	Divieto di stazionamento in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Insufficienza venosa Stasi pelvica Lombalgia
Spostamenti all'interno e all'esterno	Tutto il personale sanitario e tecnico che svolge la propria attività con spostamenti di sede o sul territorio in orario di servizio	Gestazione fino a 7 mesi dal parto	D. Lgs 151/01 all. C	Divieto di spostamenti ripetuti e/o percorsi accidentati o superiori a 100 km giornalieri Limitare spostamenti con mezzi aziendali quali ambulanze, macchine aziendali, elicotteri	Rischio infortunistico Eccessivo affaticamento
Lavoro notturno	Tutto il personale che opera nel turno notturno (h 24-06) o in pronta	Gestazione, fino a 1 anno dal parto (su richiesta fino ai 3 anni del bambino o ai	D.Lgs 151/01 art. 53 D.Lgs 151/01 all. A, B e C	Divieto del turno notturno anche in pronta disponibilità	Variazioni del ritmo circadiano

LAVORATRICI IN GRAVIDANZA e TUTELA DELLA LAVORATRICI MADRI

ai sensi del

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81/08 e s.m.i. e del D.Lgs 151/2001 s.m.i.

Fattore di Rischio	Mansione	Periodo tutelato	Riferimenti normativi	Prescrizioni	Effetti sulla gravidanza e sul feto/neonato
	disponibilità notturna	12 anni per genitore unico)			
Utilizzo di videoterminale	Tutto il personale che utilizza videoterminali per più di 20 ore settimanali	Gestazione	Decreto Ministero del Lavoro 2 ottobre 2000	Alternare postura seduta con quella in piedi. Adattare le pause lavorative alle esigenze connesse con la gravidanza, anche in funzione del suo avanzamento.	Disturbi dorso-lombari
Gas anestetici volatili	Personale sanitario e tecnico che presta attività nelle sale operatorie e presso ambienti di lavoro ove utilizzati	Gestazione e allattamento	D.Lgs 151/01 all. C Provvedimento 05/08/99 della Conferenza stato regioni	Divieto di manipolazione	Aumento abortività
Agenti chimici pericolosi per la salute	Tutte le attività che prevedono esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni sulla base della valutazione dei rischi	Gestazione e allattamento	D.Lgs 81/08 Titolo IX	Si rimanda alla valutazione dei rischi	Danno madre e feto/nascituro. Parto prematuro Abortività Possibile rischio per bambini allattati al seno
Farmaci non soggetti ad etichettatura ma contenenti sostanze chimiche pericolose per la salute	Tutte le attività che prevedono esposizione a farmaci (comprende anche gas anestetici non soggetti ad etichettatura ma contenenti sostanze chimiche pericolose per la salute, sulla base della valutazione dei rischi	Gestazione e allattamento	D. Lgs. 81/08 D. Lgs. 151/01 all. B e C	Si rimanda alla valutazione dei rischi	Danno madre e feto/nascituro. Parto prematuro Abortività Possibile rischio per bambini allattati al seno
Lavori di assistenza e cura con possibile contagio (e pericolo di contagio specie in caso di periodi di epidemia)	Personale sanitario di supporto nelle funzioni di assistenza pediatrica e malattie infettive in tutti i reparti e attività in cui è accertata o presumibile la presenza di pazienti infetti.	Gestazione e fino a 7 mesi dal parto	D. Lgs. 151/01 all. A e C	Divieto di assistenza diretta	Rischio infettivo per madre e feto o danno al feto derivante dalla terapia
Agenti biologici (di gruppo 2 o superiore)**	Personale sanitario e tecnico di assistenza e laboratorio e/o impiegato in attività e in tutti gli ambienti in cui l'uso di agenti biologici è deliberato	Gestazione e fino a 7 mesi dal parto	D. Lgs. 81/08 titolo X D. Lgs. 151/01 all. B e C	Divieto di compiti con rischio di esposizione* ad agenti biologici in base ai meccanismi di trasmissione	Rischio infettivo per madre e feto o danno al feto derivante dalla terapia Abortività
Rischio aggressioni	Personale sanitario che svolge attività di assistenza nei reparti psichiatrici, al SERT e nell'assistenza pediatrica. In tutte le altre attività in presenza di utenti.	Gestazione e fino a 7 mesi dal parto	D. Lgs. 81/08 D. Lgs. 151/01 all. A lett. L	Limitare l'attività in funzione della valutazione del rischio	Danno a madre e feto/nascituro Parto prematuro Abortività

* A meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione

19. Tabella 2)

ATTIVITA' E PROCEDURE A RISCHIO A CUI NON DEVE ESSERE ADIBITA LA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (elenco non esaustivo)

A RISCHIO ERGONOMICO	A RISCHIO CHIMICO
<ul style="list-style-type: none"> ■ Assistenza diretta al paziente non autosufficiente o parzialmente autosufficiente — Igiene del paziente 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lavaggio, disinfezione, sterilizzazione di strumenti — Endoscopia

<ul style="list-style-type: none"> — Movimentazione del paziente ▪ Trasporto pazienti <ul style="list-style-type: none"> — Barella o letto — Carrozzina ▪ Fisioterapia ▪ Pulizie luoghi di lavoro ▪ Movimentazione carichi <ul style="list-style-type: none"> — Materiali — Rifiuti <p>Postura protratta in piedi per più di metà dell'orario di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavori in altezza <ul style="list-style-type: none"> — (su scale o su soppalchi) 	<ul style="list-style-type: none"> — Ambulatori chirurgici — Sala operatoria ▪ Antiblastici <ul style="list-style-type: none"> — Preparazione e somministrazione — Pulizia di cappe o pulizia di ambienti ▪ Preparazioni di anatomia patologica <ul style="list-style-type: none"> — Citologia istologia — Colorazione e preparazione di vetrini — Prelievi in sala autoptica (formaldeide) ▪ Analisi di laboratorio <ul style="list-style-type: none"> — Analisi estemporanee — Colorazioni — Preparazioni e terreni di coltura ▪ Gas anestetici
A RISCHIO BIOLOGICO ELEVATO	
La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle seguenti procedure o attività	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incannulamento di vie arteriose ▪ Incannulamento di vie venose centrali ▪ Esecuzione di prelievi arteriosi ▪ Angiografia ▪ Riscontri autoptici ▪ Interventi chirurgici in sala operatoria 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistenza in sala parto ▪ Assistenza in ambulatori dentistici ▪ Assistenza in pronto soccorso e 118 ▪ Endoscopie, aspirazioni endobronciali, intubazioni naso oro tracheali, tracheotomie, cambio di cannule tracheostomiche, punture esplorative ed evacuative
RISCHI CORRELATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rischio di reazioni improvvise e violente da parte degli utenti ▪ Lavoro notturno ▪ Lavoro su più sedi 	
RISCHIO FISICO	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esposizioni a radiazioni ionizzanti ▪ Esposizioni a Radiazioni Non Ionizzanti (CEM, radiofrequenze e microonde ELF VELF) ▪ Esposizioni a Radiazioni Ottiche Artificiali (infrarosso e UV) ▪ Esposizione a discomfort termico o sbalzi termici ▪ Attività in camera iperbarica 	

A completamento si riporta un elenco non esaustivo di procedure cui la donna in gravidanza può essere adibita SOLO applicando le Precauzioni Universali e le Precauzioni Specifiche e con idonei Dispositivi di Protezione individuale e collettiva, comunque in attività in elezione.

A RISCHIO BIOLOGICO MODERATO
La dipendente può eseguire le seguenti procedure o attività solo applicando le Precauzioni Universali e le Precauzioni Specifiche e con idonei Dispositivi di Protezione individuale e collettiva
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prelievi o iniezioni endovenose ▪ Incannulamento di vie venose periferiche ▪ Svuotamento di contenitori contenenti liquidi organici ▪ Medicazioni di ferite chirurgiche, ulcere da decubito etc ▪ Esecuzione di esami di Laboratorio (esclusi i settori di Microbiologia e Virologia)

20. Tabella 3)

ATTIVITA' E PROCEDURE A RISCHIO A CUI NON DEVE ESSERE ADIBITA LA LAVORATRICE FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO.

Per il rischio chimico e in presenza di rischio di contaminazione interna. Il divieto permane fino al termine dell'allattamento.

A RISCHIO ERGONOMICO	A RISCHIO CHIMICO (fino al termine dell'allattamento)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Movimentazione di pazienti ▪ Trasporto pazienti <ul style="list-style-type: none"> — Barella o letto — Carrozzina ▪ Fisioterapia ▪ Pulizie ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavaggio, disinfezione, sterilizzazione di strumenti <ul style="list-style-type: none"> — Endoscopia — Ambulatori chirurgici — Sala operatoria ▪ Antiblastici <ul style="list-style-type: none"> — Preparazione e somministrazione

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Movimentazione carichi <ul style="list-style-type: none"> – Materiali – Rifiuti 	<ul style="list-style-type: none"> – Pulizia di cappe o pulizia di ambienti ▪ Preparazioni di anatomia patologica <ul style="list-style-type: none"> – Citologia istologia – Colorazione e preparazione di vetrini – Prelievi in sala autoptica (formaldeide) ▪ Analisi di laboratorio <ul style="list-style-type: none"> – Analisi estemporanee – Colorazioni – Preparazioni e terreni di coltura ▪ Gas anestetici
--	---

A RISCHIO BIOLOGICO ELEVATO

La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle seguenti procedure o attività:

- Incannulamento di vie arteriose
- Incannulamento di vie venose centrali
- Esecuzione di prelievi arteriosi
- Angiografia
- Assistenza in ambulatori dentistici
- Assistenza in pronto soccorso e 118
- Tracheostomie, cambio di cannule tracheostomiche, punture esplorative ed evacuative
- Esecuzione di esami di laboratorio nei settori di Microbiologia e Virologia

La dipendente può eseguire tutte le altre procedure o attività applicando le Precauzioni Universali e Precauzioni Specifiche e con idonei DPI

RISCHIO FISICO

La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle seguenti procedure o attività:

- Esposizioni a radiazioni ionizzanti: vietato adibire ad attività con rischio di contaminazione interna fino al termine dell'allattamento.

Reparti di degenza in cui non possono essere adibite le donne in gravidanza e fino al 7 mese dopo il parto ai sensi della normativa vigente (Dlgs. 151/01 Allegato A lett. L):

- Reparto di malattie infettive *
- Degenze psichiatriche *

*La lavoratrice nei reparti summenzionati può essere adibita ad attività amministrative burocratiche o altro inerente al reparto ma escludendo il contatto con il paziente.

21. Tabella 4)**ATTIVITA' E PROCEDURE NON A RISCHIO BIOLOGICO O CON RISCHIO RESIDUO BASSO**

si ricorda che deve essere valutato lo stato vaccinale della gravida, inoltre l'attività di assistenza dovrà necessariamente essere rivolta a pazienti collaboranti o quantomeno che non possano impedire una corretta esecuzione delle procedure (attività in elezione). Inoltre la lavoratrice va comunque collocata altrove quando sono in atto episodi epidemici con la possibilità di contagio per via aerea.

Attività di reparto di degenza e di day hospital

- Coadiuvare il/la caposala nella gestione burocratico/amministrativa del reparto stesso (ad esempio a provvedere alla fornitura di materiali e loro gestione; ccc)
- coadiuvare nella gestione burocratico/amministrativa del paziente (registrazione dei dati del paziente sulla cartella clinica, richiesta di esami: laboratorio, radiologia, etc.)
- accoglimento pazienti
- esecuzione di procedure sanitarie di assistenza non invasive (esecuzione ECG, uso di termometro, di sfingomanometro, terapia orale, etc)
- prelievi venosi e fleboclisi con utilizzo di guanti e occhiali o visiera di protezione e di presidi antinfortunistici ago da prelievo con sistema di protezione intrinseca dell'ago; sistema vacutainer con sistema di sicurezza per l'espulsione dell'ago; ago butterfly con sistema di protezione dell'ago, etc) su pazienti collaboranti
- terapie iniettive con siringhe di sicurezza su pazienti collaboranti
- distribuzione dei pasti ai pazienti

- rifacimento di letti vuoti o di pazienti autosufficienti e collaboranti
- ripristino e pulizia arredi (comodini etc)
- riordino biancheria pulita
- ritiro cartelle cliniche e referti di esame
- consegne e richieste per la farmacia, ritiro farmaci (esclusi antitumorali)

Attività ambulatoriale

- Gestione burocratica/amministrativa dell'utente (registrazione dei dati, richiesta esami)
- Possibile assistenza al medico specialista con utilizzo dei DPI
- Esecuzione di procedure sanitarie non invasive (ECG, uso termometro, sfigmomanometro, etc)
- Prelievi venosi e fleboclisi con utilizzo di guanti e occhiali o visiera di protezione e presidi antinfortunistici (ago da prelievo con sistema di protezione intrinseca dell'ago; sistema vacutainer con sistema di sicurezza per l'espulsione dell'ago; ago butterfly con sistema di protezione dell'ago, etc) su pazienti collaboranti
- Terapie iniettive con siringhe di sicurezza su pazienti collaboranti
- Medicazioni, inserimento cateteri vescicali con l'utilizzo dei DPI su pazienti collaboranti

Attività amministrative

- In attività con utilizzo di videoterminale (nei soggetti esposti >aumentare la frequenza delle pause per evitare disturbi del rachide dorso-lombare

22. QUADRO NORMATIVO

La normativa di tutela del lavoro genitoriale è attualmente riunita nel D.Lgs 26/03/2001 n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 Marzo 2020.

Tale testo unico è il frutto di un percorso legislativo che viene qui di seguito sinteticamente elencato, con le ulteriori modifiche apportate dalla sua entrata in vigore:

- Art. 37 della Costituzione: speciale ed adeguata protezione per la madre ed il bambino;
- L. 30/12/71 n. 1204 "Tutela delle lavoratrici madri" stabilisce il divieto di licenziamento (art.54 e 56 TU); la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gestazione (fino al compimento di età del bambino. Il divieto viene meno in caso di giusta causa (colpa grave della lavoratrice, etc). Il divieto d'impiego in lavori particolari: lavori pericolosi faticosi ed insalubri, il trasporto e sollevamento pesi (art. 17 TU). Il divieto è operante per tutta la durata della gestazione e fino a sette mesi dopo il parto; astensione obbligatoria (art. 16 T.U); astensione anticipata (art.17 T.U.); astensione facoltativa (art. 32 T.U.); periodi di riposo (art. 39 e 41 T.U).
- Dpr 25/11/76 N. 1026 "Regolamento di attuazione della L. 1204/71 (Allegato A.T.U) in cui si riportano i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri vietati durante la gravidanza e per alcuni fino a 7 mesi dopo il parto; tra questi: (...) i lavori che prevedono l'obbligo di visita medica periodica ai del DPR 303/56 (anche ai sensi del D.Lgs 81/08 e s.m.i.) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori elencati nelle tabelle delle malattie professionali fino a 7 mesi dopo il parto; esposizione a radiazioni ionizzanti DPR 165/84 (ora D. Lgs. 230/95 e 241/00, integrato con D. Lgs. 257/2001, D. Lgs. 45/2014,) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori di manovalanza pesante; su scale o impalcature mobili e fisse; che comportano stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che obbligano a una posizione particolarmente affaticante; macchine mosse o comandate a pedali con ritmo frequente; macchine o utensili vibranti (fino al periodo di astensione obbligatoria); lavori di assistenza e cura degli infermi nei reparti di malattie infettive e mentali fino a 7 mesi dopo il parto; (...); lavori a bordo di mezzi di comunicazione in moto (navi, aerei, treni, pullman) fino al periodo di astensione obbligatoria. Inoltre la lavoratrice può essere allontanata dal rischio qualora vi sia pericolo di contagio in periodi di epidemia da contatti con il pubblico o con particolari strati di popolazione.
- L.09/12/77 n.903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" introduce il divieto di lavoro notturno (art.52 T.U).
- Circolare Ispettorato Medico Centrale del Lavoro del 05/11/90 (elenco di lavori considerati pregiudizievoli o gravosi in relazione all'avanzato stato di gravidanza). Lavori del personale medico e paramedico; lavori d'assistenza in centri per handicappati; lavori a contatto con bambini e attività ausiliarie negli asili nido e scuole materne.

- L. 07/08/90 n. 232 (art. 9 T.U.) riguardante la Polizia di Stato.
- Sentenza della Corte Costituzionale n. 58/93 attribuisce alle Regioni, e per esse alle Aziende Sanitarie, le competenze in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla Legge 1204/71.
- D.Lgs.17/03/95 n. 230 "Attuazione delle direttive Euratom 89/618, 90/641, 96/29 in materia di radiazioni ionizzanti", art.69 (art.8 T.U.). Si fa inoltre obbligo alla lavoratrice di notificare al datore di lavoro il proprio stato di gestazione non appena accertato, con integrazioni apportate dal D.Lgs.26/05/00 n.241.
- D.Lgs. 25/11/96 n. 645 concernente "il miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d'allattamento", (art.7. T.U.) integra il divieto di esposizione delle gestanti e delle madri adottive e affidatarie fino a 7 mesi di età del bambino a lavori faticosi, pericolosi e insalubri con agenti chimici, fisici e biologici e processi industriali ritenuti pericolosi (piombo e derivati, toxoplasma e virus della rosolia se la lavoratrice non è immunizzata, lavori in atmosfera in sovrappressione e lavori minerari sotterranei; per esposizione a piombo e lavori minerari anche nei 7 mesi successivi al parto)". Agli artt. 11 e 12 T.U. definisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare anche i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti (che hanno comunicato il proprio stato), puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto e di adottare le misure necessarie affinché sia evitata l'esposizione al rischio, nonché l'obbligo di informazione delle lavoratrici e dei rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione. I rischi sono indicati nell'allegato C del TU 151/2001: agenti fisici considerati come agenti che comportano lesioni al feto o rischio di distacco della placenta: vibrazioni, movimentazione manuale dei carichi, rumore, radiazioni ionizzanti, radiazioni non ionizzanti, sollecitazioni termiche, movimenti, posizioni di lavoro, spostamenti, fatica mentale e fisica; agenti biologici appartenenti ai gruppi 2, 3 e 4 titolo X All. XLVI del D.Lgs. 81/08; agenti chimici cancerogeni mutageni o agenti chimici pericolosi per la salute classificati come d Titolo IX del D.Lgs 81/08. Inoltre l'art.53 del T.U. 151/01 conferma il divieto del lavoro notturno per tali lavoratrici.
- D.Lgs 532/99 L.25/99 "Divieto al turno notturno in gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino": non si può obbligare al turno notturno fino ai tre anni del figlio e ai 12 anni se genitore unico affidatario.
- L. 08/03/00 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità" introducono benefici anche per le lavoratrici autonome; fruibilità dei 5 mesi di astensione obbligatoria anche in caso di parto prematuro e flessibilità dell'astensione obbligatoria previa certificazione del medico specialista (ginecologo) del SSN e del Medico Competente (in caso di attività sottoposte a sorveglianza sanitaria), che attestino che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute del nascituro e della gestante (art. 20 T.U).
- D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115 Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 Marzo 2001, n.151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 Marzo 2000, n. 53.
- D.Lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità, poi modificato con legge 205/2017. Regola la figura della Consigliera di Parità, a supporto della Conciliazione famiglia/lavoro.
- D.M. 12/07/2007, in materia di sostegno alla maternità e paternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata.
- D.Lgs. 81/2008 Testo Unico alla salute e sicurezza sul lavoro, in attuazione dell'art. 1 della legge 3 Agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Va a normare il settore, andando a modificare la precedente normativa D.Lgs 626/94.
- Sentenza Corte Costituzionale sentenza n. 116/2011 per consentire nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato di fruire del congedo obbligatorio posticipato.
- D.Lgs. 119/2011, con il fine di riordinare le tipologie dei permessi, i criteri e le modalità per la fruizione dei congedi, permessi e delle aspettative, di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini della loro fruizione.
- L. 28 Giugno 2012 n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, modifica la procedura della convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri

e lavoratori padri ed istituisce in via sperimentale l'istituto del congedo obbligatorio di un giorno per il padre lavoratore dipendente, introduzione dei voucher per servizi di baby sitting.

- L.228/2012 art.1 comma 339 Modifiche all'istituto congedo parentale, fra cui la possibilità di fruizione su base oraria, previa definizione delle modalità da parte della contrattazione collettiva di settore.
- D.Lgs 23/2015, recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 Dicembre 2014 n. 183.
- D.Lgs. n. 80/2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 Dicembre 2014, n. 183, introduzione della disposizione di rinvio e sospensione del congedo di maternità (art.16 bis T.U.), dell'innalzamento fino al sesto annodi vita del bambino dell'indennità al 30% del congedo parentale.
- D.Lgs. n. 81/2015, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 Dicembre 2014, n. 183.
- D.Lgs. 179/2016, telematizzazione del certificato medico di gravidanza;
- L.81/2017, recante misure di tutela del lavoro autonomo;
- L. 30/12/2018 n. 145 art. 1 comma 485, possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto (art. 16 comma 1.1) a decorrere dal 01/01/2019, Le istruzioni amministrative per la fruizione sono contenute nella circolare INPS 148/2019 del 12/12/2019;
- L.160/2019 art. 1, comma 342, possibilità per il padre nell'anno 2020 di godere sette giorni di congedo obbligatorio;
- D.lgs 105 del 30/06/2022 in attuazione della direttiva UE 2019/1158.
- Legge bilancio 2024



Modulo A)

Al Direttore Generale
nq di Datore di lavoro
ospedalecivicopa@pec.it

Al Direttore U.O.C _____
(di afferenza della lavoratrice)
nq di Dirigente Delegato
ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

DICHIARAZIONE STATO DI GRAVIDANZA

Oggetto: Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della lavoratrice madre (ai sensi della legge 1204/71 e del D.lgs.vo n. 151/2001)_ richiesta ANTE PARTUM

Io sottoscritta _____ nata a _____ il ___ / ___ / ___ codice
fiscale _____ residente _____ CAP _____ via _____ domiciliata a (se luogo diverso dalla
residenza) _____ tel _____ e.mail _____

DIPENDENTE dell'Azienda Arnas Civico Di Crsitina Benfratelli in servizio presso

- Presidio Ospedaliero CIVICO
- Presidio Ospedaliero DI CRISTINA

Con contratto di lavoro a:

<input type="checkbox"/> Tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> Tempo determinato fino al _____
<input type="checkbox"/> Tempo pieno	<input type="checkbox"/> Tempo part time n. _____ ore di lavoro settimanali
Turno notturno	
<input type="checkbox"/> SI	
<input type="checkbox"/> NO	

Con la qualifica di _____ presso l'Unità Operativa _____ in degenza/sala operatoria
o altro (specificare) _____

COMUNICO

il mio stato di gravidanza come da certificato ginecologico allegato con indicazione della data presunta del parto (DPP).

Pertanto,

CHIEDO

Di valutare se l'attività da me svolta è un'attività a rischio per le lavoratrici gestanti;

- Eventualmente, di essere adibita ad attività non a rischio in riferimento all'art. 17 comma 2 lettera b) del D.Lgs 151/01 per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli;
- In alternativa se non collocabile, chiedo l'interdizione dal lavoro per astensione anticipata per lavoro a rischio fino al periodo di cui all'art. 16 primo comma lett. a) (fino a 2 mesi prima del parto, decorrenza astensione obbligatoria).

Data _____

Firma lavoratrice _____

La presente dichiarazione ricevuta da ospedalecivicopa@pec.it va trasmessa ai seguenti Uffici:

- U.O.C Risorse Umane
- U.O.S Servizio di Prevenzione e Protezione
- U.O.S Sorveglianza Sanitaria
- Al Direttore U.O.C _____



Civico Di Cristina Benfratelli
Azienda di Riferimento Nazionale ad Alta Specializzazione

**TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI
(D.Lgs. 151/2001)**

DICHIARAZIONE DEL DIRETTORE U.O.C./DIRIGENTE PROFESSIONI SANITARIE

Al Responsabile del Servizio Di Prevenzione e Protezione

Al fine di dare riscontro alla Nota n. _____ del _____

Il/la sottoscritto/a _____ in qualità di Direttore dell' U.O.C./U.O.S.D. _____ sita presso l'edificio n. _____ dell'Azienda Ospedaliera "Arnas Civico di Cristina Benfratelli".

PREMESSO CHE

La Sig.ra _____ nata a _____ il _____ dipendente dell' Azienda ospedaliera "Arnas Civico Di Cristina Benfratelli" dove svolge l'attività di: _____ presso _____ (es. sala operatoria, degenza, laboratorio, etc.)

ha comunicato il suo stato di gravidanza
 di aver partorito in data _____

Preso atto che a seguito di valutazione dei rischi da parte del Datore di Lavoro, per la lavoratrice madre ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs 151/2001 sussiste la rilevanza:

- a) di un rischio per la salute e la sicurezza della suddetta lavoratrice nello svolgimento della propria attività;
- b) dei rischi per le attività lavorative svolte dalla dipendente sopra citata e che risultano incompatibili con il suo stato di gravidanza allattamento sino a 7 mesi dopo il parto

Valutati i motivi organizzativi:

COMUNICA

1. la possibilità di provvedere allo spostamento della lavoratrice all'attività di **(descrivere dettagliatamente l'attività a cui sarà adibita la lavoratrice e ove è sito il luogo di lavoro)**

2. l'attività specificata al punto 1, non rientra nei lavori faticosi, pericolosi e insalubri vietati dal D.Lgs. 151/2001)

Oppure

3. che non è possibile lo spostamento della lavoratrice ad altra attività in quanto (specificare i motivi organizzativi) _____

pertanto

- 3.1 si chiede alla Direzione Sanitaria o al Dirigente dell' U.O. Professionale di valutare la possibilità di una soluzione alternativa in altro reparto all'interno dell'Azienda.

Gli stessi devono comunicare lo spostamento al Medico Competente, all'U.O. Risorse Umane.

Data _____

Il Direttore dell'U.O.C-U.O.S.D./Dirigente Dell'U.O. Professionale _____

In caso di selezione del punto 3.1) , la presente sezione va compilata a cura della Direzione Sanitaria o del Dirigente dell'U.O Professionale.

Preso atto dell'impossibilità, sopra dichiarata dal Direttore U.O.C/U.O.S.D. a cui la lavoratrice è afferente, di procedere allo spostamento della stessa ad altra attività non a rischio all'interno dello stesso luogo di lavoro o in luoghi diversi della stessa U.O.C./U.O.S.D,

SI COMUNICA

4. La possibilità di provvedere allo spostamento temporaneo della lavoratrice all'U.O. _____ sita presso _____. La stessa potrà svolgere attività di (descrivere dettagliatamente l'attività a cui sarà adibita la lavoratrice e il luogo di lavoro) _____

5. l'attività specificata al punto 4. , non rientra tra i lavori faticosi, pericolosi e insalubri vietati dal D.Lgs 151/2001) .

Data _____

Direzione Sanitaria/Dirigente Professionale*

*L'eventuale spostamento della lavoratrice va comunicato dalla Direzione Sanitaria (per il personale medico) o dal Dirigente Professionale (specificare la categoria di riferimento) al Servizio di Prevenzione e Protezione, al Medico Competente, all'U.O.C Risorse Umane, al fine di adempiere agli eventuali ulteriori obblighi normativi.



Modulo C)

Al Direttore Generale
nq di Datore di lavoro
ospedalecivicopa@pec.it

Al Direttore U.O.C. _____
(di afferenza della lavoratrice)
nq di Dirigente Delegato
ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Oggetto: Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della lavoratrice madre (ai sensi della legge 1204/71 e del D.lgs.vo n. 151/2001)_richiesta FLESSIBILITA' ASTENSIONE OBBLIGATORIA (ante partum).

Io sottoscritta _____ nata a _____ il / / _____ codice fiscale _____ residente
_____ CAP _____ via _____ domiciliata a (se luogo diverso dalla residenza)
_____ tel _____ e.mail _____

DIPENDENTE dell'Azienda Arnas Civico Di Cristina Benfratelli in servizio presso

- Presidio Ospedaliero CIVICO
- Presidio Ospedaliero DI CRISTINA

Con contratto di lavoro a:

<input type="checkbox"/> Tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> Tempo determinato fino al _____
<input type="checkbox"/> Tempo pieno	<input type="checkbox"/> Tempo part time n. _____ ore di lavoro settimanali
Turno notturno	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO

Con la qualifica di _____ presso l'Unità Operativa _____ presso degenza/sala operatoria/ altro
(specificare) _____

Trovandomi alla n. _____ settimana di gravidanza (data presunta del parto ___/___/___)

- 1)
- Essendo decorsa senza complicanze e trovandomi al 7° mese di gravidanza:

CHIEDO

- flessibilità dell'astensione obbligatoria per gravidanza ampliando il periodo di astensione per puerperio ai sensi dell'art. 12 della legge n. 53 del 08/03/2000 e s.m.i. in particolare:
 - 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto
 - 5 mesi dopo il parto

Data _____

Firma lavoratrice _____

La presente dichiarazione ricevuta da ospedalecivicopa@pec.it va trasmessa ai seguenti Uffici:

- U.O.C Risorse Umane
- U.O.S Sorveglianza Sanitaria
- e.p.c. U.O.S Servizio di Prevenzione e Protezione



La lavoratrice _____ è chiamata a sottoporsi a visita di Sorveglianza Sanitaria in data ___/___/___

**In occasione della Visita di Sorveglianza Sanitaria
da compilare a cura del Medico Competente**

Il Medico Competente, preso atto del parere dello Specialista Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o dal Ginecologo convenzionato e :

Esclusa l'assenza di controindicazioni al lavoro da svolgere e in assenza di controindicazioni patologiche di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta:

esprime:

- Parere Favorevole per il periodo
 - 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto
 - 5 mesi dopo il parto

Rilevata la presenza di controindicazioni al lavoro da svolgere e possibili controindicazioni patologiche di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta.

esprime:

- Parere Non favorevole

Pertanto, la lavoratrice è adibita ad astensione obbligatoria immediata, ovvero a decorrere dal 7° mese di gravidanza e per i tre mesi successivi al parto.

Data _____

Firma del Medico Competente

In alternativa includere le informazioni di cui sopra nel Giudizio di idoneità.

Il presente modulo è da inviare a:

- Lavoratrice madre
- U.O.C Risorse Umane
- Direttore U.O.C. di afferenza della lavoratrice
- Dirigente professione sanitaria della Lavoratrice o Direzione Sanitaria nel caso del personale Medico
- e.p.c. Servizio di Prevenzione e Protezione



Modulo D)

Al Direttore Generale
nq di Datore di lavoro
ospedalecivicopa@pec.it

e.p.c. Direttore U.O.C _____
(di afferenza della lavoratrice)
nq di Dirigente Delegato
ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Oggetto: Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della lavoratrice madre (ai sensi della legge 1204/71 e del D.lgs.vo n. 151/2001)_ richiesta POST PARTUM

Io sottoscritta _____ nata a _____ il ___ / ___ / ___ codice
fiscale _____ residente _____ CAP _____ via _____ domiciliata a (se luogo diverso dalla
residenza) _____ tel _____ e.mail _____

DIPENDENTE dell'Azienda Arnas Civico Di Crsitina Benfratelli in servizio presso

- Presidio Ospedaliero CIVICO
- Presidio Ospedaliero DI CRISTINA

Con contratto di lavoro a:

<input type="checkbox"/> Tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> Tempo determinato fino al _____
<input type="checkbox"/> Tempo pieno	<input type="checkbox"/> Tempo part time n. _____ ore di lavoro settimanali
Turno notturno	
<input type="checkbox"/> SI	
<input type="checkbox"/> NO	

Dichiaro di:

- avere partorito in data ___ / ___ / ___ come da certificato di nascita allegato
 - di allattare naturalmente (come da certificato pediatrico allegato)
 - non allattare naturalmente

CHIEDO

Per il periodo dei 7 mesi dopo il parto ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b) e c) del D.Lgs 151/2001

- di essere adibita ad attività non a rischio in riferimento all'art. 17 del D.Lgs 151/01 per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli;
- in alternativa se non collocabile, chiedo l'interdizione dal lavoro fino a 7 mesi dopo il parto.

Per la suddetta gravidanza, faccio presente di avere presentato all'Arnas Civico Di Cristina Benfratelli, altra richiesta in data _____ con num.prot. _____

Data _____

Firma lavoratrice _____

La presente dichiarazione ricevuta da ospedalecivicopa@pec.it va trasmessa ai seguenti Uffici:

- U.O.C Risorse Umane
- U.O.S Servizio di Prevenzione e Protezione
- U.O.S Sorveglianza Sanitaria



Modulo E)

Al Direttore Generale
nq di Datore di lavoro
ospedalecivicopa@pec.it

Oggetto: Richiesta permessi retribuiti per riposo della lavoratrice madre durante il primo anno di vita del figlio/a ai sensi dell'art.10 della Legge n.1204 del 30/12/1971 e s.m.i. (permessi allattamento).

Io sottoscritta _____ nata a _____ il ___/___/___ codice fiscale _____ residente _____ cap _____ via _____ domiciliata a (se luogo diverso dalla residenza) _____ tel _____ e.mail _____

DIPENDENTE dell'Azienda Arnas Civico Di Cristina Benfratelli in servizio presso

- Presidio Ospedaliero CIVICO
- Presidio Ospedaliero DI CRISTINA

Con contratto di lavoro a:

<input type="checkbox"/> Tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> Tempo determinato fino al _____
<input type="checkbox"/> Tempo pieno	<input type="checkbox"/> Tempo part time n. _____ ore di lavoro settimanali
Turno notturno	
<input type="checkbox"/> SI	
<input type="checkbox"/> NO	

Con la qualifica di _____ presso l'Unità Operativa _____

CHIEDO

Di poter usufruire di n. _____ ore di riposo giornaliero previste dalla Legge 1204/71, con decorrenza dalla data _____ e fino al _____ (compimento di un anno di età del figlio) per l'allattamento del figlio nato a _____ il _____.

Compatibilmente con le esigenze del servizio, chiedo di poterne usufruire:

- posticipando di n. _____ ora/e l'entrata in servizio;
- anticipando di n. _____ ora/e l'uscita dal servizio.

Data _____

Firma lavoratrice _____

Si allega:

- Certificato di nascita del figlio
- Codice fiscale del figlio
- Codice fiscale del genitore richiedente
- Dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti la rinuncia della madre ai permessi per allattamento (se il richiedente è il padre)
- Dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti la rinuncia del padre ai permessi per allattamento (se la richiedente è la madre)

La presente dichiarazione ricevuta da ospedalecivicopa@pec.it va trasmessa per gli atti di competenza ai seguenti Uffici:

- U.O.C Risorse Umane

Presentata la domanda, l'INPS provvede a verificare i requisiti e ad erogare l'indennità per i permessi per allattamento.