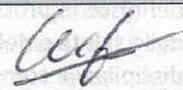
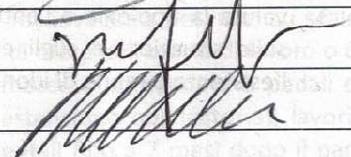


Titolo Procedura	PROCEDURA DI SICUREZZA	 SANTOBONO PAUSILIPON AZIENDA OSPEDALIERA PEDIATRICA
Codice Procedura	PS 01 – UOSD/SPP	
Revisione	01	

LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA E DELLE LAVORATRICI MADRI

(ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ss.mm.ii. e del D.Lgs. 81 del 9 Aprile 2008 e ss.mm.ii.)

Revisione n.	Data	Capitolo
01	--/--/2020 <i>01/03/2021</i>	
La presente Procedura annulla e sostituisce tutte le precedenti di analogo contenuto.		

		Firme
Emesso da <i>01/03/2021</i>	UOSD Sicurezza Prevenzione e Protezione Dr Giuseppe Terzo	
Verificato da	RSPP Dr Angelo Loragno	
Approvato da	Direttore Sanitario Dr Vincenzo Giordano Direttore Generale Dr Rodolfo Conenna	

1. OGGETTO E SCOPO

Lo scopo principale di questo documento è quello di fornire al Datore di Lavoro indicazioni in merito agli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 151/2001 recante "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela 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 (DLgs. 645/98, Legge 53/00, DLgs.151/2001 e DLgs. 81/08) di valutare i rischi anche in relazione alla gravidanza, puerperio e all'allattamento e di identificare luoghi di lavoro "sicuri" ove permettere alla donna in gravidanza di continuare a 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 dalla sua attività.

La gravidanza rappresenta un aspetto fisiologico nella maggior parte delle donne, di enorme valore sociale e, quindi, risulta naturale che la salute delle lavoratrici sia oltremodo tutelata nel luogo di lavoro durante la gestazione, nel post-partum e nel periodo di allattamento.

L'AORN Santobono Pausilipon ha effettuato una valutazione dei rischi specifica per quanto riguarda la tutela delle lavoratrici madri secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 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 2000, n. 53".

Tale valutazione ha preso in esame tutti gli aspetti dell'attività lavorativa per identificare pericoli e probabili cause di lesioni o danni e stabilire in quale modo tali cause possono essere rimosse, in maniera tale da eliminare o ridurre i rischi.

Il presente documento disciplina le procedure interne all'AORN Santobono Pausilipon di Napoli in materia di tutela della maternità prevista dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e s.m.i. "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53" e ss.mm.ii. e ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e ss.mm.ii.

Le figure coinvolte nella gestione diretta delle procedure di tutela della donna in gravidanza sono: Responsabili di Struttura/Unità Operativa; UOC G.R.U.; Servizio di Prevenzione e Protezione; Medico Competente; ad esse spetterà il compito di adattare le indicazioni alle singole realtà aziendali.

Le norme per la tutela della maternità riportate nel presente documento si applicano alle lavoratrici, come definite dal D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii., art. 2, comma 1), lettera a e dal D.M. 363/98 art. 2, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi dal parto che abbiano informato il Datore di lavoro del proprio stato.

La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento.

Il presente Documento:

1. definisce le procedure operative interne all'AORN Santobono Pausilipon di Napoli per la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici in stato di gravidanza e delle lavoratrici madri;
2. disciplina i comportamenti da osservare da parte dei soggetti responsabili (Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, Lavoratrici) affinché le lavoratrici non vengano adibite allo svolgimento di compiti incompatibili con lo stato di gravidanza o di allattamento.
3. valuta la tipologia e l'entità dei rischi esistenti nell'ambito lavorativo ospedaliero che influiscano sulle situazioni e sugli eventi tutelati considerando la particolare organizzazione del lavoro e l'esistenza o meno di idonee misure preventive.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

L'AORN Santobono Pausilipon comprende all'interno del proprio organico, una serie di ruoli coperti da lavoratrici appartenenti alle categorie del personale sanitario, tecnico e amministrativo e soggetti ad esso equiparati quali lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, studentesse dei corsi universitari, dottorande, specializzande, tirocinanti, borsiste, che frequentano i luoghi di lavoro.

Si identificano come Responsabili delle lavoratrici, i Dirigenti come individuati dal "Regolamento aziendale per la definizione delle figure e dei ruoli ai fini dell'attuazione delle previsioni normative del D.Lgs 81/08 e ss. mm. ii."

Inoltre, così come previsto dalla normativa, alla tutela della maternità sono interessati il Medico Competente, il Servizio di Prevenzione e Protezione, l'Esperto Qualificato ed il Medico Autorizzato.

Gli Enti preposti alla vigilanza in merito alle lavoratrici sono la Direzione Territoriale del Lavoro e l'A.S.L. di competenza.

La tutela della maternità comprende il periodo di gravidanza e fino al 7° mese di età del figlio (art. 6 D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.) e, nel caso, fino al periodo di allattamento.

3. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

La normativa di tutela del lavoro genitoriale è attualmente riunita nel **DLgs. 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 2000".

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 ai giorni nostri.

- **Art. 37 della Costituzione:** speciale ed adeguata protezione per la madre e il bambino.
- **L. 30/12/71 n. 1204** "Tutela delle lavoratrici madri" stabilisce il divieto di licenziamento (**art.54 e 56 T.U.**); la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno d'età del bambino. Il divieto viene meno in caso di giusta causa (colpa grave della lavoratrice, ecc.) Il divieto d'impiego in lavori particolari: lavori pericolosi faticosi ed insalubri, il trasporto e sollevamento pesi (**art.7 T.U.**). 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 del 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 vietati ai fanciulli e adolescenti elencati nel DPR 432/76 e ora anche ai sensi del DLgs. 345/99 e 262/00 (tra cui lavori di mattatoio e nei magazzini frigoriferi); i lavori che prevedono obbligo di visita medica periodica ai sensi del DPR 303/56 (anche ai sensi del DLgs. 277/91, DLgs. 626/94, come modificati dal DLgs. 81/2008) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori elencati nella tabella delle malattie professionali DPR 1124/65 (ora anche DPR 336/94) fino a 7 mesi dopo il parto; esposizione a radiazioni ionizzanti DPR 165/84 (ora DLgs. 230/95 e 241/00, integrato con DLgs. 257/2001, DLgs. 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 agricoli con sostanze nocive; monda e trapianto del riso; 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.53 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.
- **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.
- **DLgs. 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 le integrazioni apportate dal **DLgs. 26/05/00 n. 241**.
- **DLgs. 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 ai 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 é 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 T.U. 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 da 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.

- **DLgs. 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.**).
- **DLgs. 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’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- **D.M. 12/07/2007**, in materia di sostegno alla maternità e paternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata.
- **DLgs. 81/2008 Testo Unico sulla Salute e sicurezza sul Lavoro**, in attuazione dell’articolo 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

- **D.L. 5/2012, convertito con modifiche nella legge 35/2012** attribuzione alle ASL delle competenze per il rilascio dei provvedimenti di astensione anticipata per gravidanza a rischio, a partire dal 01/04/2012.
- **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 del Congedo Parentale, fra cui la possibilità di fruizione su base oraria, previa definizione delle modalità da parte della contrattazione collettiva di settore.
- **DLgs. 23/2015**, recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- **DLgs. 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 di della disposizione di rinvio e sospensione del congedo di maternità (**art. 16 bis T.U.**), dell'innalzamento fino al sesto anno di vita del bambino l'indennità al 30% del congedo parentale.
- **DLgs. 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
- **DLgs. 179/2016**, telematizzazione del certificato di 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 di sette giorni di congedo obbligatorio.

4. GLOSSARIO DEFINIZIONI E ACRONIMI

Lavoratrice	personale rientrante nella definizione dell'art. 2 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dell'art. 2 del D.M. 363/98
Lavoratrice gestante	lavoratrice che si trova nel periodo della gestazione, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali
Lavoratrice puerpera	lavoratrice che ha appena partorito
Lavoratrice in periodo d'allattamento	Lavoratrice nel periodo d'allattamento
Astensione per gravidanza a rischio (interdizione dal lavoro)	complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza
Astensione per lavoro a rischio (interdizione dal lavoro)	impossibilità di svolgere attività lavorativa da parte della lavoratrice in attività o strutture a rischio
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 sanitaria per complicanze gestazionali e, a giudizio dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, in caso di lavori pregiudizievoli, impossibilità di cambio 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 del medico competente.

Flessibilità del congedo	periodo compreso fra la data presunta o effettiva del parto e quattro/cinque mesi dopo il parto
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.
Congedo obbligatorio c.d. Fornero (congedo papà)	istituito in via sperimentale dal 2012, fruibile dal padre (anche adottivo) entro il 5° mese di vita del bambino, è un diritto autonomo, retribuito, per il 2019 pari a 5 giorni, ma non applicabile al momento ai dipendenti pubblici.
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 oraria 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 la malattia del figlio (Capo VII artt. 47 - 52)	diritto di astenersi 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.

DL	Datore di Lavoro
DIR	Dirigente Responsabile
SPP	Servizio Prevenzione e Protezione
RSPP	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
MC	Medico Competente
MA	Medico Autorizzato
EQ	Esperto Qualificato
DVR	Documento di Valutazione del Rischi
GRU	Gestione Risorse Umane
DTL	Direzione Territoriale del Lavoro

5. RUOLI E RESPONSABILITA'(Matrice delle Responsabilità)

La lavoratrice comunica lo stato di gravidanza non appena accertato mediante presentazione del certificato medico del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza e la data presunta del parto al Dirigente Responsabile della U.O. in cui presta servizio.

Il Dirigente responsabile, non appena a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice, tenendo conto della valutazione dei rischi espressa nel DV ed avvalendosi, ove lo ritenga necessario della consulenza del RSPP e del MC, **valuta se l'attività lavorativa svolta dalla lavoratrice sia compatibile con lo stato di gravidanza e apporta eventualmente le necessarie modifiche in modo da renderla compatibile.**

La Lavoratrice dovrà attenersi alle disposizioni ricevute dal Dirigente Responsabile, in merito all'assegnazione di compiti lavorativi compatibili con lo stato di gravidanza, in base alla normativa vigente, alla valutazione dei rischi ed alle indicazioni del M.C., del R.S.P.P.

Il Dirigente Responsabile, se la riorganizzazione dell'attività non è praticabile, **può spostare la lavoratrice ad altra attività all'interno della propria struttura** (ricollocazione all'interno della struttura).

Il Dirigente Responsabile, se non vi è possibilità di ricollocare la lavoratrice all'interno della propria struttura **richiede alla UOC G.R.U. di valutare la possibilità di una soluzione lavorativa alternativa in altra struttura** dell'AORN compatibile con lo stato di gravidanza.

La UOC G.R.U., quando non vi è possibilità di ricollocare la lavoratrice all'interno della struttura di appartenenza della stessa, **indica alla lavoratrice la soluzione lavorativa alternativa in altra struttura aziendale.**

La UOC GRU, quando ritiene che nessuna soluzione lavorativa sia praticabile, **provvede ad inoltrare alla "Direzione Territoriale del Lavoro", la richiesta di Astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio - interdizione dal lavoro - art. 17 c.2 lett. b) e c) D.Lgs. 151/2001.**

Responsabilità	Attività
La lavoratrice	<ul style="list-style-type: none"> a. comunica lo stato di gravidanza non appena accertato mediante presentazione del certificato medico del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza e la data presunta del parto al Dirigente Responsabile della U.O. in cui presta servizio. b. comunica preventivamente le assenze per effettuare esami clinici in gravidanza c. richiede di usufruire in modo flessibile dell'astensione obbligatoria d. comunica la data effettiva del parto all'Ufficio del Personale competente, entro 30 giorni dalla data del parto. e. in caso di gravidanza a rischio ex art. 17 c.2 lett. a) D.Lgs. 151/2001, deve consegnare il certificato del ginecologo all'ASL di competenza al fine di ottenere l'autorizzazione ad assentarsi anticipatamente dal lavoro fino al periodo di astensione obbligatoria previsto per Legge (interdizione anticipata).
Il Dirigente Responsabile	<ul style="list-style-type: none"> a. segnala lo stato di gravidanza della dipendente al Direttore Medico di Presidio ed al Direttore della UOC G.R.U. b. informa la lavoratrice: sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela di tipo amministrativo e contrattuale (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.); c. definisce le attività della lavoratrice che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare, con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e degli RLS ove richiesta, il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa U.O. con limitazioni o cambio della mansione, o predisporre il trasferimento presso altra struttura; d. segnala al Direttore della UO G.R.U. l'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno della U.O. di appartenenza in attività non a rischio al fine di valutare la possibilità di trasferimento della lavoratrice ad altre mansioni non a rischio.
UOC G.R.U.	<ul style="list-style-type: none"> a. provvede a comunicare la data di rientro in servizio alla Lavoratrice ed al Dirigente Responsabile. b. indica alla lavoratrice la soluzione lavorativa alternativa in altra struttura aziendale, se non vi è possibilità di ricollocare la lavoratrice all'interno della struttura di appartenenza della stessa. La Lavoratrice dovrà svolgere la nuova attività, anche se inferiore a quella abituale conservando la retribuzione e la qualifica originale. Se l'attività è superiore si applica l'art. 2103 del Codice Civile. c. provvede ad inoltrare alla "Direzione Territoriale del Lavoro" la richiesta di Astensione anticipata dal lavoro per lavoro a rischio - interdizione dal lavoro - art. 17 c.2 lett. b) e c) D.Lgs. 151/2001. quando ritiene che nessuna soluzione lavorativa sia praticabile,
Il Medico	<ul style="list-style-type: none"> a. deve segnalare nel giudizio di idoneità l'esistenza dei rischi per l'allattamento, specificandoli

Competente	singolarmente, nel caso in cui l'attività svolta dalla lavoratrice sia a rischio per l'allattamento e siano passati i 7 mesi dal parto. b. si pronuncia in merito alla richiesta di flessibilità dell'astensione obbligatoria.
-------------------	--

6. MODALITA' OPERATIVE

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. L'azienda deve anche valutare lo spostamento della lavoratrice a mansioni compatibili con l'allattamento al momento del reinserimento lavorativo, ai sensi del DLgs. 81/2008 e ss.mm.ii. e del DLgs. 230/1995 e ss.mm.ii.

Nell'Allegato 1 (tabelle 1 - 4) sono sintetizzati i rischi per mansione e per reparto presenti nelle strutture sanitarie sulla base delle normative di tutela vigenti ed alcune informazioni sugli effetti più noti sulla salute della madre, del feto e del bambino durante l'allattamento.

Inoltre sono state identificate le mansioni nei reparti con esposizione a rischi non compatibili con gravidanza, puerperio e allattamento.

Per quanto riguarda in particolare il rischio biologico, data l'importanza che riveste nell'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.

SARS-CoV-2: la presenza di soggetti positivi al virus SARS-CoV-2 asintomatici o paucisintomatici è stata documentata sia nella popolazione generale che tra le donne in gravidanza, molte delle quali presentano generalmente una sintomatologia lieve o moderata.

Nonostante non siano ad oggi disponibili evidenze di associazione causale tra COVID-19 e rischio di fetale, la trasmissione verticale per le donne COVID-19 positive non si può escludere e ad oggi viene considerato un evento raro ma possibile. Secondo la Direttiva (UE) 2020/739 della Commissione del 3 giugno 2020, il virus SARS-CoV-2 è inserito nell'elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo nel Gruppo 3, pertanto, nell'attuale contesto pandemico, le donne in gravidanza e per i sette mesi successivi non possono svolgere attività presso aree dedicate all'assistenza a casi sospetti/accertati d'infezione da Coronavirus.

Resta salvo che, in base alla mansione della lavoratrice, possa essere valutata caso per caso l'opportunità di una modifica delle condizioni lavorative, di un cambio di mansione o dell'astensione dal lavoro.

6.1 Astensione anticipata dal lavoro (art. 17 c. 2 lett. a DLgs 151/2001)

La Lavoratrice che soffra di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza ha diritto di assentarsi dal lavoro per uno o più periodi di tempo previsti dal ginecologo e fino al periodo di astensione obbligatoria previsto per Legge.

In tal caso la lavoratrice può presentare all'Azienda Sanitaria competente per residenza dell'interessata una domanda di **astensione per gravidanza a rischio**, corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, oppure convalidato da un medico del Dipartimento di Prevenzione. **L'Azienda Sanitaria Locale** può disporre l'interdizione al lavoro per uno o più periodi, informandone il **Datore di lavoro**.

6.2 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 DLgs 151/2001)

se la mansione svolta dalla lavoratrice è stata valutata a rischio e nell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad attività compatibili all'interno dell'Azienda, il **Direttore dell'UO G.R.U.** lo segnala all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) che può disporre l'interdizione dal lavoro (vedi modulistica di richiesta allegata).

6.3 Astensione anticipata per condizione di lavoro pregiudizievoli e impossibilità di spostamento ad altre mansioni (art 17 c.2 lettere b e c DLgs 151/2001)

come sopra, se la mansione svolta dalla lavoratrice è stata valutata pregiudizievole per la gravidanza e nell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad attività compatibili all'interno dell'Azienda, il **Direttore dell'UO G.R.U.** lo segnala all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) che può disporre l'interdizione dal lavoro, ai sensi dell'art 17 c.2 lettere b e c (vedi modulistica di richiesta allegata).

6.4 Astensione obbligatoria

Ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:

- 1. due mesi prima** della data presunta del parto e **tre mesi dopo** la data del parto;
- 2. 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.
- 3. 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 consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato oppure nel corso dell'ottavo mese se si avvale della flessibilità del congedo. **Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.**
- 4.** In caso di **attività a rischio per l'allattamento** questo periodo è **prolungato sino a sette mesi dopo il parto** (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al **Direttore della UO G.R.U.** entro il terzo mese di vita del bambino. Il **Direttore della UO G.R.U.** in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra mansione 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 congedi di astensione obbligatoria post-partum, partono dalla data effettiva del parto.

6.5 Permessi per Accertamenti nella Fase Pre-Natale

La lavoratrice gestante, che ha informato il **DL** a mezzo certificato medico di gravidanza, 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 (vedi modulistica di richiesta allegata).

6.6 Rientro al termine del regolare periodo di congedo obbligatorio (art. 56)

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti:

- 6.6.1 Nei primi sette mesi dopo il parto** la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento (vedi modulistica per poter usufruire dell'astensione dal lavoro fino ai sette mesi dopo il parto).
- 6.6.2 Nei primi 12 mesi dopo il parto** la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- 6.6.3 Periodi di riposo:** durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice (in alternativa il padre lavoratore) ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche

agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

6.6.4 Al rientro al lavoro al termine dei periodi di divieto, le lavoratrici e i lavoratori, nel caso del congedo di paternità, fatto salvo loro espressa rinuncia, hanno il diritto di rientrare nella stessa unità occupata all'inizio del periodo di astensione, con le stesse mansioni o altre equivalenti, e di rimanervi almeno sino all'età di un anno del bambino.

6.6.5 Nel caso di adozione o affidamento queste norme si applicano sino ad un anno dall'ingresso del bambino nel nuovo nucleo familiare.

6.6 Rientro in servizio dopo 7 mesi dal parto o in tempi successivi

Qualora la Lavoratrice manifesti l'intenzione di allattare il bambino anche dopo il rientro, dopo 7 mesi dal parto, sarà facoltà dell'Amministrazione, se possibile, inserirla in un lavoro senza rischi per l'allattamento.

Il Medico Competente deve, nel caso in cui l'attività svolta dalla lavoratrice sia a rischio per l'allattamento e siano passati i 7 mesi dal parto, nel giudizio di idoneità segnalare l'esistenza dei rischi per l'allattamento, specificandoli singolarmente.

6.7 Altre Disposizioni

Divieto di Licenziamento (Art. 54)

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

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 ai 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 sino 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 fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92.

Congedo di Paternità' (Art.28)

In caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del bambino da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino; adozione od affidamento nel caso in cui il congedo non sia stato richiesto dalla lavoratrice; **il padre**, previa consegna al DL della certificazione che attesti quanto richiesto, ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata dell'**astensione obbligatoria** o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre.

I trattamenti economici sono quelli previsti per questo tipo di congedo.

Per quanto attiene i **periodi di riposo** il padre ne ha diritto come la madre, qualora questa non se ne avvalga, o non sia lavoratrice dipendente.

Congedo di paternità ex legge Fornero

L'art. 4, comma 24, l. 92/2012 ha introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 un giorno di congedo di **paternità obbligatoria** da fruirsì entro i 5 mesi dalla nascita del figlio e due giorni di congedo da usufruire **facoltativamente**, sempre entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, in sostituzione della madre e previo accordo con la stessa.

Il congedo in questione è stato poi prorogato anche per l'anno 2019 passando a **5 giorni di congedo obbligatoria** e confermando la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire del congedo facoltativo per un giorno.

Per l'anno 2020 il congedo è stato confermato ed innalzato a 7 giorni.

Ai sensi dell'art. 3 del DM 22 dicembre 2012, per poter usufruire dei giorni di congedo c.d. Fornero il padre deve comunicare per iscritto, al proprio datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno 15 giorni, ed ove richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Si rammenta, inoltre, che il congedo c.d. Fornero (**sia obbligatoria che facoltativa**), **NON** spetta ai **padri dipendenti pubblici**, così come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri con la nota prot. n. 8629 del 20 febbraio 2013, ma, qualora un padre lavori nel privato e fruisca del congedo facoltativo, questo produrrà un'equivalente riduzione del congedo di maternità della madre anche se dipendente pubblica.

Adozioni e Affidamenti (Artt.26, 27, 31, 36, 37, 45, 50)

Nel caso di adozione od affidamento di un bambino la madre può richiedere il periodo di **astensione obbligatoria**. Si precisa che il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva od 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, le medesime disposizioni ricordate negli appositi paragrafi.

7. 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 professionale, 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 la parte fissa.

Titolari di assegno di ricerca - Istituti applicabili

Tutela della maternità sancita dal DM 45/2013. I requisiti per accedere all'indennità è l'aver versato almeno 3 mesi di contributi nei 12 mesi precedenti alla richiesta del 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 cosiddette "**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.

Non è necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

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.

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 (l'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 (Regolamento genitorialità 2017) 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.

Col Regolamento a tutela della genitorialità 2017 nei casi di affidamento di minore è prevista una indennità per un periodo massimo di 3 mesi.

ALLEGATO 1

Tab. 1: Fattori di rischio, mansioni implicate e prescrizioni/divieti per le lavoratrici madri in ambito sanitario

	Mansione	Periodo tutelato	Riferimenti normativi	Prescrizioni	Effetti sulla gravidanza e sul feto/neonato
Radiazioni ionizzanti (cat. A e B)	Personale sanitario e tecnico classificato radioesposto gruppo A e B Es.: radioterapia, medicina nucleare, attività interventistiche con apparecchiature a raggi X.	Gestazione Puerperio Allattamento in caso di attività con rischio di contaminazione da R.I.	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 Non possono svolgere attività che può esporre il nascituro a una dose che eccede 1 millisievert Non esporre al rischio di contaminazione donne che allattano	Effetti teratogeni, mutageni, cancerogeni
Radiazioni non ionizzanti C.E.M. (esclusi i videotermini)	Personale sanitario e tecnico classificato esposto a Radiazioni non ionizzanti Personale addetto alla Radarterapia e Marconiterapia, laser, RMN.	Gestazione	DM 02.08.91 D.Lgs. 151/01 all. C	Divieto di accesso nelle zone delimitate	Non sufficiente evidenza
Rumore	Personale esposto ai sensi del D.Lgs 277/91 Addetti officine, lavanderia, cucine	Gestazione, Puerperio (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 all. A e all.C D.Lgs. 345/99 D.lgs 262/00	Divieto di esposizione media giornaliera superiore a Lep,d >90dBA (si sconsiglia l'esposizione superiore a 80dBA)	Basso peso alla nascita
Sollecitazioni termiche (stress termico)	Addetti lavanderia Stiratrici Addetti alle cucine	Gestazione	D.Lgs. 151/01 all. C	Divieto di esposizione a fonti di calore e a microclima freddo	Accentuazione dei disturbi circolatori e metabolici fisiologici presenti in gravidanza
Lavori in atmosfera a pressione superiore a quella naturale	Addetti camera iperbarica	Gestazione	D.Lgs. 151/01 all. C		
Movimentazione manuale dei carichi (MMC) e dei pazienti	Personale sanitario (infermieri, OTA, tecnici, ausiliari socio sanitari) e personale tecnico economale (magazzinieri addetti officine), che per mansione movimentano pazienti e/o carichi manuali	Gestazione, Puerperio (fino a 7 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 e pazienti Divieto di azioni di spinta e/o tiro di barelle	Parto prematuro Basso peso alla nascita Lesioni a carico del rachide per lassità legamentosa
Posture incongrue prolungate Stazione eretta oltre 50% dell'orario	Personale sanitario e personale tecnico economale	Gestazione, Puerperio, (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 all. A e all. C	Divieto di stazionamento in piedi per più di metà dell'orario	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 (es.: servizio trasporto malati, trasporto documenti e materiali)	Gestazione, Puerperio, (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 all. C	Divieto di spostamenti ripetuti	Rischio infortunistico Eccessivo affaticamento
Lavoro notturno	Personale sanitario e	Gestazione, fino ad	D.Lgs. 151/01 art. 53	Divieto del turno	Variazioni del ritmo

	tecnico che opera nel turno notturno (24-06)	1 anno dal parto (su richiesta fino ai 3 anni del bambino o ai 12 anni per genitore unico)	D.Lgs. 532/99 L. 25/99	notturno, anche in reperibilità	circadiano
Lavori faticosi, pericolosi ed insalubri (elencati nelle normative)	Personale che svolge attività che espongono a fatica mentale e fisica elevate o ad elevato stress emotivo (es.: lavoro solitario, rep. di rianimazione, pronto soccorso, SERT, oncologie.	Gestazione, Puerperio ed Allattamento (fino a 7 mesi dal parto)	D.Lgs. 151/01 art. 17 D.Lgs. 151/01 all.ti A, B e C DPR 432/76 art.1e2 D. Lgs. 81/08 DPR 1124/65 D.Lgs. 345/99 D.Lgs 262/00	Divieto di adibire a tali mansioni	Valutare il rischio specifico
Utilizzo di videoterminale	Addette ad attività amministrative Classificate Videoterminaliste	Gestazione	Decreto Ministero del Lavoro 2 ottobre 2000	Modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro	Disturbi dorso lombari
Anestetici volatili	Personale sanitario e tecnico addetto alle sale operatorie	Gestazione Allattamento	D. Lgs. 81/08	Divieto di esposizione	Basso peso alla nascita Effetti sulla fertilità
Antiblastici	Personale sanitario e tecnico addetto alla preparazione somministrazione e smaltimento di antiblastici in reparti, ambulatori , farmacia	Gestazione Allattamento	D.Lgs. 151/01 all. C Provvedimento 5.8.99 della Conferenza Stato-Regioni	Divieto di manipolazione	Effetti sulla fertilità Aumento abortività
Formaldeide e derivati (formalina)	Personale sanitario e tecnico di anatomia patologica, di Laboratorio, SS.OO., e servizi con uso di formalina	Gestazione Allattamento	D.Lgs. 151/01 all. C D. Lgs. 81/08	Divieto di utilizzo di formaldeide	Basso peso alla nascita Limitati studi sugli effetti riproduttivi
Solventi	Personale tecnico di laboratorio Addetti alla manutenzione	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	D.Lgs. 151/01 all. A e C D. Lgs. 81/08	Divieto di esposizione diretta e indiretta a solventi	Tossicità per il feto Passaggio nel latte materno
Sostanze etichettate H351, H350, H340, R 47, H350i	Tecnici di Laboratorio Addetti alla manutenzione	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	D.Lgs. 151/01 all. C D. Lgs. 81/08	Divieto di utilizzo dei kit di laboratorio contenenti tali sostanze	
Sostanze etichettate H360D, H361D, H362, H350i	Tecnici di Laboratorio Addetti alla manutenzione	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	D.Lgs. 151/01 all. C D. Lgs. 81/08	Divieto di utilizzo dei kit di laboratorio contenenti tali sostanze	
Sostanze etichettate H370, H334, H317, H373	Tecnici di Laboratorio Addetti alla manutenzione/pulizie	Gestazione, Puerperio D.Lgs. 151/01 all. A	D.Lgs. 262/00	Divieto di utilizzo	
Sostanze etichettate H360F, H361F		Valutazione dell'esposizione			
N.B. Verificare l'eventuale utilizzo di disinfettanti a base di mercurio e derivati (mercurocromo, ecc.) e di ossido di etilene (centrale di sterilizzazione).					

Tabella N.2 ATTIVITÀ E PROCEDURE A RISCHIO A CUI NON DEVE ESSERE ADIBITA LA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

(elenco non esaustivo)

A RISCHIO ERGONOMICO	A RISCHIO CHIMICO
<p>Assistenza diretta al paziente non autosufficiente o parzialmente autosufficiente in tutti i reparti</p> <ul style="list-style-type: none"> - igiene del paziente - movimentazione del paziente <p>Trasporto di pazienti</p> <ul style="list-style-type: none"> - barella o letto - carrozzina <p>Fisioterapia</p> <p>Pulizie ambientali</p> <p>Trasporti</p> <ul style="list-style-type: none"> - materiali vari economici - rifiuti 	<p>Lavaggio, disinfezione, sterilizzazione di strumenti</p> <ul style="list-style-type: none"> - endoscopia - ambulatori chirurgici - sala operatoria <p>Preparazioni di anatomia patologica</p> <ul style="list-style-type: none"> - citologia istologia - colorazione e preparazione di vetrini - prelievi in sala autoptica (formaldeide) <p>Analisi di laboratorio</p> <ul style="list-style-type: none"> - analisi estemporanee - colorazioni - preparazioni terreni di coltura <p>Disinfezione e disinfestazione ambientali</p>
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 - assistenza in ambulatori dentistici - endoscopie - aspirazioni endobronchiali - 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 - Lavori su più sedi 	
A RISCHIO FISICO	
<ul style="list-style-type: none"> - Esposizione a Radiazioni Ionizzanti - Esposizione a Radiazioni non Ionizzanti (CEM, radiofrequenze e microonde ELF VLF) - Esposizione 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
<p>La dipendente può effettuare le seguenti manovre o attività su pazienti collaboranti se sono disponibili idonei Dispositivi di protezione individuale e collettiva (*)</p> <ul style="list-style-type: none"> - prelievi o iniezioni endovenose - incannulamento di vie venose periferiche - lavaggio strumenti - inserimento cateteri vescicali - 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) <p>(*) 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.)</p>

Tabella N.3 ATTIVITÀ E PROCEDURE A RISCHIO A CUI NON DEVE ESSERE ADIBITA LA LAVORATRICE FINO A 7 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 di pazienti barella o letto carrozzina - Assistenza a domicilio di pazienti non autosufficienti o parzialmente autosufficienti - Fisioterapia - Pulizie ambientali - Trasporti materiali vari economici rifiuti 	<ul style="list-style-type: none"> - Lavaggio, disinfezione, sterilizzazione di strumenti endoscopia ambulatori chirurgici sala operatoria - Antiblastici preparazione e somministrazione pulizia di cappe o pulizia di ambienti - Preparazioni di anatomia patologica citologia istologia colorazione e preparazione di vetrini prelievi in sala autoptica (formaldeide) - Analisi di laboratorio analisi estemporanee colorazioni preparazioni terreni di coltura - Disinfezione e disinfestazione ambientali - Gas anestetici
A RISCHIO FISICO	
<p>La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle seguenti procedure o attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esposizione a Radiazioni Ionizzanti: vietato adibire ad attività con rischio di contaminazione interna fino al termine dell'allattamento 	
A RISCHIO BIOLOGICO ELEVATO	
<p>La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle seguenti procedure o attività</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>La dipendente può eseguire tutte le altre procedure o attività applicando le Precauzioni Universali e le Precauzioni Specifiche e con idonei Dispositivi di protezione individuale e collettiva</p>	

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

REPARTI/SERVIZI INTERDETTI (Dlgs. 151/01 allegato A lettera L)	RISCHI PREVALENTI				
	Biologico	Infortunio per contatto con pazienti	Ergonomico m.m.c Posturale	Chimico	R.I.
- Reparto di Malattie Infettive					
- Reparti di Tisiologia					
- Degenze Psichiatriche					
La lavoratrice nei reparti seguenti può essere adibita ad attività amministrativo burocratiche o altro inerente al reparto ma escludendo il contatto con il paziente.					
Sale operatorie e di diagnostica invasiva ed endoscopica	X		X	X	X
Pronto Soccorso	X	X	X	X	
Unità di terapia intensiva	X		X		
Ambulatorio di odontostomatologia	X		X		X
Anatomia Patologica (sala autoptica e laboratorio)	X		X	X	
Emodialisi	X		X	X	
Laboratorio d'Analisi (settori di Microbiologia e Virologia)	X			X	
Radiologia	X		X	X	X

Tabella N. 4. ATTIVITÀ 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.

<p>Attività di reparto di degenza e di day hospital</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> coadiuvare il/la caposala nella gestione burocratico/amministrativa del reparto stesso (ad es.: provvedere alla fornitura dei materiali e loro gestione; ecc.) <input type="checkbox"/> coadiuvare nella gestione burocratico/amministrativa del paziente (registrazione dei dati del paziente sulla cartella clinica, richiesta di esami: laboratorio, radiologia, ecc.) <input type="checkbox"/> accoglimento pazienti <input type="checkbox"/> esecuzione di procedure sanitarie di assistenza non invasive (esecuzione ECG, uso di termometro, di sfigmomanometro, terapia orale, ecc.) <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> terapie iniettive con siringhe di sicurezza su pazienti collaboranti <input type="checkbox"/> medicazioni, inserimento cateteri vescicali con utilizzo dei DPI su pazienti collaboranti <input type="checkbox"/> distribuzione dei pasti ai pazienti <input type="checkbox"/> rifacimento di letti vuoti o di pazienti autosufficienti e collaboranti <input type="checkbox"/> ripristino e pulizia comodini <input type="checkbox"/> riordino biancheria pulita <input type="checkbox"/> ritiro cartelle cliniche e referti di esami <input type="checkbox"/> consegne e richieste per la Farmacia, ritiro farmaci (esclusi antiblastici)
<p>Attività ambulatoriale e distrettuale</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> gestione burocratico/amministrativa dell'utente (registrazione dei dati, richiesta di esami ecc.) <input type="checkbox"/> possibile assistenza al medico specialista con utilizzo dei DPI. <input type="checkbox"/> esecuzione di procedure sanitarie non invasive (ECG, uso termometro, sfigmomanometro, ecc.) <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> terapie iniettive con siringhe di sicurezza su pazienti collaboranti <input type="checkbox"/> medicazioni, inserimento cateteri vescicali con utilizzo dei DPI su pazienti collaboranti
<p>Attività territoriale (SID)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> coadiuvare il/la caposala nella gestione burocratico/amministrativa dell'attività esterna (ad es.: provvedere alla fornitura dei materiali e loro gestione; organizzazione dell'attività dei colleghi, programmazione...) <input type="checkbox"/> coadiuvare nella gestione burocratico/amministrativa del paziente (registrazione dei dati del paziente sulla cartella clinica, richiesta di esami: laboratorio, radiologia, ecc.)
<p>Attività amministrative</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> in attività con utilizzo di videoterminale (nei soggetti esposti >aumentare la frequenza delle pause per evitare disturbi del rachide dorso-lombare.

AL DIRETTORE UOC _____

P.O. _____

Ogg.: Comunicazione stato di Gravidanza

La sottoscritta _____ nata a _____
il ____ / ____ / ____ residente a _____
via _____ tel. n. _____
in servizio presso il P.O. _____ matr. _____
con la mansione di _____ nel reparto _____
con contratto a tempo indeterminato tempo pieno
 determinato scadente il ____ / ____ / ____ tempo parziale

Comunica di essere in stato di gravidanza con data presunta del parto _____

Allega alla presente certificazione del ginecologo di fiducia.

Luogo e data _____

Firma della Lavoratrice

AL DIRETTORE UOC _____

P.O. _____

Ogg.: Comunicazione assenza per esami clinici collegati allo stato di gravidanza

(da presentarsi con almeno 3 giorni di anticipo, salvo i casi d'urgenza)

La sottoscritta _____ nata a _____
il ____/____/____ residente a _____
via _____ tel. n. _____
in servizio presso il P.O. _____ matr. _____
con la mansione di _____ nel reparto _____
con contratto a tempo <input type="checkbox"/> indeterminato <input type="checkbox"/> tempo pieno
<input type="checkbox"/> determinato scadente il ____/____/____ <input type="checkbox"/> tempo parziale

Comunica di doversi recare, in orario di lavoro, in ambulatorio per svolgere accertamenti sanitari in relazione al suo stato di gravidanza in data _____ dalle ore _____ alle ore _____

Si riserva di presentare, successivamente all'assenza, la documentazione rilasciata dalla struttura erogante dalla quale risultino data ed ora di esecuzione degli accertamenti stessi.

Luogo e data _____

Firma della Lavoratrice

AL DIRETTORE UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Ufficio del Personale
AORN Santobono Pausilipon

Ogg.: Richiesta flessibilità congedo obbligatorio

(da presentarsi entro il termine del 7° mese dalla data presunta del parto)

La sottoscritta _____ nata a _____
il ____ / ____ / _____ residente a _____
via _____ tel. n. _____
in servizio presso il P.O. _____ matr. _____
con la mansione di _____ nel reparto _____
con contratto a tempo <input type="checkbox"/> indeterminato <input type="checkbox"/> tempo pieno
<input type="checkbox"/> determinato scadente il ____ / ____ / _____ <input type="checkbox"/> tempo parziale

In relazione al suo avanzato stato di gravidanza fisiologico chiede il differimento del periodo di astensione dal lavoro a partire

- dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto.
- dalla data presunta o effettiva del parto e nei 5 mesi successivi al parto.

Allega alla presente

- 1- Certificato del Medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato
 - 2- Certificato del Medico Competente dell'AORN Santobono Pausilipon
- attestanti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della sottoscritta e del nascituro.

Luogo e data _____

Firma della Lavoratrice

AL DIRETTORE UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Ufficio del Personale
AORN Santobono Pausilipon

Ogg.: Comunicazione data effettiva del parto

(entro 30 giorni dal parto)

La sottoscritta _____ nata a _____
il ____/____/____ residente a _____
via _____ tel. n. _____
in servizio presso il P.O. _____ matr. _____
con la mansione di _____ nel reparto _____
con contratto a tempo <input type="checkbox"/> indeterminato <input type="checkbox"/> tempo pieno
<input type="checkbox"/> determinato scadente il ____/____/____ <input type="checkbox"/> tempo parziale

In relazione alla durata del periodo di congedo obbligatorio post-partum,

comunica di aver partorito in data _____

Allega alla presente copia della certificazione sanitaria di assistenza al parto.

Luogo e data _____

Firma della Lavoratrice

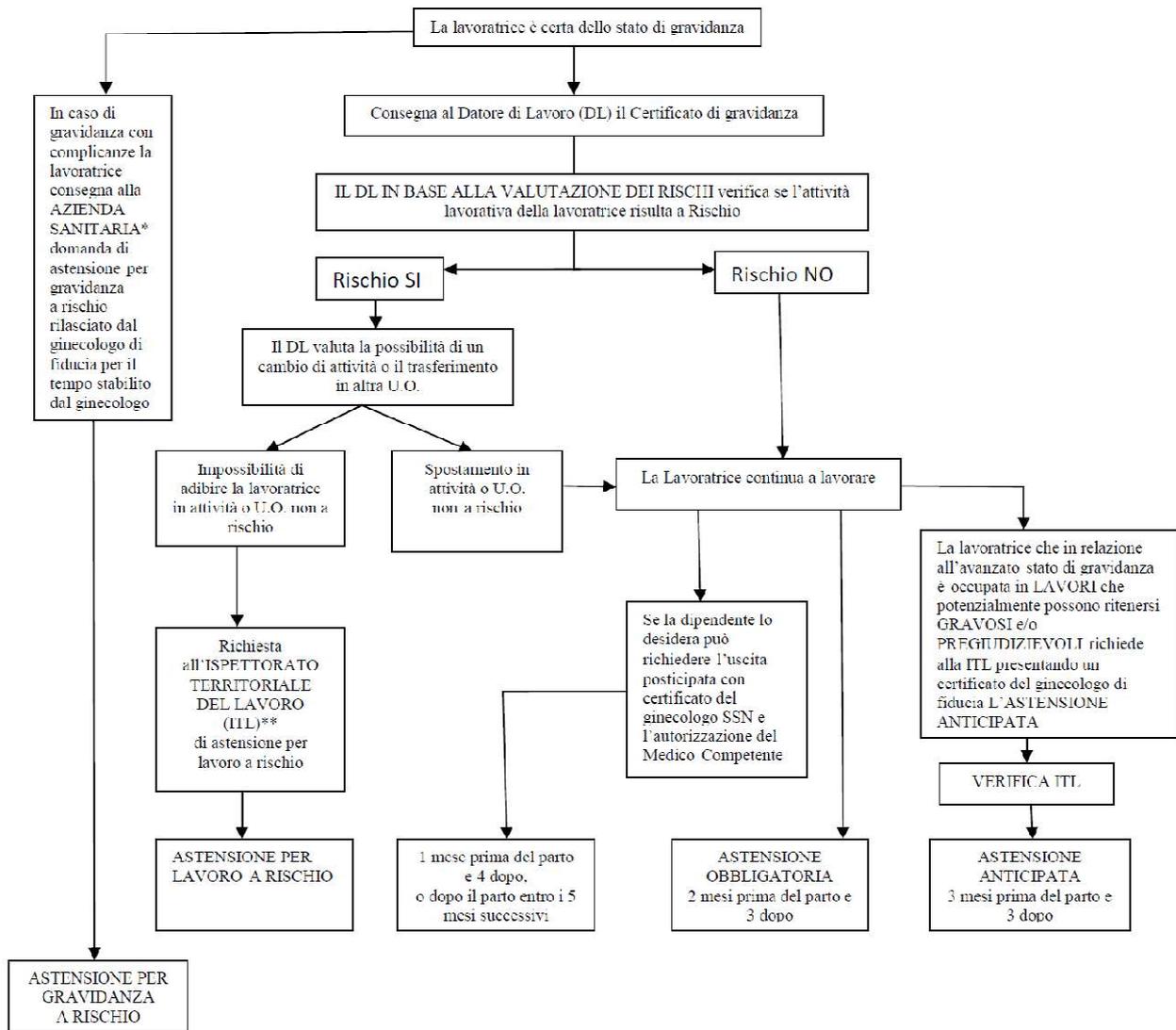
RICHIESTA DI INTERDIZIONE ANTICIPATA/POST PARTUM DAL LAVORO PER LAVORATRICI MADRI ADDETTE A LAVORI VIETATI O PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO D. Lgs 26/03/2001, n. 151 e s.m.i. - art. 17, comma 2, lett. b) e c) (istanza del datore)

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Documents/Interdizione%20anticipata-post%20partum%20lavoratrici%20madri/Modulo-INL-11-Istanza-interdizione-anticipata-post-partum-datore.pdf>

RICHIESTA DI INTERDIZIONE ANTICIPATA/POST PARTUM DAL LAVORO PER LAVORATRICI MADRI ADDETTE A LAVORI VIETATI O PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO D. Lgs 26/03/2001, n. 151 e s.m.i. - art. 17, comma 2, lett. b) e c) (istanza lavoratrice)

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Documents/Interdizione%20anticipata-post%20partum%20lavoratrici%20madri/Modulo-INL-11-1-Istanza-interdizione-anticipata-post-partum-lavoratrice.pdf>

PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (schema 1)



In caso di PARTO PREMATURO l'ASTENSIONE OBBLIGATORIA ha comunque una durata pari a 5 mesi

*Azienda Sanitaria di residenza della lavoratrice

**nella sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro dove risiede la ditta

Principali estratti di interesse dalla normativa

Allegato A al D.Lgs. 151/01 (Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovra-pressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.
2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche; g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ETICHETTATURA SOSTANZE CHIMICHE E RISCHI PER LA RIPRODUZIONE

Le sostanze ed i prodotti chimici per poter circolare liberamente sul mercato europeo devono essere classificati in base alla loro tossicità.

La classificazione comporta che il prodotto o la sostanza vengano etichettati con uno o più dei seguenti simboli di pericolo:



Simboli del rischio chimico del Regolamento (CE) 1272/2008

Nella vecchia classificazione degli agenti chimici i simboli di pericolo erano accompagnati da:

- **frasi R di rischio** che segnalavano i rischi principali associati alla sostanza o prodotto pericoloso;
 - **frasi S consigli di prudenza** che fornivano indicazioni per l'utilizzo in sicurezza della sostanza o prodotto pericoloso.
- Oggi, nella nuova classificazione le frasi R sono state sostituite dalle indicazioni di pericolo H.

Risulta quindi importante leggere attentamente le informazioni contenute nell'etichetta e la scheda di sicurezza.

PROBLEMI CONNESSI CON LA RIPRODUZIONE

Presentano rischi specifici per la riproduzione le sostanze che riportano uno o più simboli sopra esposti associati ad una o più delle seguenti frasi R:

H373 Può causare effetti cumulativi (anche durante la fase intra-uterina e/o lattazione)

H371 Può provocare danni agli organi

H370 Provoca danni agli organi

H350 Può provocare il cancro

H340 Può provocare alterazioni genetiche ereditarie

H370 Può provocare malformazioni congenite

H360D Può danneggiare i bambini non ancora nati

H360 Può nuocere alla fertilità

H360D Può nuocere al feto

H362 Può essere nocivo per i bambini allattati al seno

Aspetti della gravidanza che possono richiedere adattamenti dell'organizzazione del lavoro
(ALLEGATO alle Linee Diretrici U.E.)

Aspetti della gravidanza <i>disturbi/effetti</i>	Fattori sul lavoro <i>possibili cause</i>
Malessere mattutino	Primi turni Esposizione a odori forti o nauseabondi ventilazione carente Spostamenti/trasporti
Mal di schiena	Postura eretta movimentazione manuale problemi posturali
Vene varicose altri problemi circolatori emorroidi	Postura eretta/seduta per tempi prolungati
Riposo e benessere Visite frequenti/urgenti alla toilette Comfort	Alimentazione regolare Vicinanza/disponibilità di spazi per il riposo/per lavarsi / nutrirsi/bere Igiene Difficoltà a lasciare il posto/luogo di lavoro
Aumento del volume corporeo La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata possono essere impediti dall'aumentato volume corporeo	Uso di indumenti protettivi / attrezzature di lavoro Lavoro in aree ristrette / in altezza Esigenze posturali, ad esempio, chinarsi, allungarsi per raggiungere qualcosa Movimentazione manuale Problemi legati al lavoro in spazi ristretti
Stanchezza/fatica/stress	Straordinari Lavoro serale/notturno Mancanza di pause per il riposo Orario di lavoro troppo lungo Ritmo/intensità del lavoro
Equilibrio (riguarda anche le madri che allattano)	Problemi legati al lavoro su superfici scivolose/umide

Astensione dal lavoro ai sensi del DLgs 151/2001 e ss.mm.ii.

DIRITTI	DURATA	MADRE	PADRE	RETRIBUZIONE (Dipendenti pubblici)
Astensione Obbligatoria*	2 mesi prima della nascita (o 1 mese prima in caso di diversa suddivisione dei 5 mesi di astensione obbligatoria e con il permesso dei servizi sanitari)	SI	NO	100%
	3 mesi dopo la nascita (§ o 4 in caso di diversa suddivisione dei 5 mesi di astensione obbligatoria) <i>(in caso di parto prematuro i giorni non goduti in gravidanza si utilizzano dopo la nascita)</i>	SI	SI solo in caso di: -morte o grave infermità della madre abbandono o affidamento esclusivo al padre	100%
Astensione Facoltativa	10 mesi complessivi entro i primi otto anni di vita del bambino, con un massimo di sei mesi genitore, frazionati o continuativi <i>- Il genitore single potrà invece usufruire dei dieci mesi complessivi</i> <i>- In caso di parto gemellare il congedo raddoppia.</i>	SI fino ad un massimo di 6 mesi	SI fino ad un massimo di 6 mesi <i>(tale limite è elevato a 7 per i padri che chiedono almeno 3 mesi di congedo continuativo, per un periodo complessivo elevato a 11 mesi)</i>	100% per i primi 30 giorni di congedo facoltativo 30% sono retribuiti solo 6 mesi complessivi tra padre e madre e solo se goduti nei primi 3 anni d'età del figlio (dal 3° al 8° anno di età, solo se il reddito è basso)

** l'astensione anticipata dall'inizio della gravidanza e posticipata fino al 7° mese dopo il parto, viene concessa solo alla madre lavoratrice adibita a lavorazioni rischiose e nocive, che non possa essere spostata ad altre mansioni. Tale periodo è retribuito come l'astensione obbligatoria "normale": 100% della retribuzione.*

§ Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il Medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il Medico Competente dell'Ateneo, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La Lavoratrice che usufruisce di quanto previsto dall'art. 20 del DLgs. 151/01 e ss.mm.ii. deve, entro il termine del 7° mese presentare all'Ufficio de Personale competente richiesta scritta allegando due certificati medici uno rilasciato dal ginecologo e uno rilasciato dal Medico competente.

L'Ufficio del Personale competente ne informerà per iscritto il Responsabile della struttura di afferenza della lavoratrice.

Lavoro notturno ai sensi dell'art. 53 D.Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii.

comma 1	E' 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.
comma 2	Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
comma 3	ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Riposi giornalieri e permessi della lavoratrice madre

Ai sensi dell'art. 39 D.Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii. il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre due periodi di permessi giornalieri fino ad un anno di età del bambino.

I due periodi possono essere cumulati e spettano:

- in misura di un'ora se l'orario è inferiore alle sei ore giornaliere;
- in misura di due ore se l'orario è pari o superiore a sei ore giornaliere fino al compimento dell'anno del bambino, giorno del compleanno compreso.

Qualora la lavoratrice possa avvalersi di strutture aziendali, ad esempio gli asili nido, i suddetti periodi sono ridotti della metà.

DIRITTI	DURATA	MADRE	PADRE	RETRIBUZIONE (dipendenti pubblici)
Riposi giornalieri	Permessi giornalieri, durante il primo anno di vita del bambino, di: - 2 ore (se l'orario di lavoro è maggiore di 6 ore) - 1 ora (se l'orario è inferiore a 6) - raddoppio delle ore per parti gemellari	SI in alternativa	SI a) se i figli sono affidati solo al padre b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, previa rinuncia c) se la madre non è lavoratrice dipendente	100%
Permessi per malattia del bambino	- senza limiti fino al 3° anno di vita del bambino - nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore, dai 3 agli 8 anni	SI in alternativa	SI in alternativa	100% per 30 giorni per anno del bambino fino al 3° anno di vita del bambino. 0% dal 31° giorno per anno del bambino. Non retribuite