



PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE DONNE IN GRAVIDANZA E DELLA MATERNITÀ

1. SCOPO

Il presente documento ha lo scopo di illustrare le modalità operative da seguire per la ridefinizione della mansione operativa delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Questo documento si applica a tutto il personale che rientri nella definizione di lavoratore ai sensi del D.Lgs 81/08 e s.m.i e che svolga la propria attività in aree a rischio specifico.

3. MODALITÀ OPERATIVE

La lavoratrice:

- accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Datore di Lavoro con un certificato medico di gravidanza a firma di un medico di una struttura pubblica o convenzionata con il S.S.N. Dal 5 agosto 2017 è stata introdotta la telematizzazione del certificato di gravidanza o di interruzione di gravidanza trasmesso on-line a carico del medico certificatore, il quale 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 personale Pin;
- allega al certificato medico sopra citato il modulo di comunicazione *PC 06 ALL 02*;
- a norma dell'art. 17 del D.Lgs. 151/01, può richiedere l'interdizione dal lavoro disposta dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

L'interdizione di cui sopra si attua in presenza delle seguenti condizioni:

- a) quando vi siano complicazioni della gestazione o preesistenti patologie che possono essere aggravate dalla gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro ed ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;
- c) quando le lavoratrici di cui alla precedente lettera b) non possano essere spostate ad altre mansioni compatibili con lo stato di gestazione.

Il provvedimento di interdizione di cui alla lettera a) viene rilasciato sulla base di certificazione medica redatta da Ente Pubblico (A.T.S. o Azienda Ospedaliera) e contenente quattro punti fondamentali:

- data ultime mestruazioni;
- data presunta del parto;
- diagnosi;
- prognosi.

Il provvedimento di interdizione di cui alle lettere b) e c) segue invece una procedura diversa: la lavoratrice comunica lo stato di gravidanza al Datore di Lavoro che, nel suo

Rev.	Data	Redazione	Verifica	Approvazione	Motivazione
		RSPD	Ufficio Personale	DL	
02	01/12/2021				Aggiornamento procedura



processo generale di valutazione dei rischi, ha già considerato l'esistenza o meno di un rischio per la sua salute riproduttiva.

In caso di lavoro pericoloso si procederà allo spostamento della lavoratrice ad una mansione che non presenti rischi ovvero, ove ciò risultasse impossibile, la lavoratrice richiederà all'Ispettorato Territoriale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, corredando l'istanza con certificazione medica attestante lo stato di gravidanza nonché con il documento di valutazione dei rischi.

Il Datore di Lavoro:

Segnala lo stato di gravidanza della dipendente alla Responsabile del Servizio presso il quale la lavoratrice opera e al R.S.P.P.

Il R.S.P.P.

Informa il Medico Competente che, in collaborazione con il Responsabile di Servizio, definisce le attività della lavoratrice che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso lo stesso servizio con limitazioni o cambio della mansione.

Il RSPP, inoltre, informa la lavoratrice e l'RLS:

- sui rischi presenti sul luogo di lavoro
- sulle attività che devono essere evitate
- sulle precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare
- sui contenuti della presente procedura

L'ufficio personale

Informa la lavoratrice sulle norme di tutela di tipo amministrativo e contrattuale (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.).

3.1 ASTENSIONE DAL LAVORO (Congedo di maternità)

Se la lavoratrice ha continuato a svolgere la sua attività e la gravidanza è proseguita senza complicanze, la dipendente può chiedere l'astensione dal lavoro in momenti diversi.

- **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); 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, la lavoratrice, in accordo con il Datore di Lavoro, può rivolgersi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) che può disporre l'interdizione dal lavoro
- **Astensione anticipata per condizione di lavoro pregiudizievoli e impossibilità di spostamento ad altre mansioni**, 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, la lavoratrice, in accordo con il Datore di Lavoro, 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



- **Astensione obbligatoria:** ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:
 - **due mesi prima** della data presunta del parto e **tre mesi dopo** la data del 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;
 - **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.

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 Datore di Lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. La lavoratrice, in caso di impossibilità ad essere adibita ad altra mansione, in accordo con il Datore di Lavoro, informa l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (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.

Durante l'astensione obbligatoria si ricorda alla lavoratrice che non vanno godute ferie ed assenze eventualmente spettanti.

3.2 PARTO

La lavoratrice deve presentare al Datore di Lavoro un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto (art 21 c.2 D Lgs 151/2001), oppure una dichiarazione sostitutiva.

3.3 ASTENSIONE FACOLTATIVA (Congedo parentale)

L'astensione facoltativa può iniziare al termine dell'astensione obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:

- **domanda:** all'INPS a mezzo servizio online
- **interessati:** può essere richiesta da entrambi i genitori. I genitori possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione obbligatoria della madre;



- **durata:** per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- **limiti temporali:** fino a 12 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato, con modalità di fruizione sia su base giornaliera sia su base oraria, regolata dalla contrattazione collettiva di settore;
- **unico genitore:** il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi;
- in caso di **adozione o affidamento anche internazionale** il limite di età del bambino è elevato a **6 anni** per la retribuzione e a **12 anni** per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria;
- prolungamento possibile fino a **tre anni**, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata.

3.4 RIENTRO AL LAVORO

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

- **Nei primi sette mesi dopo il parto** la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento
- **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)
- **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;
- **Allattamento oltre al 7° mese:** in questo caso è consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso. Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.

3.5 PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO

I pericoli e le situazioni correlate cui si possono trovare esposte le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sono i seguenti:

3.5.1. Condizioni di Lavoro

- Orari ed organizzazione del lavoro (inclusi turni e orario notturno)
- Posture incongrue prolungate e stazione eretta oltre il 50% dell'orario lavorativo



- Stress Lavoro Correlato
- Rischio aggressioni

3.5.2 Agenti Fisici

- Colpi, urti e vibrazioni
- Rumore
- Radiazioni ionizzanti
- Campi Elettro Magnetici
- Sollecitazioni termiche
- Atmosfere iperbariche

3.5.3 Agenti Biologici

Agenti tipici che possono infettare il bambino sono il virus dell'epatite B, quello dell'epatite C, l'HIV (il virus dell'AIDS), l'herpes, la tubercolosi, la sifilide, la varicella e il tifo. La rosolia e la toxoplasmosi possono danneggiare il nascituro che può essere colpito anche da altri agenti biologici, ad esempio il citomegalovirus (un'infezione diffusa nella collettività umana) e la clamidia presente negli ovini.

3.5.4 Agenti Chimici

Sono vietate le sostanze etichettate con le seguenti frasi di rischio:

- H350: può provocare il cancro
- H351: sospettato di provocare il cancro
- H340: può provocare alterazioni genetiche
- H341: sospettato di provocare alterazioni genetiche
- H360: può nuocere alla fertilità o al feto
- H361: sospettato di nuocere alla fertilità o al feto
- H361d: sospettato di nuocere al feto
- H362: può essere nocivo per i lattanti allattati al seno.

Vietate anche le seguenti sostanze:

- Mercurio e suoi derivati
- Piombo e suoi derivati

3.5.5 Movimentazione Manuale dei Carichi e di Pazienti

La movimentazione manuale di carichi pesanti e/o pazienti è rischiosa per la gravidanza, in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Il rischio dipende dallo sforzo, dal peso del carico, dal modo in cui esso viene sollevato e dalla frequenza con cui avviene il sollevamento durante l'orario di lavoro.

Con il progredire della gravidanza una lavoratrice incinta è esposta a un rischio maggiore di lesioni, ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e da problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata. Vi possono essere inoltre rischi per le puerpere, ad esempio dopo un taglio cesareo, che può determinare una limitazione temporanea delle capacità di sollevamento e di movimentazione.

Le madri che allattano possono trovarsi a disagio a causa del maggiore volume dei seni e della loro maggiore sensibilità.

	SISTEMA GESTIONE ASSC	PC 06
	GESTIONE DELLE GRAVIDANZE	Data 01/12/2021 Pagina 6 di 6

3.5.6 Lavoro ai Videoterminali

I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videoterminali non costituiscono un rischio significativo per la salute. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni. Sono stati effettuati diversi studi scientifici e non è emersa nessuna correlazione tra gli aborti o le malformazioni dei neonati e l'attività svolta al videoterminale. Il lavoro ai videoterminali può comportare, quindi, solo rischi ergonomici e posturali.

4. ALLEGATI

PC 06 ALL 01 Informativa gravidanza

PC 06 ALL 02 Modulo dichiarazione gravidanza