



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

3.1 SOGGETTI INTERESSATI

La Lavoratrice

- accertato lo stato di gravidanza ne dà comunicazione al Datore di Lavoro presentando 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, la cui trasmissione on-line è a carico del medico certificatore. Il medico deve inoltre 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;
- 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 (*ASTENSIONE ANTICIPATA PER GRAVIDANZA A RISCHIO*);
- b) quando le condizioni di lavoro ed ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino (*ASTENSIONE ANTICIPATA PER LAVORO A RISCHIO*);
- c) quando le lavoratrici di cui alla precedente lettera b) non possano essere spostate ad altre mansioni compatibili con lo stato di gestazione (*ASTENSIONE ANTICIPATA PER LAVORO A RISCHIO*).

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

- o data ultime mestruazioni;
- o data presunta del parto;
- o diagnosi;
- o 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 processo generale di valutazione dei rischi, ha già considerato l'esistenza o meno di un rischio per la salute riproduttiva della donna.

Rev.	Data	Redazione	Verifica	Approvazione	Motivazione
		RSPD	Ufficio Personale	DL	
03	12/01/2026				Aggiornamento procedura

	SISTEMA GESTIONE ASSC	PC 06
	TUTELA DELLE DONNE IN GRAVIDANZA E DELLA MATERNITÀ	Data 12/01/2026 Pagina 2 di 6

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 (ITL) 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 aziendale specifico (DVR GRAVIDANZA).

Il Dirigente/Preposto alla sicurezza

Segnala lo stato di gravidanza della dipendente alla Direzione e/o Responsabile del Servizio presso il quale la lavoratrice opera.

Il R.S.P.P

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

Il RSPP, inoltre, sempre in collaborazione con il Responsabile di Servizio, 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.).

Il Datore di Lavoro

Valuta, ed eventualmente provvede all'applicazione, della norma all'art. 17 del già richiamato D.Lgs. 151/01, la quale prevede la possibilità, da parte del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, di disporre l'interdizione dal lavoro anticipata della lavoratrice.

3.2 GRAVIDANZA A RISCHIO

Qualora la lavoratrice presenti delle complicanze durante il periodo di gravidanza può presentare all'ASST 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. L'ASST può disporre l'interdizione al lavoro per uno o più periodi, informandone il Datore di Lavoro.

3.3 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, comma 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

	SISTEMA GESTIONE ASSC	PC 06
	TUTELA DELLE DONNE IN GRAVIDANZA E DELLA MATERNITÀ	Data 12/01/2026 Pagina 3 di 6

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, comma 2 lettere b e c

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

3.4 PARTO

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

3.5 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;
- **Decorrenza e durata:** può essere richiesto entro i primi 12 anni di vita del bambino per un **periodo complessivo**, tra i due genitori, non superiore a **dieci mesi, elevabili a undici** se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente. Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:
 - o alla **madre** lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**;
 - o al **padre** lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;

	SISTEMA GESTIONE ASSC	PC 06
	TUTELA DELLE DONNE IN GRAVIDANZA E DELLA MATERNITÀ	Data 12/01/2026 Pagina 4 di 6

- o al **padre** lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- o al **genitore solo** (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

- **Trattamento economico:** fare riferimento a quanto previsto dall'INPS e dal CCNL applicato

3.6 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 allattamento:** durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice (in alternativa il padre lavoratore) ha diritto a due periodi di allattamento di un'ora ciascuno. L'allattamento è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di allattamento 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 allattamento sono raddoppiati.

3.7 ALTRE DISPOSIZIONI

3.7.1. Divieto di licenziamento: 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, ecc.).

3.7.2 Convalida delle dimissioni: la risoluzione consensuale del rapporto, o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, o durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

3.7.3 Malattie del bambino:

- **Se di età inferiore a 3 anni:** entrambi i genitori, alternativamente, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino. 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:** ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi (non retribuiti) all'anno solare. 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.

Il dipendente deve attestare che l'altro genitore non ha usufruito dello stesso permesso attraverso la compilazione di apposito modulo disponibile presso l'Ufficio Personale.

3.7.4 Divieto ed esonero dal turno notturno: è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 6:00, dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

	SISTEMA GESTIONE ASSC	PC 06
	TUTELA DELLE DONNE IN GRAVIDANZA E DELLA MATERNITÀ	Data 12/01/2026 Pagina 5 di 6

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.

3.8 PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO

I pericoli, e le situazioni correlate, cui si possono trovare esposte le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento operanti all'interno dei servizi di ASSC sono i seguenti.

3.8.1. 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
- Spostamenti all'interno e all'esterno
- Rischio aggressioni
- Stress Lavoro Correlato

3.8.2 Agenti Fisici

- Colpi e urti
- Sollecitazioni termiche

3.8.3 Agenti Biologici

- Virus dell'epatite B
- Virus dell'epatite C
- Virus dell'HIV (il virus dell'AIDS)
- Herpes
- Tubercolosi
- Sifilide
- Varicella
- Tifo
- Rosolia
- Toxoplasmosi
- Citomegalovirus

3.8.4 Agenti Chimici pericolosi per la salute

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.

E le seguenti sostanze:

- Mercurio e suoi derivati
- Piombo e suoi derivati

	SISTEMA GESTIONE ASSC	PC 06
	TUTELA DELLE DONNE IN GRAVIDANZA E DELLA MATERNITÀ	Data 12/01/2026 Pagina 6 di 6

3.8.5 Movimentazione Manuale dei Carichi e di Pazienti

3.8.6 Utilizzo di Videoterminale

Nelle tabelle presenti all'interno dell'*Allegato 01 - Informativa gravidanza*, sono sintetizzati i rischi per mansioni presenti nei servizi di ASSC, 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.

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.

4. ALLEGATI

PC 06 ALL 01 *Informativa gravidanza*

PC 06 ALL 02 *Modulo dichiarazione gravidanza*

5. BIBLIOGRAFIA

1. D.Lgs. 15/06/2015, n. 80 *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*
2. L. 10/12/2014 n. 183 *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*
3. Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *Testo Unico sulla Salute e sicurezza sul Lavoro*
4. "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità" approvato con D.lgs. 26/03/2001 n. 151
5. D.lgs. n.645 del 25/11/96 Legge 8 marzo 2000, n. 53
6. Decreto Legislativo del Governo 17 marzo 1995 n° 230 modificato dal D.Lgs. 26 maggio 2000 n. 187, dal D.Lgs. 26 maggio 2000 n. 241 e dal D.Lgs. 9 maggio 2001 n. 257 "Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 92/3/Euratom e 96/29/Euratom in materia di radiazioni ionizzanti"
7. Legge n. 903 del 09/12/1977 – *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro* (Anselmi) – G.U. n. 343 del 17 dicembre 1977
8. D.P.R. n.1026 del 25/11/1976 - G.U. n. 72 del 16 marzo 1976
9. Regolamento di esecuzione della legge n. 1204 del 30/12/1971 sulla tutela delle lavoratrici madri - G.U. n. 72 del 16 marzo 1976
10. Legge n. 1204 del 30/12/1971 – *Tutela delle lavoratrici madri* – G.U. 18 gennaio 1972, n. 14