



MATERNITÀ E LAVORO



Dipartimento di Prevenzione
Servizio per la Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro

MATERNITÀ E LAVORO

A cura di:

ASV Coden Rosanna
Dr.ssa Dolci Stefania
ASV Vanzin Michela

Hanno collaborato:

Dr. Patussi Valentino
Dr.ssa Peruzzi Manuela
Dr. Pillon Luciano
Sig.ra Comin Valentina (Coordinamento Donne CISL Treviso)

Si ringrazia per la collaborazione nelle traduzioni:

Prof.ssa Lô Hélène
Prof. Buvoli Alberto
Dr.ssa Garlatti Sabrina
Prof.ssa Montagnari Emanuela
Sig. Donadel Alessandro

Rivisto e aggiornato nel mese di ottobre 2007 da:

Dr. Giovanni Moro
Dr. Luigino Dal Vecchio
Assistente sanitaria Rita Privitera
Assistente sanitaria Maria Loreta Lovadina
Studentessa di Medicina Ilaria Cadel
Dr.ssa Lisa Tormena

In questi ultimi trent'anni la normativa italiana ha posto particolare attenzione alla tutela delle lavoratrici madri e dei bambini neonati, grazie anche al contributo di numerosi studi epidemiologici che hanno evidenziato come molti fattori nocivi, presenti in ambiente lavorativo e di vita, possano influire sulla salute della donna e del bambino, sia durante la gravidanza sia durante l'allattamento. Per favorire una maggior tutela della maternità e promuovere la cultura della prevenzione, in queste pagine sono stati riassunti i principali contenuti dell'attuale normativa mirati alla tutela della gravidanza e del puerperio.

Il **D.Lgs 645/96** prevede, nelle aziende in cui sono impiegate lavoratrici in età fertile, che il datore di lavoro, avvalendosi della collaborazione del medico competente, effettui una valutazione dei rischi per la salute riproduttiva da allegarsi al documento della valutazione dei rischi, previsto dall'art. 4 del D.Lgs 626/94. La normativa in questione prevede che il datore di lavoro individui mansioni non pregiudizievoli per la salute della gravida e del nascituro, modificando, ove possibile, le condizioni o l'orario di lavoro. Il decreto prevede inoltre che il datore di lavoro informi le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui rischi per la gravidanza, puerperio e allattamento presenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione adottate per prevenirli.

Azienda ULSS 7
Dipartimento di Prevenzione
Servizio per la Prevenzione e la Sicurezza negli Ambienti di Lavoro
Via Armellini, 13 - 31015 CONEGLIANO (TV)
telefono 0438 663961/55 fax 0438 663959



PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVO DURANTE LA GRAVIDANZA

Esposizione ad agenti chimici: fumi, gas, polveri, vernici, diluenti, oli, piombo, mercurio, diserbanti, disinfettanti, detersivi, ecc.

Esposizione ad agenti fisici: microclima sfavorevole (troppo caldo o freddo), esposizione a urti o colpi, vibrazioni, rumore (> a 80 dBA), lavori con macchine scuotenti, radiazioni ionizzanti e non ionizzanti.

Esposizione ad agenti biologici: esposizione a materiali biologici (sangue, urine, ecc.) umani o animali; da valutare la possibilità di contrarre malattie infettive a contatto con particolari strati di popolazione in relazione all'ipersuscettibilità del soggetto (insufficiente copertura anticorpale verso il virus della rosolia, verso il toxoplasma, terapia immunosoppressiva in atto, immunodepressione, ecc.) o ad epidemie in corso (es. epidemia di morbillo, varicella, cytomegalovirus, quinta malattia, ecc.).

Fattori legati all'organizzazione del lavoro: dovrà essere valutato il rischio da movimentazione manuale di carichi anche leggeri (massimo 5 Kg, 1 volta all'ora), movimenti ripetitivi degli arti superiori, ritmi di lavoro stressanti, posture obbligate o incongrue, fatica mentale e fisica.

Lavori di assistenza e cura nei reparti di malattie infettive, nervose o mentali tra cui anche SERT, istituti di assistenza ad handicappati psichici e mentali, comunità terapeutiche, centri diurni, ecc.

Lavoro su scale o impalcature fisse o mobili.

Lavoro su mezzi di trasporto.

Posizione eretta per più di metà dell'orario di lavoro.

Lavoro su macchine mosse a pedale: nei casi in cui il pedale determini il movimento della macchina ovvero comporti il sollevamento e lo spostamento di tutto l'arto.

Lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6).

SPISAL ULSS 7

Via Armellini, 13 - 31015 CONEGLIANO (TV)
Tel. 0438 663961/55 fax 0438 663959

SPISAL ULSS 8

Via Dante Alighieri, 12 - 31044 MONTEBELLUNA (TV)
Tel. 0423 11730 fax 0423 611729

SPISAL ULSS 9

Sede di Treviso

Via Castellana, 2 - 31100 TREVISO (TV)
Tel. 0422 323820 fax 0422 323743

Sede operativa di Oderzo

Via Manin, 33 - 31046 ODERZO (TV)
Tel. 0422 715648 - 715649

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

Via Fonderia 55 - 31100 TREVISO
Tel. 0422 695111

INPS

Sede Treviso

Viale Trento e Trieste, 6 - 31100 TREVISO
Tel. 0422 58100

Sede Conegliano

Via Pittoni - 31015 CONEGLIANO (TV)
Tel. 0438 364711

Sede Pieve di Soligo

Via Chisini, 51/A - 31053 PIEVE DI SOLIGO (TV)
Tel. 0438 984411

Sede Oderzo

Via Cesare Battisti, 54 - 31046 ODERZO (TV)
Tel. 0422 714811

Sede Montebelluna

Via Pasto, 10 - 31044 MONTEBELLUNA (TV)
Tel. 0423 281411

Sede Castelfranco Veneto

Via Piccinini, 7 - 31033 CASTELFRANCO VENETO (TV)
Tel. 0423 424011

NORME DI RIFERIMENTO:

- **L. n.1204 del 30/12/1971** "Tutela delle lavoratrici madri".
- **D.P.R. n.1026 del 25/11/1976** "Regolamento di esecuzione della L. 1204/71 sulla Tutela delle lavoratrici madri"
- **L. n.903 del 09/12/1977** "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"
- **D.Lgs. n.626 del 09/09/1994** "Attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro"
- **D.Lgs. n.645 del 25/11/1996** "Recepimento della Dir. 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"
- **L. n.25 del 05/02/1999** "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza dell'Italia alla C. E., Legge comunitaria del 1998"
- **L. n.53 del 08/03/2000** "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cusa e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- **D.Lgs. n.151 del 26/03/2001** "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"



Note

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVI DURANTE IL PUERPERIO

Esposizione ad agenti chimici: fumi, gas, polveri, vernici, diluenti, oli, piombo, mercurio, diserbanti, disinfettanti, detergenti, ecc.

Esposizione ad agenti fisici: rumore, vibrazioni (utensili ad aria compressa, ad asse flessibile, motoseghe, ribattitrici, ecc.), radiazioni ionizzanti, non ionizzanti, campi elettromagnetici e laser.

Esposizione ad agenti biologici: esposizione a materiali biologici (sangue, urine, ecc.) umani o animali; sarà da valutare il rischio di contrarre malattie infettive in particolari casi di ipersuscettibilità (es. soggetti in terapia immunosoppressiva, immunodepressi, ecc.).

Fattori legati all'organizzazione del lavoro:

dovrà essere valutato il rischio da movimentazione manuale di carichi in relazione al tipo di lavoro svolto.

Lavori di assistenza e cura nei reparti di malattie infettive, nervose o mentali: tra cui anche SERT, istituti di assistenza a handicappati psichici e mentali, comunità terapeutiche, centri diurni, ecc.

Lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) è vietato fino a un anno di vita del bambino.

Per ulteriori informazioni rivolgersi allo SPISAL.



COSA DEVE FARE UNA LAVORATRICE CHE ENTRA IN GRAVIDANZA

Qualsiasi lavoratrice che entri in gravidanza, oltre a dover comunicare al datore di lavoro il suo stato, può chiedere allo stesso, al rappresentante dei lavoratori, al rappresentante del servizio di prevenzione e protezione o al medico competente dell'azienda, quali rischi in ambito lavorativo siano stati individuati per la gravidanza e quali siano le misure preventive adottate. La donna comunque, a garanzia della salute propria e del bambino, può rivolgersi allo SPISAL dell'ULSS competente per territorio per ottenere informazioni sui rischi cui va incontro in ambiente di lavoro, sui propri diritti e su come comportarsi al fine di vederli tutelati.

PUÒ ESSERE LICENZIATA UNA LAVORATRICE DURANTE LA MATERNITA'?

Sussiste il **divieto di licenziamento** per la lavoratrice madre fino al compimento di un anno del bambino.

Sono **escluse** da tale divieto le lavoratrici madri:

- assunte a tempo determinato;
- dipendenti di Aziende che cessino l'attività lavorativa;
- licenziate per colpa grave che dia motivo di giusta causa.

La lavoratrice può usufruire della **dimissione volontaria** con convalida della Direzione Provinciale del Lavoro.

Per ulteriori informazioni rivolgersi alla Direzione Provinciale del Lavoro.

CHE DIRITTI HANNO LE LAVORATRICI MADRI ASSUNTE A TEMPO DETERMINATO ?

Le donne in gravidanza assunte a tempo determinato, con contratto di lavoro che scade prima del periodo di astensione obbligatoria, in alcuni casi possono avere **diritto all'indennità, con retribuzione**, nei 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto.

Per ulteriori informazioni rivolgersi all'INPS.

C'È IL CONTROLLO FISCALE DURANTE L'ASTENSIONE PER LAVORO A RISCHIO O GRAVIDANZA A RISCHIO ?

Durante il periodo di astensione dal lavoro per gravidanza a rischio o per lavoro a rischio, non si è soggetti al controllo fiscale da parte dell'INPS.

Per eventuali informazioni rivolgersi all'INPS.

CHE DIRITTI HANNO I GENITORI IN CASO DI MALATTIA DEL FIGLIO?

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio:

- senza limiti di durata fino a tre anni;
- per cinque giorni l'anno, per ciascun genitore, dai tre agli otto anni.

Per eventuali informazioni rivolgersi all'INPS.



PERIODI DI RIPOSO

La lavoratrice madre ha diritto entro il **primo anno di vita del bambino** di assentarsi giornalmente dal lavoro per usufruire dei cosiddetti "periodi di riposo"; anche il padre può godere di questi periodi di riposo, qualora sia un lavoratore dipendente.

CHI PUÒ USUFRUIRE DEI PERIODI DI RIPOSO ?

- La lavoratrice con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore ha diritto a due periodi di riposo (cosiddette "ore di allattamento") di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata lavorativa (tot. 2 ore al giorno).
- La lavoratrice che lavora meno di 6 ore al giorno, può usufruire di un riposo di un ora durante la giornata lavorativa.
- Il padre lavoratore dipendente può godere dei periodi di riposo di cui sopra in alternativa alla madre, anche se quest'ultima non è lavoratrice dipendente.
- In caso di parto plurimo sono raddoppiati i periodi di riposo durante la giornata lavorativa.
- I permessi vanno concordati con il datore di lavoro.

Per ulteriori informazioni rivolgersi alla Direzione Provinciale del Lavoro.



ALTRE INFORMAZIONI UTILI

COME VIENE RETRIBUITA LA LAVORATRICE MADRE?

- Durante il periodo di **astensione obbligatoria** dal lavoro, inclusa l'astensione per lavoro a rischio (nel periodo di gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto, per chi ne ha diritto), l'indennità è pari all'80% della retribuzione (corrisposta dal datore di lavoro per conto dell'INPS). Il restante 20% verrà pagato dall'azienda qualora sia stato previsto nel contratto collettivo nazionale. Per le lavoratrici autonome la misura dell'indennità è pari all'80% delle retribuzioni "convenzionali" stabilite anno per anno dalla legge (art.68 D. Lgs 151/01).
- Per i primi 6 mesi di **astensione facoltativa** il genitore viene indennizzato al 30% della retribuzione; per i restanti mesi il diritto all'indennità è subordinato a determinati requisiti di reddito. In caso di superamento dei 6 mesi complessivi tra i genitori l'indennità è subordinata a determinate condizioni economiche.

Per ulteriori informazioni rivolgersi all'INPS o al Sindacato.

PROCEDURA CONCORDATA DAGLI SPISAL CON LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO



(*) gli operatori dello SPISAL assistono la lavoratrice in tutta la procedura, predisponendo la richiesta di astensione dal lavoro.



PERCORSO DA SEGUIRE DURANTE LA GRAVIDANZA

ESAMI PRENATALI

Qualora la gestante debba effettuare gli esami clinici prenatali in orario di lavoro, i permessi per l'effettuazione degli stessi devono essere retribuiti

VALUTAZIONE GINECOLOGICA

Il ginecologo valuta che non ci siano complicanze nel decorso della gravidanza e che la prosecuzione dell'attività lavorativa non comporti un rischio per la salute della donna e del nascituro

ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO

CHI PUÒ USUFRUIRE DELL'ASTENSIONE ANTICIPATA PER GRAVIDANZA A RISCHIO ?

Qualora il ginecologo al momento della visita riscontrasse patologie della gravidanza, la lavoratrice gestante, per ottenere l'astensione anticipata, dovrà inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro della provincia di residenza la seguente documentazione:

- il **certificato del ginecologo** attestante tali patologie (qualora lo specialista a cui ricorre non sia un dipendente del Servizio Sanitario Nazionale, o ad esso convenzionato, la donna dovrà far convalidare tale certificato al medico del proprio distretto).
- la **domanda di astensione** dal lavoro per gravidanza a rischio

Per maggiori informazioni rivolgersi al ginecologo di fiducia o alla Direzione Provinciale del Lavoro

ASTENSIONE FACOLTATIVA

Entrambi i genitori hanno la possibilità di usufruire di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, da effettuarsi anche in modo frazionato, entro gli otto anni di vita del bambino.

CHI PUÒ USUFRUIRE DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA ?

- **La madre lavoratrice** al termine del periodo di astensione obbligatoria, che comprende anche il periodo di astensione per lavoro a rischio per il puerperio e allattamento (7 mesi), può godere di un ulteriore periodo di 6 mesi di maternità facoltativa (da effettuare entro gli 8 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato).
- **Il padre, lavoratore dipendente**, può richiedere 6 mesi (o 7 mesi in alcuni casi) di astensione facoltativa dal lavoro, dal momento del parto (da effettuare entro gli 8 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato).
- Qualora **sia il padre che la madre** vogliano godere dell'astensione facoltativa, possono usufruire entrambi di un periodo complessivo di 10 mesi (in alcuni casi 11) da effettuare contemporaneamente o in tempi diversi, anche frazionabili.
- **Il genitore solo** (senza partner) può effettuare 10 mesi, interi o frazionati, di astensione facoltativa, entro gli 8 anni di vita del bambino.
- **I genitori adottivi** hanno diritto all'astensione facoltativa come gli altri genitori.
- **Le lavoratrici autonome** possono richiedere 3 mesi di astensione facoltativa entro l'anno di vita del bambino.

L'astensione facoltativa va richiesta all'INPS; tale richiesta va presentata anche al datore di lavoro 15 giorni prima dell'inizio dell'astensione.

In caso di parto gemellare il congedo va raddoppiato.

Per ulteriori informazioni rivolgersi all'INPS.

Le addette ai servizi domestici e lavori a domicilio.

Per ulteriori informazioni rivolgersi all'INPS.

CHI NON PUÒ USUFRUIRE DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA ?



PERCORSO DA SEGUIRE NEL **PERIODO DEL PUERPERIO**

La normativa italiana individua come periodo del puerperio e allattamento quello successivo al parto, compreso **entro i primi sette mesi di vita del bambino**. La lavoratrice madre oltre ad usufruire del periodo di astensione obbligatoria fino ai 3 mesi dopo il parto (4 mesi in caso abbia goduto della flessibilità dell'astensione obbligatoria), può godere anche dei seguenti diritti.

ASTENSIONE PER MANSIONI LAVORATIVE A RISCHIO

CHI PUÒ CHIEDERE L'ASTENSIONE FINO AI 7 MESI DI VITA DEL BAMBINO

Qualora la lavoratrice ritenga o venga a conoscenza che il lavoro da lei svolto nel periodo di gravidanza, è tra quelli ritenuti a rischio per la salute sua e del bambino e quindi vietati dalla normativa per il periodo di allattamento e puerperio, potrà **rivolgersi entro il 3° mese** di vita del bambino **allo SPISAL** che:

- individua eventuali fattori di rischio lavorativi per il puerperio e allattamento;
- chiede all'azienda lo spostamento della lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di puerperio e allattamento.

Nel caso che in azienda non vi sia una mansione idonea, redige un certificato attestante le condizioni di lavoro pregiudizievoli per la donna ed il bambino e assisterà la lavoratrice nella stesura della domanda di astensione dal lavoro a rischio al fine di consentire l'inoltro, alla Direzione Provinciale del Lavoro, della domanda di interdizione del lavoro a rischio.

Per eventuali informazioni rivolgersi allo SPISAL o alla Direzione Provinciale del Lavoro.

CHI PUÒ USUFRUIRE DELL'ASTENSIONE ANTICIPATA PER LAVORO A RISCHIO ?

Qualora la lavoratrice in gravidanza venga a conoscenza (tramite il ginecologo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, i sindacati, il datore di lavoro, lo SPISAL, ecc.) o ritenga di svolgere un lavoro che comporta l'esposizione ai fattori di rischio per la salute sua e del nascituro, potrà **rivolgersi allo SPISAL** che:

- individua gli eventuali fattori di rischio per la gravidanza;
- chiede all'azienda lo spostamento della lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di gravidanza;
- nel caso che in azienda non vi sia una mansione idonea, redige un certificato attestante le condizioni di lavoro pregiudizievoli per la donna ed il bambino al fine di consentire l'inoltro, alla Direzione Provinciale del Lavoro, della domanda di interdizione per lavoro a rischio. L'autorizzazione verrà concessa dalla Direzione Provinciale del Lavoro e comunicata per posta all'interessata e all'azienda.

Per maggiori informazioni rivolgersi allo SPISAL dell'ULSS nel cui territorio è localizzata la Ditta.

CHI PUÒ USUFRUIRE DELL'ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO A 3 MESI DAL PARTO ?

Qualora la gestante svolga un lavoro già giudicato non a rischio, ma che possa ritenersi invece "gravoso e pregiudizievole" **in particolari casi**, con il progredire della gravidanza, può godere dell'astensione anticipata dal lavoro a tre mesi dalla data presunta del parto (**dal 7° mese di gestazione**). Tale valutazione verrà effettuata dallo SPISAL che produrrà un certificato che unito alla domanda della gestante, verrà inoltrato alla Direzione Provinciale del Lavoro, che autorizzerà l'astensione.

Per maggiori informazioni rivolgersi allo SPISAL dell'ULSS nel cui territorio è localizzata la Ditta.



PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Tutte le lavoratrici hanno diritto all'astensione obbligatoria nei due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi allo stesso, per un totale di 5 mesi. Questo periodo (5 mesi) può essere usufruito anche in caso di parto pretermine. La lavoratrice, in tutti i casi, deve presentare sia all'azienda che all'INPS il certificato del avvenuto parto (che le verrà consegnato in ospedale).

FLESSIBILITA' DEL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA

La lavoratrice gravida ha la possibilità di prolungare la propria attività lavorativa fino ad **un mese prima** la data presunta del parto avendo poi diritto ad astenersene **fino ai 4 mesi successivi**. Possono godere di questo diritto le lavoratrici che non abbiano già in corso un provvedimento di astensione anticipata dal lavoro rilasciato dalla Direzione Provinciale del Lavoro sia per lavoro a rischio, sia per gravidanza a rischio; qualora in quest'ultimo caso fossero cessate le complicazioni individuate nelle prime fasi della gravidanza, il ginecologo dovrà certificare l'assenza di controindicazioni a proseguire l'attività lavorativa. Per godere di tale diritto la lavoratrice dovrà presentare domanda al datore di lavoro, assieme alle seguenti certificazioni sanitarie:

- **certificato del ginecologo** attestante l'assenza di condizioni patologiche, l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivanti dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro, dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro.

Il certificato dovrà riportare la data di scadenza della flessibilità (*il lavoro potrà essere prolungato fino e non oltre un mese prima dalla data presunta del parto*) e dovrà essere inviato, dalla lavoratrice, sia all'azienda che all'INPS;

- **certificato del medico competente** della ditta attestante l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente e orari di lavoro.

Qualora l'Azienda non abbia l'obbligo della sorveglianza sanitaria e quindi di nominare il medico competente è sufficiente il certificato del ginecologo.

Per ulteriori informazioni rivolgersi all'INPS.

VA RICORDATO CHE: **entro la fine del 7° mese di gravidanza** la donna dovrà far compilare al ginecologo il modulo predisposto dall'INPS per l'astensione obbligatoria (in possesso del ginecologo stesso o da ritirare all'INPS), che dovrà consegnare sia alla ditta che all'INPS.

Per eventuali informazioni rivolgersi al ginecologo o all'INPS.