

GUIDA PRATICA

SALUTE E SICUREZZA DELLA LAVORATRICE
IN GRAVIDANZA E DOPO IL PARTO
TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI



GUIDA PRATICA

LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLA LAVORATRICE
IN GRAVIDANZA E DOPO IL PARTO
LE TUTELE PER I GENITORI LAVORATORI



indice

PREMESSA

PAG. 3

SALUTE E SICUREZZA IN GRAVIDANZA E DOPO IL PARTO

Obbligo della valutazione dei rischi	“ 5
Rischi lavorativi in gravidanza. Lavori vietati	“ 6
Astensione anticipata/prolungata dopo il parto	“ 7
Nuove procedure	“ 8
L'interdizione dal lavoro per rischi lavorativi	“ 9
Trattamento economico	“ 10
Assistenza sanitaria e controlli prenatali	“ 10
Lavoro notturno	“ 11

MATERNITÀ E PATERNITÀ - CONGEDI, RIPOSI E PERMESSI

Congedo di maternità e di paternità	“ 13
Flessibilità del congedo di maternità	“ 14
Interruzione gravidanza dopo il 180° giorno	“ 14
Il congedo parentale (astensione facoltativa)	“ 15
Riposi giornalieri per “allattamento”	“ 16
Congedi per malattia del figlio	“ 17
Adozioni e affidamenti (nazionali e internazionali)	“ 17
Riposi e permessi per figli con handicap grave	“ 18

DIVIETO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

“ 19

APPENDICE

Allegato A - Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 (D.Lgs. n. 151/01)	“ 21
Allegato B - Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7 (D.Lgs. n. 151/01)	“ 22
Allegato C - Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11 (D.Lgs. n. 151/01)	“ 23
Riferimenti legislativi	“ 24



La gravidanza e la maternità rappresentano un periodo importante nella vita della donna che può e deve essere vissuto con serenità e nella consapevolezza dei propri diritti.

Tuttavia condizioni considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza.

Molte attività lavorative, infatti, costituiscono per la lavoratrice in gravidanza e dopo il parto una condizione di rischio per la sua salute o per quella del bambino.

L'attuale normativa "*Testo unico a tutela della maternità e paternità*" disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità, prevedendo anche misure preventive e protettive per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza e dopo il parto, quali ad esempio: il divieto di adibirle a lavori "vietati"; l'astensione anticipata del congedo di maternità; la valutazione dei rischi; il divieto al lavoro notturno ed altro.

In settori privati organizzati dalla UILTuCS dove l'occupazione femminile è diffusa e spesso prevalente e dove varie attività comportano ritmi o posizioni di lavoro affaticanti e stressanti, le lavoratrici devono sapere se la mansione che svolgono è tra quelle a rischio, le misure che devono essere messe in atto dal datore di lavoro e le procedure da seguire per l'eventuale allontanamento dal lavoro.

Per completare l'argomento si richiamano infine le principali disposizioni riguardanti le assenze dal lavoro connesse alla maternità e alla paternità, per esempio il congedo parentale, con i relativi trattamenti economici ed una serie di tutele spettanti ad ambedue i genitori.

Questa breve guida si inquadra nel rapporto di collaborazione tra il Patronato ITAL UIL e la UILTuCS nell'ambito dell'attività di informazione e divulgazione affinché le lavoratrici interessate siano a conoscenza delle tutele previste, dei propri diritti e possano esercitarli.



Il “Testo unico a tutela della maternità e paternità” (D.Lgs. n. 151/01) prevede:

il divieto di adibire la lavoratrice al lavoro (congedo di maternità);

- ♦ nei **2** mesi precedenti la data presunta del parto;
- ♦ nei **3** mesi successivi al parto;

e norme specifiche che riguardano:

- ♦ *la Valutazione dei Rischi;*
- ♦ *la Proibizione di adibire la lavoratrice a lavori “Vietati”;*
- ♦ *il Divieto di Lavoro Notturno;*
- ♦ *l’Astensione Anticipata del congedo di maternità, nel caso di gravi complicanze della gestazione o quando vi siano condizioni di lavoro a rischio e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.*

La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici si applica in particolare **durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio**, anche nel caso di adozione o affidamento.

È importante che la lavoratrice informi, con la presentazione del certificato medico di gravidanza, il datore di lavoro del proprio stato. Con la consegna del certificato, scattano sia le tutele contro il licenziamento (salvo i casi di contratto a tempo determinato che prevedono una naturale scadenza del contratto) che l’obbligo per il datore di lavoro di attuare subito le misure di prevenzione e protezione.

OBBLIGO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Fermo restando il divieto di adibire le lavoratrici a lavori vietati, come appresso indicato, il **datore di lavoro**, nell’ambito dell’**obbligo della valutazione dei rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori/lavoratrici, secondo le previsioni della normativa comunitaria, valuta quelli riguardanti le **lavo-**

ratrici in stato di gravidanza, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, riportati in appendice a pag. 23.

- ◆ Effettuata la valutazione dei rischi il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle lavoratrici e ai loro rappresentanti per la sicurezza (RLS) i risultati della valutazione e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. Tra i rischi da valutare vi sono anche quelli legati allo stress lavorativo.
- ◆ L'informazione e le misure di prevenzione e protezione sono particolarmente importanti nei primi mesi di gravidanza, periodo nel quale possono essere maggiori i possibili danni al nascituro.
- ◆ Se dalla valutazione emerge un rischio il datore di lavoro modifica temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro, oppure, nella impossibilità, e **in ogni caso in presenza di lavori vietati**, sposta la lavoratrice ad altra mansione, informando la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL).
- ◆ La lavoratrice, nel caso sia adibita a mansioni inferiori, conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte in precedenza nonché la qualifica originaria.
- ◆ Se lo spostamento ad altra mansione non è possibile, il datore di lavoro informa la DPL, che dispone **l'interdizione anticipata e/o prolungata** dal lavoro della lavoratrice **per tutto il periodo di tutela previsto**.

RISCHI LAVORATIVI IN GRAVIDANZA. LAVORI VIETATI

Durante il periodo di gravidanza e per un determinato periodo dopo il parto che può arrivare fino a **sette mesi**, il datore di lavoro non deve adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Costituiscono fattori di rischio:

- ▷ *lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante e scomoda (es. commesse, addette alla ristorazione, ecc)*

- ▷ *lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di cadute*
- ▷ *movimentazione manuale di carichi, trasporto e sollevamento di pesi (es. lavori di magazzinaggio)*
- ▷ *lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esiga sforzo*
- ▷ *uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni*
- ▷ *lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria (es. rumore, agenti chimici, ecc.)*
- ▷ *lavori a bordo di qualsiasi mezzo di comunicazione in moto (compresi aerei, treni, navi e pullman)*
- ▷ *lavori che espongono a temperature troppo basse (es. magazzini frigoriferi) o troppo alte (lavori ai forni, di stiratura, ecc.)*
- ▷ *lavoro notturno*

In appendice alle pagine 21 e 22 sono riportati gli elenchi di legge dei lavori vietati. Tra questi sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro.

Secondo l'esperienza maturata dagli operatori del settore i rischi per la gravidanza più diffusi sono: la prolungata stazione eretta, la posizione seduta per tempo eccessivo o posture incongrue (**es. lavoro al videoterminale, registratori di cassa, ecc.**); la movimentazione manuale dei carichi (**lo spostamento manuale di oggetti di vario peso e dimensioni, con possibile insorgenza di lombalgie acute o croniche e flebopatie**); l'esposizione a sostanze chimiche (**es. impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute, ecc.**); l'uso di scale; l'esposizione a rumore ed altri.

ASTENSIONE ANTICIPATA/PROLUNGATA DOPO IL PARTO

Quando vi sono condizioni di lavoro a rischio, come sopra indicato, o di complicanze della gestazione, le norme prevedono:

- ▷ Il **cambio di mansione** quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; l'**astensione anticipata/prolungata** dal lavoro quando la lavoratrice non possa

essere spostata ad altre mansioni (**nel caso di lavori vietati o a rischio in base alla valutazione effettuata**).

- ▶ **L'astensione anticipata** dal lavoro nel caso di **gravi complicanze della gestazione** o di forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, per uno o più periodi anche fin dall'inizio della gravidanza.

Possono costituire fattori di rischio, con effetti significativi per le donne gestanti, anche gli spostamenti durante il lavoro e da/verso il luogo di lavoro (fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi e infortuni) come riscontriamo anche nelle linee direttrici della Commissione della Comunità Europea del 2000. Quindi anche il tragitto di andata e ritorno lavoro-casa.

NUOVE PROCEDURE

Il provvedimento legislativo sulle “semplificazioni”, il D.L. n. 5/2012, **ancora non convertito in legge**, introduce nuove disposizioni per quanto riguarda l'interdizione anticipata dal lavoro, **dal 1° aprile 2012** (ma la data potrebbe essere posticipata), individuando nella ASL e nella DTL Direzione Territoriale del Lavoro (già DPL) gli organi che dispongono l'astensione. **Si tratta di un decreto legge che potrebbe subire modificazioni durante la sua conversione in legge.**

Queste disposizioni dovrebbero rendere più semplice per le lavoratrici in gravidanza chiedere l'astensione dal lavoro nei casi previsti.

In pratica:

- ♦ In presenza di **“gravi complicanze della gestazione o di persistenti forme morbose”** l'interdizione dal lavoro sarà **disposta dalla ASL**, secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato - Regioni, e le province autonome di Trento e Bolzano. Viene ribadito che in ogni caso il provvedimento deve essere emanato dalla ASL entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice. **In precedenza la competenza era della Direzione Territoriale del Lavoro** (già DPL). Non è possibile al momento prevedere i tempi di attuazione della nuova procedura, in assenza delle modalità da definire.

Si precisa comunque che per i provvedimenti ancora emessi dalla DPL la domanda della lavoratrice si intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione/ricezione e il provvedimento “decorrerà dalla data d’inizio dell’astensione dal lavoro”. La lavoratrice che si trovi in malattia per motivi connessi alla gravidanza, una volta ricevuto il provvedimento dell’astensione anticipata, decade dal trattamento di malattia in favore di quello di maternità. L’astensione anticipata può essere richiesta fin dall’inizio della gravidanza ma può interessare anche periodi limitati di tempo e non necessariamente è concessa fino all’astensione obbligatoria dal lavoro.

- ♦ Quando le **condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino** e quando **la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni**, l’istruttoria e l’emanazione del provvedimento di interdizione dal lavoro anticipata/prolungata **rimane attribuita alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) già DPL.**



L'INTERDIZIONE DAL LAVORO PER RISCHI LAVORATIVI

Questa procedura non dovrebbe subire modificazioni, salvo eventuali successive indicazioni da parte del Ministero del Lavoro.

La richiesta di astensione anticipata/prolungata nel caso di lavoro a rischio, viene presentata dalla lavoratrice alla Direzione Territoriale del Lavoro (già DPL) utilizzando i modelli appositamente predisposti.

Verrà allegata la certificazione medica attestante il mese di gravidanza e la data presunta del parto e, nel caso di astensione prolungata, il certificato di

nascita del figlio (anche autocertificazione), o altra documentazione eventualmente richiesta o necessaria. Sono inoltre riportate nella domanda l'indicazione del datore di lavoro, le mansioni alle quali la lavoratrice è addetta.

In alcuni casi, per semplificare la procedura di interdizione dal lavoro, sarà lo stesso datore di lavoro ad attivarsi presso la DPL, dichiarando che il cambio di mansione non è possibile, allegando anche la specifica valutazione dei rischi.

L'interdizione dal lavoro decorrerà dalla data del provvedimento stesso, stante la necessità di un accertamento circa l'impossibilità per il datore di lavoro di adottare misure volte alla eliminazione dei rischi per la salute della lavoratrice.

La Direzione del Lavoro può disporre l'astensione dal lavoro, anche prima di tale accertamento, quando il datore di lavoro produca una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro la impossibilità di adibirla ad **altre mansioni**.

Consigliamo alle lavoratrici, di rivolgersi agli uffici del Patronato ITAL UIL o agli operatori della UILTuCS per verificare l'esatta procedura della regione di appartenenza.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il periodo di astensione anticipata/prolungata dal lavoro viene corrisposta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media giornaliera, salvo condizioni di maggior favore previste da disposizioni contrattuali, come nel periodo di congedo di maternità obbligatorio.



ASSISTENZA SANITARIA E CONTROLLI PRENATALI

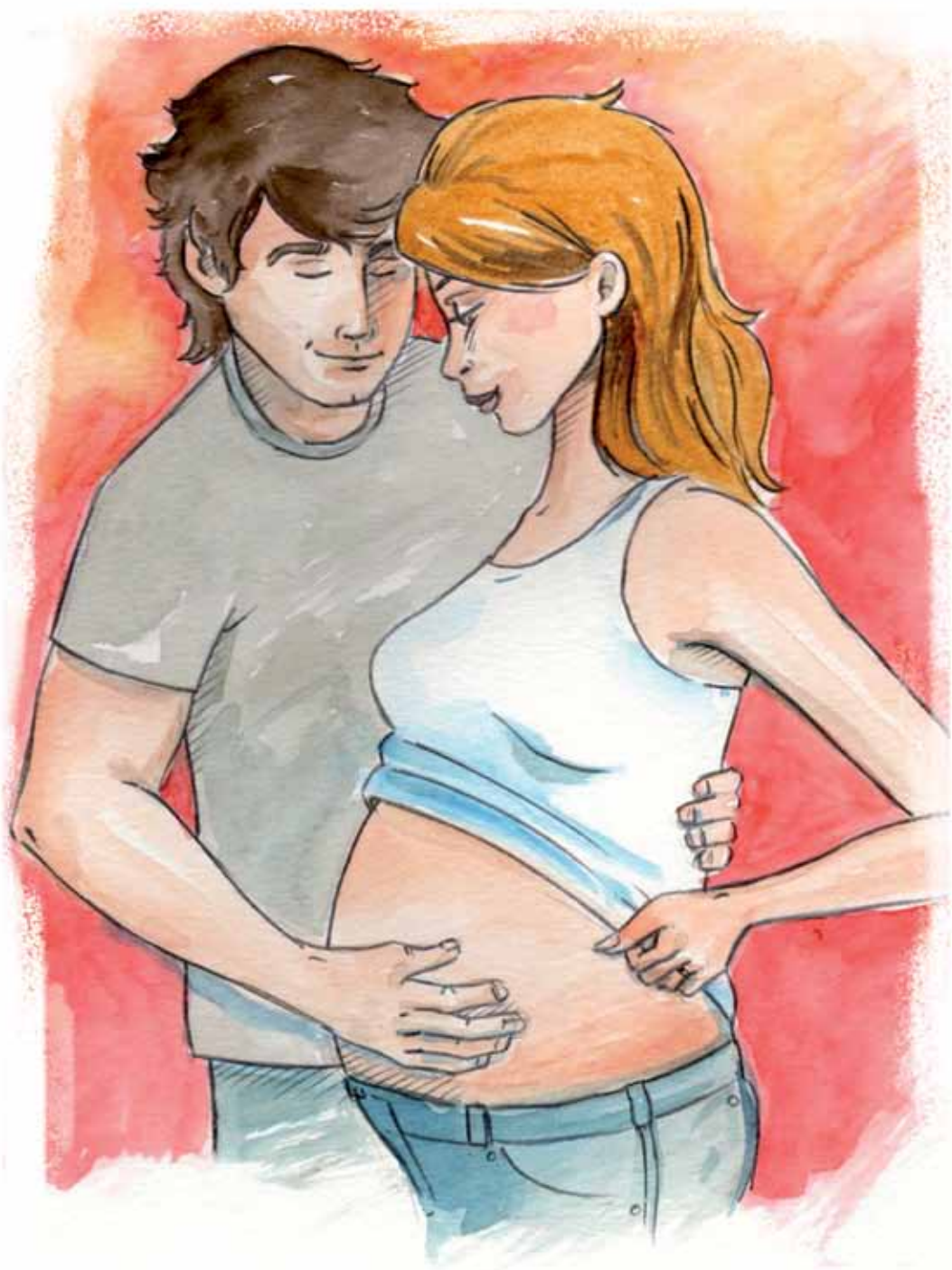
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti**, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite medico-specialistiche, nel caso questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per fruire di tali permessi dovranno presentare apposita domanda al datore di lavoro e, successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.



LAVORO NOTTURNO

- 1) **Vi è il divieto assoluto** di adibire le lavoratrici gestanti e madri al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino.
- 2) Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno, su loro richiesta:
 - ▷ la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - ▷ la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - ▷ la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/92 (tutela dell'handicap).



maternità e paternità

CONGEDI, RIPOSI E PERMESSI

L'attuale normativa disciplina i congedi, i riposi e i permessi durante la gravidanza e dopo il parto, prevedendo la cura dei figli da parte di ambedue i genitori fino all'ottavo anno di vita del bambino, con l'attribuzione di diritti non solo alla madre ma anche al padre lavoratore.

Le domande di congedo di maternità/paternità e di congedo parentale per le lavoratrici/lavoratori dipendenti assicurati all'Inps, dal 1° ottobre 2011, sono presentate all'Istituto **esclusivamente in modalità telematica**.

Gli Uffici del Patronato ITAL UIL sono a disposizione per svolgere questo servizio.

CONGEDO DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ

Il congedo di maternità consiste nell'astensione obbligatoria dal lavoro **per i due mesi** antecedenti la data presunta del parto, per l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto, e **per i tre mesi** successivi alla data effettiva del parto. 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.

Nell'ipotesi di parto prematuro, qualora il neonato abbia necessità di un periodo di ricovero ospedaliero, la madre lavoratrice può usufruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio o di parte di esso dalla data di ingresso del bambino in famiglia, al termine della degenza ospedaliera, riprendendo nel frattempo il lavoro (Corte Costituzionale, sent. n. 116/2011).

La **domanda** di congedo va presentata all'INPS territorialmente competente e al proprio datore di lavoro, di regola prima dell'inizio del congedo di maternità, con allegato il **certificato medico di gravidanza**.

N.B. Questo certificato, che indica la data in cui si presume avverrà il parto, può essere redatto non solo dai medici del Servizio sanitario nazionale (SSN) ma anche dai medici con esso convenzionati (medico curante, ginecologo) e,

pertanto, deve essere accettato dal datore di lavoro e dall'Inps senza richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice.

Anche il **padre lavoratore** ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di paternità), nel caso *la madre sia deceduta o affetta da grave infermità ovvero in caso di abbandono, o di affidamento esclusivo del bambino al padre.*

Il Ddl sulla riforma del mercato del lavoro, in fase di esame, prevederebbe il "congedo di paternità obbligatorio" per tre giorni continuativi, entro 5 mesi dalla nascita del figlio.

Alle lavoratrici/lavoratori dipendenti assicurati all'INPS durante il congedo di maternità/paternità viene corrisposta, in sostituzione della retribuzione, un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sull'ultimo mese di lavoro, salvo condizioni di maggior favore previste da disposizioni contrattuali. Di regola l'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro, tranne casi in cui è pagata direttamente dall'INPS (es. disoccupate, sospese, ecc).

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

In condizioni normali di gestazione e in assenza di pericoli lavorativi, è prevista la possibilità di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto, allungando così a quattro mesi l'astensione dopo il parto, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione (ove previsto) certifichino che tale opzione non arreca pregiudizio alla sua salute e a quella del bambino. Nel caso voglia usufruire di questa possibilità dovrà acquisire la certificazione medica entro la fine del settimo mese di gravidanza.

INTERRUZIONE GRAVIDANZA DOPO IL 180° GIORNO

È stata recentemente riconosciuta la facoltà della lavoratrice di riprendere



in qualunque momento l'attività lavorativa, in caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità. Qualora voglia esercitare tale facoltà, rinunciando in tutto o in parte al congedo dopo il parto, la lavoratrice dovrà dare un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla sua salute. Tale facoltà è riconoscibile anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno. La lavoratrice deve informare l'INPS dell'evento e della sua scelta, la data in cui è avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa, con la relativa documentazione richiesta.

Si tratta di una facoltà della lavoratrice, pertanto nel caso in cui ritenga di non esercitarla, potrà fruire dell'astensione obbligatoria di maternità per il periodo che le spetta, con conseguente diritto all'indennità di maternità.

In precedenza l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, veniva considerata come parto e quindi era obbligatoria l'astensione dal lavoro.

IL CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Nei primi otto anni di età di ciascun bambino i genitori lavoratori dipendenti, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro entro il limite massimo complessivo di 10 mesi. Tale limite è elevato a 11 mesi qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionato.

L'elevazione del periodo complessivo e individuale per il padre (da 6 a 7 mesi) è previsto al fine di incentivare la fruizione del congedo da parte del padre lavoratore per una più equa distribuzione dei compiti familiari fra i due genitori.

Il congedo spetta:

- ▷ alla madre, dopo l'astensione obbligatoria, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a **6 mesi**;
- ▷ al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a **6 mesi**, elevabile a **7** quando si sia astenuto per un periodo anche frazionato non inferiore a 3 mesi. In questo caso la madre avrà diritto ad un periodo di 4 mesi (complessivamente 11 mesi). Se il padre si astiene

per 4 mesi, la madre non potrà comunque superare i 6 mesi (complessivamente 10 mesi). Nel caso il padre si astenga per 5 mesi, la madre avrà sempre diritto ai 6 mesi (limite complessivo di 11 mesi). Se il padre si astiene per 6 mesi, la madre avrà diritto a 5 mesi (complessivamente 11 mesi).

Inoltre:

- ▷ il genitore solo può assentarsi per un periodo, continuativo o frazionato, **non superiore a 10 mesi**. *La condizione di genitore solo si verifica nel caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, affidamento del figlio ad uno dei genitori risultante da un provvedimento formale; abbandono del figlio da parte di uno dei genitori;*
- ▷ Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Anche in caso di parto plurimo il congedo parentale spetta per ogni figlio.

Durante il congedo viene corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **6 mesi** entro i 3 anni di vita del bambino. Per gli anni successivi e per i periodi ancora non fruiti l'indennità spetta a condizione che il reddito annuo del richiedente sia inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore per quell'anno: per il 2012 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a € **15.617,22** (= 6.246,89 x 2,5).

RIPOSI GIORNALIERI PER "ALLATTAMENTO"

Entro il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto a 2 ore di riposo giornaliero retribuito, anche cumulabili durante la giornata, o di 1 ora (se il suo orario effettivo di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore). Il padre lavoratore può fruire dei permessi orari giornalieri quando: *i figli siano affidati solo a lui; in caso di morte o di grave infermità della madre; in alternativa alla madre lavoratrice*



dipendente che non se ne avvalga; nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente e comunque anche quando “la madre svolga lavoro casalingo”.

Nel caso di parti plurimi l’orario dei permessi giornalieri retribuiti raddoppia, a prescindere dal numero dei gemelli, e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

N.B. Qualora vi siano divergenze tra le necessità di collocazione oraria delle ore di “allattamento” tra la lavoratrice e il datore di lavoro, oltre all’assistenza sindacale, si può chiedere l’intervento della DPL.

CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

Quando il figlio si ammala i genitori lavoratori, dietro presentazione del certificato medico che attesti la malattia del bambino, hanno diritto in maniera alternativa a dei permessi:

- ▷ per tutta la durata della malattia del bambino di età non superiore a tre anni;
- ▷ ciascun genitore fino a 5 giorni lavorativi l’anno per le malattie del figlio da 3 a 8 anni di vita del bambino.

Questi permessi nel settore privato non sono retribuiti (salvo casi previsti nei contratti integrativi aziendali). La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

È espressamente vietato dalla legge controllare lo stato di malattia del figlio.

ADOZIONI E AFFIDAMENTI (NAZIONALI E INTERNAZIONALI)

In questi casi vi sono gli stessi diritti previsti per i genitori naturali. Il congedo di maternità è pari a cinque mesi successivi all’ingresso effettivo del minore in famiglia o in Italia, a prescindere dall’età del bambino e spetta anche nell’ipotesi in cui durante il congedo lo stesso raggiunga la maggiore età.



Il congedo spetta al **padre** lavoratore se la madre lavoratrice vi rinunci anche solo parzialmente, così come in determinate situazioni previste dalla legge. Nel caso di adozione internazionale si può chiedere anche per i periodi di permanenza all'estero, finalizzata all'incontro con il minore ed agli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Per l'affidamento non preadottivo il congedo è pari a tre mesi, da fruire entro i 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

Il congedo parentale (astensione facoltativa) può essere goduto entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età, con le stesse modalità di fruizione e con lo stesso trattamento economico previsti per i genitori naturali.

I riposi orari giornalieri possono essere fruiti entro il primo anno di ingresso del bambino, anche se questo ha superato un anno di età.

RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE

I genitori lavoratori di un figlio con "accertato" handicap grave, non ricoverato a tempo pieno (con alcune eccezioni), hanno diritto alternativamente:

- ▷ fino ai tre anni di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale o a un permesso giornaliero retribuito di 2 ore oppure a tre giorni di permesso mensile retribuiti, anche frazionabili. Questi benefici lavorativi sono **alternativi e non cumulativi** nell'arco del mese;
- ▷ dopo il terzo anno di vita del bambino, ai tre giorni di permesso mensile retribuiti (senza limiti di età) o al prolungamento del congedo parentale fino agli 8 anni (*nel limite massimo non superiore a tre anni, comprensivo anche dei periodi di congedo parentale ordinario*);
- ▷ oltre gli otto anni di età del figlio possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

Durante il prolungamento del congedo parentale spetta l'indennità al 30% della retribuzione.

Per l'assistenza al figlio con handicap grave è previsto anche il **congedo retribuito** della durata massima di due anni, durante l'arco della vita lavorativa del richiedente.

Queste disposizioni si applicano anche ai genitori adottivi o affidatari.



divieto di licenziamento e dimissioni

Dall'inizio della gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del bambino le lavoratrici non possono essere licenziate, tranne in alcuni casi espressamente previsti dalla legge. Il divieto si applica anche per le adozioni e gli affidamenti fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Anche il **padre lavoratore** che fruisca del congedo di paternità non può essere licenziato per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Inoltre il divieto di licenziamento, nel caso di adozione internazionale, opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore da adottare, o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Le **dimissioni** presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza fino al primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dall'Ufficio Provinciale del Lavoro. Tale previsione è a tutela e verifica della libera scelta della persona. Il Ddl sulla riforma del mercato del lavoro, in fase di esame, estenderebbe tale disposizione fino a tre anni di vita del bambino anche in caso di adozione o affidamento.

LA TUTELA DEL PATRONATO ITAL UIL E DELLA UILTuCS

Le lavoratrici in gravidanza o già madri ed i lavoratori padri, possono rivolgersi alla UILTuCS e al Patronato ITAL UIL per avere informazioni e tutela nel luogo di lavoro.

Gli uffici del Patronato ITAL UIL sono a disposizione per l'invio telematico delle domande relative a questo particolare ed importante periodo della vita e per seguire lo svolgimento della pratica.



ALLEGATO A

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7 (D.Lgs. 151/01)

Il divieto di cui all'articolo 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, numero 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

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 7 (D.LGS. 151/01)

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

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione 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'articolo 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 (D.Lgs. n. 645/96, allegato 1)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 11 (D.LGS. 151/01)

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 dorsolombari;
- 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 minero.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- ♦ D.P.R. n. 1026/1976 “Regolamento di esecuzione della L. 1204/1971”
- ♦ Legge n. 903/1977 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”
- ♦ D.Lgs. 645/1996 “Recepimento Direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”, abrogato e contestualmente recepito dal D.Lgs. n. 151/01
- ♦ D.Lgs. 151/2001 “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” e s.m.i.. Disciplina i congedi, i riposi, i permessi, con il relativo trattamento economico, connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento. Al Capo II, artt. da 6 a 13, contiene norme per la salvaguardia della salute e della sicurezza delle lavoratrici gestanti e delle lavoratrici madri. All’art. 53 tratta del lavoro notturno e all’art. 54 del divieto di licenziamento.
- ♦ D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. “Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro”. Contiene norme sul lavoro notturno.
- ♦ D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. “Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”. All’art. 28 (valutazione dei rischi) prevede che la valutazione dei rischideve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardantile lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/01.
- ♦ D.L. n. 5/2912 “Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo”. All’art. 15 introduce modifiche all’art. 17 “Estensione del divieto” del D.Lgs. n. 151/2001, dal 1° aprile 2012.



a cura di:

Segreteria Nazionale UILTuCS

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi

Via Nizza 128, 00198 Roma T +39 06 84242276 F +39 06 84242292

www.uiltucs.it segreteria nazionale@uiltucs.it

Patronato ITAL UIL

Via Po 162, 00198 Roma

T +39 06 852331 F +39 06 85233488

www.italuil.it informazioni@pec.italuil.it



Patronato ITAL UIL
Via Po 162, 00198 Roma - www.italuil.it

