

***TUTELA DELLA  
SICUREZZA E DELLA  
SALUTE  
DELLE LAVORATRICI  
MADRI***

***LINEE GUIDA PER  
L'APPLICAZIONE  
DEL D.LGS. 151/01***

Il presente documento è stato elaborato da:  
Mara Bernardini, Guido Besutti, Davide Ferrari, Rinaldo Gherzi, Adriana Giannini,  
Arcangelo Migliore, Monica Paltrinieri, Ivan Paredes, Paola Prampolini, Renato Di Rico,  
Luisa Bastai, Valter Bulgarelli, Carla Falcipieri, Tiziana Festa, Lorenza Gandolfi,  
Anna Goldoni, Letizia Poletti, Elisabetta Rocchi.  
*Servizi Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro*  
*Dipartimento Sanità Pubblica - Azienda USL Modena*

Modena, gennaio 2004

# **TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI**

## **LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS. 151/01**

Il Parlamento Italiano ha approvato il Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 “ Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”.

Questo documento presenta le linee guida prodotte dai Servizi Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) dell'Azienda USL di Modena per l'applicazione del D.Lgs. 151/01 relativamente agli aspetti di tutela della lavoratrice madre.

Il documento illustra il quadro normativo, descrive i principali fattori di rischio per la salute della donna e del bambino presenti nei luoghi di lavoro, riporta le indicazioni degli SPSAL per la valutazione dei rischi per le lavoratrici madri nei principali comparti produttivi della Provincia di Modena e illustra le procedure applicative per l'allontanamento da lavoro a rischio.

### **INDICE**

- Tutela della maternità in ambiente di lavoro: quadro legislativo di riferimento ..... pag. 4
- Analisi dei principali fattori di rischio per la salute della donna e del bambino ..... ” 8
- Profili di rischio e provvedimenti per alcuni dei principali settori/comparti ..... ” 14
- Procedure ..... ” 31
  
- Allegati:
  - modulistica ..... pag.37
  - testo del D.Lgs.151/01..... ” 44
  - indirizzi utili ..... ” 77

## **TUTELA DELLA MATERNITA' IN AMBIENTE DI LAVORO: QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO**

La tutela delle lavoratrici madri è regolata da un complesso quadro normativo, sia specifico sia generale, di difesa della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le principali norme di difesa della salute e sicurezza di tutti i lavoratori, sono le seguenti:

- **art. 32 della Costituzione italiana:** “la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività...”
- **art. 41 della Costituzione italiana:** ”L’iniziativa economica e privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana...”
- **art. 2087 del Codice Civile:** ”L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”
- **DPR 547 del 27/04/1955** “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”
- **DPR 303 del 19/03/1956** “Norme generali per l’igiene del lavoro”
- **D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626,** “attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono riportate nell'articolo 3 di questo decreto. Si elencano di seguito:

- a) valutazione dei rischi
- b) eliminazione dei rischi e, ove non possibile, riduzione al minimo
- c) riduzione dei rischi alla fonte
- d) programmazione della prevenzione
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno
- f) rispetto dei principi ergonomici
- g) priorità delle misure di protezione collettiva
- h) limitazione dei lavoratori esposti
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici
- l) controllo sanitario per i rischi specifici
- m) allontanamento del lavoratore dal rischio per motivi sanitari
- n) misure igieniche
- o) misure di protezione collettiva e individuale
- p) misure di emergenza
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza
- r) regolare manutenzione di impianti, attrezzature
- s) informazione, formazione, consultazione dei lavoratori o dei loro RLS
- t) istruzioni adeguate ai lavoratori.

Importanza fondamentale per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori assume il processo di valutazione dei rischi, obbligo del datore di lavoro, richiamato all’art. 4 del D.Lgs 626/94.

La valutazione dei rischi, comporta:

- a) l’individuazione di tutti i possibili pericoli come fonte di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, l’identificazione dei lavoratori potenzialmente esposti a rischio e la valutazione dell’entità dell’esposizione,
- b) l’individuazione delle misure di prevenzione e di protezione da attuare

c) la programmazione delle misure: i tempi e i metodi scelti per la loro realizzazione devono essere congrui con la valutazione di gravità del rischio.

La normativa specifica di tutela delle lavoratrici madri comprende una serie di leggi emanate nel corso degli anni.

Si elencano di seguito le principali norme:

- **Legge 30 dicembre 1971 n. 1204** “Tutela delle lavoratrici madri” in cui veniva sancito il divieto di adibire le lavoratrici, durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto, a lavori pericolosi faticosi ed insalubri nonché al trasporto e al sollevamento di pesi.
- **DPR 1026 del 25/11/76** “Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri” nel quale venivano esplicitati i lavori faticosi pericolosi ed insalubri vietati in gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.
- **Legge 9 dicembre 1977 n. 903** “Parità fra uomini e donne in materia di lavoro”, nella quale veniva sancito il divieto di lavoro notturno.
- **D. Lgs. 25 novembre 1996 n. 645** “Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”.

Tale decreto, confluito nel successivo D.Lgs. 151/01, integra il D.Lgs 626/94 in materia di tutela della maternità.

Prescrive infatti che il datore di lavoro, contestualmente alla valutazione dei rischi eseguita ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. 626/94, valuti preventivamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché i processi o le condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro Prot. 3328 del 16/12/2002 detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere consultato preventivamente in ordine a tale valutazione, ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 626/94.

Qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il datore di lavoro deve evitarne l'esposizione a rischio, modificando temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se tale modifica non è possibile, deve provvedere a spostare le lavoratrici ad altre mansioni, informando contestualmente gli Organi preposti competenti per territorio.

Qualora non ci siano le condizioni per lo spostamento ad altre mansioni la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre l'astensione anticipata dal lavoro della lavoratrice.

Il datore di lavoro deve inoltre informare le lavoratrici e i loro rappresentanti degli esiti della valutazione e delle misure di prevenzione adottate, come previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 626/94.

Nei confronti delle lavoratrici autonome o parasubordinate (es. collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni professionali) il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art.7 D. Lgs. 626/94, a fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici per le lavoratrici gravide, puerpere e in allattamento presenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione adottate.

- **Legge 8 marzo 2000 n. 53** “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”, ad integrazione della L.1204/71, relativamente ad alcuni aspetti quali i congedi parentali, la flessibilità dell'astensione obbligatoria, i periodi di riposo e il parto prematuro. Questa legge delegava il Governo ad emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore, un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, al fine di conferire organicità e sistematicità al corpo normativo.

In data 27 aprile 2001 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 “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”**, che ha riunito in sé le disposizioni legislative vigenti in materia, fra le quali la legge 1204/71 e il D. Lgs 645/96, conseguentemente abrogati.

Si riporta in appendice il testo completo della norma.

In sintesi, **i punti salienti della normativa che devono guidare il processo di valutazione dei rischi** teso a tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici madri, sono i seguenti:

- **E vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri**, durante la gestazione e in determinati casi fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D.Lgs 151/01).
- I lavori vietati e il corrispondente periodo di divieto sono riportati negli allegati A e B del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.
- **E’ vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno**, dalle ore 24 alle ore 6, dal momento di accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino (art. 53 D.Lgs 151/01).
- **Fermi restando i lavori vietati, il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi o le condizioni di lavoro** (art. 11 D.Lgs 151/01)
- I rischi da valutare sono riportati nell’Allegato C del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.

Nel processo di valutazione dei rischi, notevole importanza assume la collaborazione del medico competente, dove presente, in quanto potrà fornire al datore di lavoro gli strumenti conoscitivi essenziali, in modo da individuare le condizioni di lavoro compatibili con lo stato di gravidanza e il periodo di allattamento delle lavoratrici e conseguentemente protocolli con mansioni alternative.

La recente normativa di tutela delle lavoratrici madri ha rovesciato l’impostazione giuridica precedente, che faceva carico solo alla lavoratrice madre di richiedere formalmente lo spostamento di mansione o l’astensione anticipata, rivolgendosi direttamente ai Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (SPSAL), che, valutata la mansione, richiedevano e richiedono tuttora, al Datore di lavoro lo spostamento della lavoratrice dalla mansione a rischio.

Oggi è affidato al datore di lavoro il compito di valutare tutti i rischi per la gravidanza e l’allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro e lo spostamento ad una mansione non a rischio (art. 11 e 12 D. Lgs 151/01).

Per facilitare questo compito di valutazione dei rischi e di adozione dei conseguenti provvedimenti di tutela delle lavoratrici in gravidanza e/o in allattamento, nascono queste linee guida. Si sono presi in esame i fattori di rischio per la gravidanza e per il periodo di allattamento in rapporto ai loro effetti e i profili di rischio nei principali comparti e settori.

In molti settori lavorativi, è facile sovrapporre la mansione della lavoratrice ad una di quelle individuate dal legislatore come a rischio per la gravidanza, mentre in altri non è automatico ma è necessario ricorrere a valutazioni per analogia di rischio.

La normativa, su alcuni rischi in particolare, ad esempio rischio infettivo, rischio microclimatico, rischio ergonomico, lascia margini di interpretazione.

**Queste linee guida riportano anche gli orientamenti valutativi dei Servizi della provincia di Modena nei confronti di mansioni e fattori di rischio per i quali il riferimento legislativo non è così chiaro e dirimente. Gli orientamenti proposti sono in questo caso frutto di un confronto tra i Servizi mirato a definire criteri di applicazione della legge uniformi a livello provinciale.**

Le linee guida sono state inoltre sottoposte all'attenzione delle Associazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori della Provincia per acquisire osservazioni ed integrazioni e per favorire una informazione corretta.

La piena e diffusa applicazione del dettato normativo di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza della lavoratrice madri, dovrebbe infine tradursi in uno snellimento delle procedure, attualmente in atto, per usufruire delle misure di protezione previste.

Infatti, ecco riportato in sintesi cosa deve fare il datore di lavoro:

- in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente (MC), consultato preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), identifica le mansioni/lavorazioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento (a tal fine è possibile utilizzare gli schemi proposti nelle pagine successive)
- provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi ex art.4 D.Lgs.626/94 con l'analisi e l'identificazione delle mansioni/lavorazioni a rischio
- nel caso in cui in azienda sia presente almeno una mansione a rischio, la ditta informa le lavoratrici in età fertile della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza
- quando una lavoratrice informa del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro questi verifica se la mansione svolta rientra tra i lavori a rischio per la gravidanza (lavori vietati ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. 151/01 o presenza di rischi per le lavoratrici gestanti valutati ai sensi dell'art.11 comma 1 del medesimo decreto), anche richiedendo eventualmente il parere del MC
- nel caso di lavoro a rischio il datore di lavoro procede alle seguenti azioni:
  - modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio  
ovvero qualora ciò non sia possibile
  - procede allo spostamento della lavoratrice ad una mansione non a rischio.  
Se non vi è possibilità di spostamento ad altra mansione lo comunica al Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (SPSAL) competente per territorio, invitando la lavoratrice a presentarsi al Servizio suddetto per presentare la richiesta di astensione anticipata dal lavoro.

Gli aspetti procedurali qui accennati vengono descritti più dettagliatamente, anche in riferimento alle lavoratrici in periodo di puerperio e allattamento, in una sezione apposita delle Linee guida.

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Le norme per la tutela della maternità riportate nel presente documento si applicano alle lavoratrici come definite dall'art.2 comma 1 lettera e del D.Lgs. 151/01: **“Per lavoratrici, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono le dipendenti, comprese quelle con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché le socie lavoratrici di cooperative”**.

## ANALISI DEI PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO PER LA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO

Negli schemi seguenti sono riportati i principali fattori di rischio per la salute della lavoratrice madre e del bambino; per ognuno di essi vengono riportati i principali effetti su gravidanza e lattazione segnalati dalla letteratura scientifica e i riferimenti legislativi in base ai quali l'esposizione allo specifico fattore di rischio è vietata durante la gravidanza ed eventualmente fino a sette mesi dopo il parto.

Si sottolinea che al di là dei riferimenti legislativi specifici per i singoli fattori di rischio *l'Organo di Vigilanza ha la facoltà di disporre l'allontanamento delle lavoratrici madri da condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (art. 7 comma 4 D.Lgs. 151/01).*

L'Organo di Vigilanza può ritenere inoltre che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli *anche quando vi siano pericoli di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.*

Si ricorda infine che alcuni lavori che si ritengono pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza sono vietati negli ultimi tre mesi di gestazione (art. 17 comma 1 D.Lgs. 151/01).

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
<b>ASPETTI ERGONOMICI</b>		
ATTIVITÀ IN POSTURA ERETTA PROLUNGATA	Mutamenti fisiologici in corso di gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche ) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>
POSTURE INCONGRUE	E' potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti o in postazioni non sufficientemente adattabili per tenere conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari. La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio.	D.Lgs 151/01 art. 7 all. A lett G (lavori che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante).  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>
LAVORO IN POSTAZIONI ELEVATE (SCALE, PIATTAFORME, IMPALCATURE)	E' potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio scale, piattaforme, per il rischio di cadute dall'alto.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.E  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>



PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
LAVORI CON MACCHINA MOSSA A PEDALE, QUANDO IL RITMO SIA FREQUENTE O ESIGA SFORZO	Le attività fisiche particolarmente affaticanti sono considerate tra le cause di aborti spontanei. E' importante assicurare che il volume e il ritmo dell'attività non siano eccessivi e, dove possibile, le lavoratrici abbiano un certo controllo del modo in cui il lavoro è organizzato.	D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. H D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>
LAVORO NOTTURNO	Il lavoro notturno può avere ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. L'affaticamento mentale e psichico, aumenta durante la gravidanza e nel periodo post-natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono.	D.Lgs. 151/01 art. 53 comma 1 (è vietato adibire la donna al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino).  D.Lgs. 532/99 (Disposizioni in materia di lavoro notturno)  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A UN ANNO DI VITA DEL BAMBINO</b>
MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI	La movimentazione manuale dei carichi pesanti è ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice è esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante )  D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi)  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>
LAVORI SU MEZZI IN MOVIMENTO	L'esposizione a vibrazioni a bassa frequenza, come accade per uso di mezzi in movimento, può accrescere il rischio di aborti spontanei. Il lavoro a bordo di veicoli può essere di pregiudizio per la gravidanza soprattutto per il rischio di microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti, sobbalzi o traumi che interessino l'addome.	D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. O  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b>
<b>AGENTI FISICI</b>		
RUMORE	L'esposizione prolungata a rumori forti può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza; si ipotizza una vasocostrizione arteriolare che potrebbe essere responsabile di una diminuzione del flusso placentare. Evidenze sperimentali suggeriscono che una esposizione prolungata del nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita.	D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c D.Lgs 151/01 art .7 all.A lett. A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)  D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali)  <b>DIVIETO IN GRAVIDANZA (PER ESPOSIZIONI MAGGIORI DI 80 dBA LEP)</b>  <b>DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO (PER ESPOSIZIONI MAGGIORI DI 90 dBA LEP)</b>

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
COLPI, VIBRAZIONI	Un'esposizione di lungo periodo a vibrazioni che interessano il corpo intero può accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sotto peso.	<p>D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. I (lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA</b></p> <p>D.Lgs. 151 art.7 All. A lett. B (Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</b></p>
SOLLECITAZIONI TERMICHE	Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano dello stress da calore. L'esposizione a calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pregiudizievole per la salute per gestanti, nascituro e puerpere. I rischi aumentano in caso di esposizione a sbalzi improvvisi di temperatura	<p>D.Lgs. 151/01 art 7 All. A lettera A (celle frigorifere)</p> <p>D.Lgs. 151/01 art 11 all.C lett.A,1,f (esposizione a sollecitazioni termiche rilevanti evidenziata dalla valutazione dei rischi)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO PER ESPOSIZIONI A TEMP. MOLTO BASSE</b> (es. lavori nelle celle frigo)</p>
RADIAZIONI IONIZZANTI	Una esposizione a radiazioni ionizzanti comporta dei rischi per il nascituro. Se una lavoratrice che allatta opera con liquidi o polveri radioattivi ciò può determinare un'esposizione del bambino in particolare a seguito della contaminazione della pelle della madre. Sostanze contaminanti radioattive inalate o digerite dalla madre possono passare attraverso la placenta al nascituro e, attraverso il latte, al neonato.	<p>D.Lgs 151/01 art.8</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.D (lavori che espongono a radiazioni ionizzanti vietati durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto).</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.C (malattie professionali )</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</b></p>
RADIAZIONI NON IONIZZANTI (RNI)	Al momento attuale non esistono dati certi sugli effetti provocati sulla gravidanza o sulla lattazione dalle radiazioni non ionizzanti. Non si può escludere che esposizioni a campi elettromagnetici intensi, come ad esempio quelli associati a fisioterapie (marconiterapia, radarterapia) o alla saldatura a radiofrequenza delle materie plastiche, possano determinare un rischio accresciuto per il nascituro. Sulla base degli studi epidemiologici effettuati, il lavoro al videoterminale non espone a RNI in grado di interferire con la normale evoluzione della gravidanza.	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali di cui all.4 al decreto 1124/65 e successive modifiche)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,e (rischio da radiazioni non ionizzanti evidenziato dalla valutazione dei rischi )</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA per esposizioni superiori a quelle ammesse per la popolazione generale*</b></p> <p>*Rif. Leg. DM 10/09/1998 n. 381 Livelli di riferimento ICNIRP</p>

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
<b>AGENTI BIOLOGICI</b>		
AGENTI BIOLOGICI DEI GRUPPI DI RISCHIO 2,3,4	<p>Molti agenti biologici appartenenti ai gruppi di rischio 2,3,4 possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare oppure durante e dopo il parto, in caso di allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino.</p> <p>Agenti che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono ad esempio i virus dell'epatite B, C, rosolia, l' HIV, il bacillo della tubercolosi, quello della sifilide, la salmonella del tifo e il toxoplasma.</p> <p>In particolare possono essere esposte determinate categorie di lavoratori (es. sanità).</p>	<p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche).</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,2 (rischio di esposizione ad agenti biologici evidenziato dalla valutazione dei rischi)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</b></p>
<b>AGENTI CHIMICI</b>		
SOSTANZE O PREPARATI CLASSIFICATI COME PERICOLOSI (TOSSICI, NOCIVI, CORROSIVI, IRRITANTI)	<p>L'effettivo rischio per la salute costituito dalle singole sostanze può essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio. Una esposizione occupazionale prevede spesso la presenza di una combinazione di più sostanze, e in questi casi non è sempre possibile conoscere le conseguenze delle interazioni fra le diverse sostanze ed i possibili effetti sinergici che le associazioni chimiche possono produrre.</p> <p>Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle integra ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute. Molte sostanze possono passare nel latte materno e per questa via contaminare il bambino.</p> <p>Tra gli effetti degli agenti chimici sulla gravidanza molti studi hanno evidenziato il verificarsi di aborti spontanei correlati ad una esposizione occupazionale a numerose sostanze, tra cui solventi organici, gas anestetici e farmaci antitumorali, anche per bassi livelli di esposizione.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett,A punto 3 lett. a,b,c,d,e,f, e lett B (esposizione ad agenti chimici pericolosi evidenziata dalla valutazione dei rischi)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</b></p> <p>Può essere consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle" (R43), a condizione che il rischio sia evitabile con l'uso dei DPI</p>
PIOMBO E DERIVATI CHE POSSONO ESSERE ASSORBITI DALL'ORGANISMO UMANO	<p>Vi sono forti evidenze che l'esposizione al piombo, sia del nascituro che del neonato, determini problemi nello sviluppo, danno del sistema nervoso e degli organi emopoietici. Le donne, i neonati e i bambini in tenera età sono maggiormente sensibili al piombo che gli adulti maschi. Il piombo passa dal sangue al latte.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.B lett. A numero 1 lett.c e lett. B numero 1 lett.a ( allegato 2 DL 645/96)</p> <p><b>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</b></p>

## FUMO PASSIVO

Il fumo passivo è stato recentemente classificato come agente cancerogeno per l'uomo dall' Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC) di Lione, sulla base di studi epidemiologici che dimostrano un aumentato rischio di tumori al polmone in non fumatori esposti a fumo passivo. Per quanto riguarda i possibili effetti dell'esposizione a fumo passivo su donne gravide, la IARC segnala che gli studi attualmente disponibili non dimostrano un' aumentata incidenza di tumori in bambini nati da madri fumatrici. L'abitudine tabagica della madre è invece associata a effetti negativi sulla crescita fetale e in particolare a un basso peso alla nascita (i bambini nati a termine da madri fumatrici pesano mediamente 200 grammi meno di quelli nati da non fumatrici). Un effetto analogo, ma di minore entità, è stato attribuito all'esposizione materna al fumo passivo.

Per quanto riguarda l'allattamento, i dati scientifici dimostrano che i bambini allattati al seno da madri fumatrici subiscono una esposizione a cotinina (metabolita della nicotina). Alcuni Autori sostengono che anche l'esposizione a fumo passivo della madre provocherebbe il passaggio al bambino, tramite il latte materno, di sostanze presenti nel fumo.

Sulla base dei dati e delle considerazioni sopra esposte **si raccomanda di evitare alle lavoratrici in stato di gravidanza e in periodo di allattamento l'esposizione a fumo passivo**, adottando i necessari provvedimenti organizzativi (divieto di fumo, separazione dei locali per fumatori e non fumatori).

Si segnala inoltre che l'art. 9 DPR 303/56, come modificato dall'art.33 D.Lgs. 626/94, stabilisce che “nei luoghi di lavoro è necessario far sì che ... i lavoratori dispongano di aria salubre in quantità sufficiente, anche ottenuta con impianti di aerazione” e che “qualsiasi sedimentazione o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente”: una recente sentenza della Corte Costituzionale (Sentenza n. 399 del 11/12/1996) ha precisato che questi principi di prevenzione devono essere applicati anche nei confronti del fumo passivo.

## PROFILI DI RISCHIO E PROVVEDIMENTI PER ALCUNI DEI PRINCIPALI SETTORI/COMPARTI

Nelle tabelle seguenti sono riportati, **a titolo esemplificativo e non esaustivo**, i profili di rischio per alcuni dei comparti lavorativi maggiormente rappresentati nella provincia di Modena.

Per ogni comparto o lavorazione sono riportate le principali mansioni e per ognuna di esse i fattori di rischio per la gravidanza e la lattazione e i conseguenti provvedimenti di tutela delle lavoratrici madri, suggeriti sulla base degli orientamenti valutativi dei Servizi PSAL della Provincia di Modena.

Si tratta di orientamenti che tengono conto delle condizioni di lavoro **generalmente** presenti nelle lavorazioni esaminate. Resta inteso che **il datore di lavoro** nel fare riferimento a questi orientamenti **dovrà tenere conto delle specifiche condizioni della propria attività lavorativa** e che in condizioni particolari anche l'Organo di Vigilanza ha la facoltà di disporre l'allontanamento delle lavoratrici madri da condizioni di lavoro o ambientali per situazioni che al di là delle indicazioni riportate negli schemi seguenti vengano valutate pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (art. 7 comma 4 D.Lgs. 151/01).

COMPARTI/LAVORAZIONI PRESI IN ESAME:

1. CERAMICA
2. TERZO FUOCO
3. PRODUZIONE SCHERMI SERIGRAFICI
4. METALMECCANICA
5. FONDERIE
6. GALVANICA
7. MATERIE PLASTICHE
8. VETRORESINA
9. BIOMEDICALE
10. LEGNO
11. AGRICOLTURA
12. FLORICOLTURA
13. CANTINE
14. INDUSTRIA CASEARIA
15. LAVORAZIONE CARNI
16. MAGAZZINI ORTOFRUTTICOLI
17. TESSILE
18. CONFEZIONE ABBIGLIAMENTO
19. LAVAGGIO AD ACQUA/A SECCO - STIRERIA
20. SANITA'
21. CASE PROTETTE - STRUTTURE SOCIO-ASSISTENZIALI
22. SCUOLA
23. IMPRESE DI PULIZIA
24. TRASPORTI
25. NETTEZZA URBANA
26. PARRUCCHIERE
27. ESTETISTE
28. INDUSTRIE GRAFICHE
29. RISTORAZIONE
30. SUPERMERCATI
31. VIGILANZA

## PROFILI DI RISCHIO E PROVVEDIMENTI NEI PRINCIPALI SETTORI/COMPARTI

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
1.CERAMICA	Pressatura	Polveri Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Rumore	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Decoro/Smaltatura Preparazione smalti	Piombo Altri agenti chimici (Co,Cd...) Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Rumore	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Laboratorio	Stazione eretta prolungata Piombo Altri agenti chimici	in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Scelta	Stazione eretta e posture Movimentazione carichi Rumore	in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Magazzino	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Vibrazioni, da uso di carrello	in gravidanza in gravidanza in gravidanza
	Campioni	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Colle	in gravidanza in gravidanza valutare la composizione
	Taglio e Levigatura	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Rumore	in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
2. TERZO FUOCO	Decoro Serigrafia Laboratorio	Piombo Solventi Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza
	Scelta Cottura	Rischio chimico indebito Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza
3. PRODUZIONE SCHERMI SERIGRAFICI	Tensionatura e Incollaggio	Stazione eretta prolungata Colle Solventi	in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Gelatinatura	Stazione eretta prolungata Gelatine (resine, solventi) Fotosensibilizzanti	in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
4. METALMECCANICA	Macchine Utensili	Oli minerali Stazione eretta prolungata Rumore Eventuale movimentazione carichi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza
	Saldatura	Fumi di saldatura Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Rumore	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Microsaldatura	Eventuale esposizione a fumi contenenti piombo e stagno e/o flussanti	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
	Assemblaggio	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Rumore Vibrazioni mano-braccio da utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile	in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Verniciatura	Solventi Vernici Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
5. FONDERIE IN TERRA	Preparazione Terre e Formatura	Silice Rumore Polveri Vibrazioni Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza
	Fusione - Colata	Rumore Calore (R. Infrarossi) Fumi e Vapori Stazione eretta prolungata	in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Distaffatura	Polveri Rumore Gas e Vapori Silice Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Sabbiatura	Rumore Polveri Silice Stazione eretta prolungata	in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Finitura (Sbavatura, Smaterozzatura)	Rumore Polveri Silice Stazione eretta prolungata Vibrazioni mano-braccio da utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile	in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Formatura Anime	Silice Fenoli-formaldeide-resine Rumore Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza
	Modelleria	Polveri di legno e metalliche Solventi Rumore Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza



SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
FONDERIE IN CONCHIGLIA	Preparazione conchiglie	Vernici Solventi Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Fusione - Colata	Calore (IR) Ossido di carbonio Fumi Rumore Stazione eretta prolungata	in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza
	Molatura - Sabbiatura - Finitura	Polveri metalliche Silice Rumore Stazione eretta prolungata Vibrazioni mano-braccio da utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Preparazione Anime	Polveri Resine fenoliche Formaldeide Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
PRESSOFUSIONE	Fusione - Colata	Calore Fumi metallici Ossido di carbonio Rumore Stazione eretta prolungata	in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza
	Finitura	Rumore Polveri metalliche Stazione eretta prolungata Vibrazioni mano-braccio da utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile	in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
6. GALVANICA	Pulitura - Sgrassaggio	Solventi Acidi Alcali Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Bagni galvanici	Stazione eretta prolungata Vapori e gas tossici (cromo, nichel, zinco..)	in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
7. MATERIE PLASTICHE	Stampaggio - Estrusione	Solventi Resine Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
8. VETRORESINA	Gel colatura, Taglio, Spruzzo, Stratificazione, Formatura, Levigatura	Stirene Fibre artificiali Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza
9. BIOMEDICALE	Magazzino	Movimentazione carichi Vibrazioni da carrello Stazione eretta prolungata Eventuale rischio chimico	in gravidanza in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)
	Granulazione – Estrusione - Stampaggio	Agenti chimici aerodispersi Rumore Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza
	Lavaggio e Pulizia pezzi con Solventi e Detergenti	Vapori CFC e Solventi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Tampografia	Solventi organici	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Assemblaggio fisico (es. saldatura a radiofrequenza, ultrasuoni)	Campi elettromagnetici Stazione eretta prolungata Rumore	in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Assemblaggio meccanico	Posture fisse Eventuale rischio chimico indiretto	valutare caso per caso in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)
	Assemblaggio Chimico	Cicloesanone e altri solventi	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
BIOMEDICALE	Confezionamento	Movimentazione carichi Posture incongrue Stazione eretta prolungata Eventuale rischio chimico indiretto	In gravidanza In gravidanza In gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)
	Sterilizzazione e stoccaggio	Ossido di Etilene	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
10. LEGNO	Lavorazione legno con uso di macchine utensili	Polveri di legno Rumore Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza
	Incollaggio a caldo - Produzione compensati e Agglomerati - Impiallacciatura	Colle e stucchi Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza
	Levigatura - Carteggiatura	Polveri Rumore Stazione eretta prolungata Vibrazioni mano-braccio da utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
	Verniciatura, Lucidatura	Solventi Vernici Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza
	Magazzino	Movimentazione carichi Vibrazioni da carrello Stazione eretta prolungata	in gravidanza in gravidanza in gravidanza
11. AGRICOLTURA	Preparazione terreno Preparazione miscele di prodotti fitosanitari	Prodotti fitosanitari-concimi Movimentazione carichi Vibrazioni da mac. agricole	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza
	Addette macchine agricole	Stazione eretta prolungata Rumore Vibrazioni	in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza
	Allevamento animali	Stazione eretta prolungata Zoonosi	in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
12.FLORICOLTURA E ORTICOLTURA IN SERRA	Predisposizione terreno Allestimento bancali Semina e messa a dimora delle piantine Raccolta	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Posture incongrue Microclima sfavorevole Vibrazioni da mezzi di trasporto	in gravidanza in gravidanza in gravidanza in gravidanza in gravidanza
	Concimazione Irrorazione con prodotti fitosanitari Coloritura	Prodotti fitosanitari-Concimi Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Posture incongrue Microclima sfavorevole Coloranti e solventi	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
13. CANTINE	Diraspatura Pigiatura	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Eventuale rumore	in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Fermentazione	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Rischio chimico da gas di fermentazione e additivi	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Imbottigliamento	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Rumore	in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Magazzino	Vibrazioni da mezzi di trasporto Movimentazione carichi	in gravidanza in gravidanza
	Laboratorio	Eventuale rischio chimico	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
14. INDUSTRIA CASEARIA	Trattamento latte Maturazione	Microclima sfavorevole Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza in gravidanza in gravidanza
	Lavorazione, confezionamento, stoccaggio formaggio	Microclima sfavorevole Rumore Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza
15. LAVORAZIONE CARNI	Stazionamento animali	Rumore Stazione eretta prolungata Rischio biologico	in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Macellazione Eviscerazione Sezionamento Lavorazioni visceri o tripperia	Rumore Stazione eretta prolungata Rischio biologico Movimentazione carichi Basse temperature (lavoro in cella frigo)	in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Lavorazioni successive (prosciuttificio, salumificio ecc)	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Basse temperature (lavoro in celle frigo)	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Confezionamento	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Basse temperature (lavoro in celle frigo)	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
16. MAGAZZINI ORTOFRUTTICOLI	Cernita frutta e verdura Calibratura	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Eventuale rumore da calibratrice	in gravidanza in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Maturazione artificiale della frutta o degli ortaggi	Rischio chimico da prodotti fitosanitari	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Magazzino	Vibrazioni da carrello Movimentazione carichi Basse temperature (lavoro in celle frigo)	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
17. TESSILE	Tessitura, Roccaturo	Movimentazione carichi Stazione eretta prolungata Rumore	In gravidanza In gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90)
	Tintura	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Bagni o colori di sostanze tossiche Prodotti Ausiliari (Antitarme, Imbibenti, Carriers..) Prodotti Antipiega Smacchiatori	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Stampaggio (Serigrafia, Stamperia)	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Pigmenti metallici (Pb, Cr, Sb, Mn, Cd) Solventi Ammine alifatiche Resine Coloranti	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
18. CONFEZIONE ABBIGLIAMENTO	Confezione	Uso frequente o con sforzo del pedale (valutare macchine da cucire) Movimentazione carichi Postura incongrua Collante - Resine Smacchiatori	in gravidanza  in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
19. LAVAGGIO AD ACQUA A SECCO STIRERIA	Lavaggio  Stiro	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Solventi (Percloroetilene)  Stazione eretta prolungata Calore all'addome (IR) Eventuale movimentazione carichi Smacchiatori	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto  in gravidanza in gravidanza in gravidanza Valutare il rischio chimico caso per caso

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
20. SANITA'	Laboratorio Analisi Laboratorio R.I.A.	Solventi Rischio biologico Radiazioni ionizzanti	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Sale Autoptiche	Formaldeide Gluteraldeide Rischio biologico Stazione eretta-posture incongrue	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Dialisi	Rischio biologico Stazione eretta-posture incongrue	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Reparti chirurgici, Malattie infettive, Reparti di Medicina (Medicina interna, Pediatria, Cardiologia, Geriatria...)	Stazione eretta prolungata Movimentazione di pazienti Rischio biologico	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Sale operatorie	Stazione eretta-posture incongrue Gas anestetici Radiazioni ionizzanti Rischio biologico	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Pronto Soccorso Rianimazione	Rischio biologico Stazione eretta prolungata Movimentazione pazienti	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza
	Radiodiagnostica Radioterapia Medicina Nucleare	Radiazioni ionizzanti Movimentazione di pazienti	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza
	Ambulatorio di Endoscopia	Rischio biologico Gluteraldeide	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Reparto di Psichiatria, Servizio di Salute Mentale	Contatto con pazienti psichiatrici	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
Servizio Rieducazione Tossico-Dipendente (SER.T), Comunità di recupero	Rischio biologico Assistenza ad eventuali soggetti con disturbi di personalità	in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto	



SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
SANITA'	Servizi Sanitari di Base (Centro prelievi, Medicina specialistica, ecc.)	Stazione eretta prolungata Eventuale movimentazione pazienti Rischio biologico Eventuale uso di disinfettanti, sterilizzanti	in gravidanza in gravidanza  in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Servizio Medicina Riabilitativa	Stazione eretta prolungata Movimentazione di pazienti Radiazioni non ionizzanti (es. Radarterapia, Marconiterapia, Laserterapia..) Eventuale rischio biologico	in gravidanza in gravidanza in gravidanza  in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto (valutare caso per caso)
	Studio Dentistico/Assistente alla poltrona	Stazione eretta -postura incongrua Rischio biologico Possibili Radiazioni ionizzanti Rischio chimico	in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
21.CASE PROTETTE	Assistenza di base (ADB), Infermiera, O.T.A.A. , OSA, OSS (Operatori socio-sanitari)	Stazione eretta prolungata Movimentazione di anziani non autosufficienti Assistenza ad anziani affetti da patologie psichiatriche Rischio biologico	in gravidanza in gravidanza  in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto  in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
22. SCUOLA	Educatrici di Asilo Nido	Sollevamento di bambini Stazione eretta prolungata Rischio biologico da stretto contatto e igiene personale dei bambini piccoli	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto
	Insegnanti di Scuola Materna	Sollevamento di bambini Stazione eretta prolungata	in gravidanza in gravidanza
	Insegnanti di Appoggio scolastico	Appoggio scolastico ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio (fatica fisica, se sollevati o aiutati negli spostamenti) o con gravi disturbi comportamentali	in gravidanza ed eventualmente fino a sette mesi dopo il parto
	Collaboratrice scolastica	Operazioni di Pulizia (eventuale movimentazione pesi, prodotti di pulizia pericolosi per la salute)	Valutare caso per caso i rischi specifici
23. IMPRESE DI PULIZIA	Addetta alle pulizie in ambienti civili e/o industriali (limitatamente agli spogliatoi, ai servizi igienici, agli uffici)	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Eventuale uso di scale Prodotti di pulizia pericolosi per la salute	in gravidanza in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)
	Addetta alle pulizie di reparti industriali	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Eventuale uso di scale Rischi dei reparti Prodotti di pulizia pericolosi per la salute	in gravidanza in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso) in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)
	Addetta alle pulizie in ambiente ospedaliero	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Eventuale uso di scale Prodotti di pulizia pericolosi per la salute Rischio biologico	in gravidanza in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso) in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
24. TRASPORTI	Autisti	Vibrazioni Posture incongrue Eventuale movimentazione carichi	in gravidanza in gravidanza in gravidanza
25. NETTEZZA URBANA	Autisti	Vibrazioni Posture incongrue	in gravidanza in gravidanza
	Netturbino	Stazione eretta prolungata Rumore, Movimentazione carichi, Gas di scarico Rischio biologico per eventuali ferite da taglio/punta	in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
	Laboratorio analisi Espurgo Depurazioni acque	Rischio biologico Rischio chimico	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
26. PARRUCCHIERE	Parrucchiere	Stazione eretta prolungata Rischio chimico da uso di tinture, lacche, liquidi per permanente ecc	in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
27. ESTETISTE	Estetiste	Stazione eretta prolungata Posture incongrue Rischio biologico (es. pedicure)	in gravidanza in gravidanza in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
28. INDUSTRIE GRAFICHE	Fotoincisione	Idrochinoni Dietilenglicoli Ammoniaca, ecc Postura incongrua	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza
	Incollaggio pellicole	Solventi aromatici Solventi alifatici clorurati	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
	Stampa e pulitura macchine	Solventi organici Resine Pigmenti Movimentazione carichi Rumore Stazione eretta prolungata	in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto in gravidanza in gravidanza (Lep> 80) e fino a 7 mesi dopo il parto (Lep> 90) in gravidanza
29. RISTORAZIONE	Addetta alla mensa Cuoca	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	in gravidanza in gravidanza
	Cameriere Barista	Stazione eretta prolungata Eventuale movimentazione carichi	in gravidanza in gravidanza

SETTORE/COMPARTO	REPARTO/MANSIONE	PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ALLONTANAMENTO DAL RISCHIO
30. SUPERMERCATI	Addetta alla cassa	Eventuale stazione eretta Eventuale movimentazione carichi Postura fissa Eventuali NIR da barriere antitaccheggio	In gravidanza In gravidanza  Allontanamento negli ultimi tre mesi di gravidanza In gravidanza
	Allestimento corsie/banchi	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi	In gravidanza In gravidanza
	Banconista Gastronomia Macelleria- lavorazioni carni Pescheria	Stazione eretta prolungata Movimentazione carichi Uso di attrezzi taglienti	In gravidanza In gravidanza In gravidanza
	Magazzino Celle frigo	Movimentazione carichi Vibrazioni da uso di carrelli Stazione eretta prolungata Basse temperature per lavoro in celle frigo	In gravidanza In gravidanza In gravidanza In gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto
31. VIGILANZA	Controllo accessi Vigilanza diretta o tramite circuiti Antitaccheggio Vigilanza chiusura serale	Stazione eretta prolungata Rischio di aggressioni e reazioni violente	In gravidanza In gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (valutare caso per caso)



## PROCEDURE

Di seguito vengono illustrate le procedure per l'applicazione delle misure di tutela della lavoratrice madre da lavoro a rischio, concordate tra Azienda USL, Direzione Provinciale del Lavoro e INPS.

Sono possibili due percorsi.

### PERCORSO 1:

la ditta, avendo avuto comunicazione da parte della lavoratrice del proprio stato di gravidanza, in presenza di rischi per la salute della donna o del bambino, quando non risulti possibile modificare le condizioni di lavoro per eliminare i rischi suddetti, provvede allo spostamento di mansione o, se non sono disponibili mansioni adeguate, all'invio della lavoratrice al SPSAL competente per territorio per l'attivazione della pratica di interdizione dal lavoro (questo è il percorso previsto dall'applicazione del D. Lgs. 151/01, riportato nello schema a pag. 33).

### PERCORSO 2:

la lavoratrice si presenta direttamente al SPSAL competente per territorio, presentando un certificato di gravidanza e chiedendo l'allontanamento da lavoro a rischio; in questo caso è il SPSAL a richiedere alla ditta l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio (questo è il percorso tradizionale, riportato nello schema a pag. 34, che dovrà essere progressivamente sostituito da quello illustrato dal percorso 1).

#### ○ **Lavoratrici in gravidanza**

- Il datore di lavoro (DDL), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente (MC), consultato preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), identifica le mansioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento, anche utilizzando gli schemi proposti nelle pagine precedenti. Il DDL provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi ex art.4 D.Lgs.626/94 con l'analisi e l'identificazione delle mansioni a rischio. Nel caso non emergano mansioni a rischio, la procedura si conclude.
- Nel caso che in azienda sia presente almeno una mansione a rischio, la ditta informa le lavoratrici in età fertile della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.
- Quando una lavoratrice informa del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle **a rischio per la gravidanza**, anche richiedendo eventualmente il parere del MC. Nel caso che la mansione svolta risulti a rischio il datore di lavoro modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio; se questo non risulta possibile individua eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice gravida e ne verifica le compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC.
- Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione e comunicandolo al SPSAL, per le valutazioni di competenza, mediante trasmissione del modulo in Allegato 2 debitamente compilato.
- Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro invia la lavoratrice stessa al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) dell'Azienda USL territorialmente competente, consegnandole il modulo in Allegato 2 debitamente compilato che la lavoratrice deve a sua volta presentare al SPSAL.

- Il SPSAL esegue le proprie verifiche e inoltra la pratica alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) per il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal Lavoro, che decorrerà dalla data in cui la ditta ha dichiarato al SPSAL l'impossibilità di cambio mansione tramite il modulo in Allegato 2.
- Qualora la lavoratrice si rivolga direttamente al SPSAL l'interdizione decorrerà dal giorno in cui il SPSAL stesso avrà richiesto alla ditta l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio.

#### ○ **Lavoratrice in periodo di allattamento**

- Il DDL comunica alle lavoratrici in maternità obbligatoria la necessità di segnalare l'avvenuta nascita del figlio con un congruo periodo di anticipo rispetto al termine del periodo di astensione obbligatoria post-parto.
- Quando una lavoratrice in astensione obbligatoria informa dell'avvenuta nascita del figlio il DDL, questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle **a rischio per l'allattamento**, anche richiedendo eventualmente il giudizio del MC. Nel caso che la lavorazione svolta risulti a rischio il DDL modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio; se questo non risulta possibile verifica la disponibilità di eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice in allattamento e ne verifica la compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC.
- Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione e comunicandolo al SPSAL, per le valutazioni di competenza, mediante trasmissione del modulo in Allegato 2 debitamente compilato.
- Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro invia la lavoratrice al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL territorialmente competente consegnandole il modulo in Allegato 2 debitamente compilato che la lavoratrice deve a sua volta presentare al SPSAL.
- Il SPSAL esegue le proprie verifiche e inoltra la pratica alla DPL per il rilascio del provvedimento di interdizione prolungata dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto, che decorrerà dal termine del periodo di interdizione obbligatoria.

Al rientro al lavoro della lavoratrice madre, qualora ella sia ancora in periodo di effettivo allattamento, è opportuna una valutazione del MC che potrà suggerire eventuali ulteriori misure di tutela.



## SCHEMA PROCEDURALE DEL PERCORSO 1

COMUNICAZIONE DA PARTE DELLA LAVORATRICE AL DATORE DI LAVORO (DDL) DELLO STATO DI GRAVIDANZA O DELLA NASCITA DEL FIGLIO



IN BASE ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO  
E/O AL PARERE DEL MEDICO COMPETENTE  
LA MANSIONE E' A RISCHIO?

↙  
SI

↘  
NO la lavoratrice  
continua a svolgere  
la propria mansione



DDL MODIFICA  
O CAMBIA LA MANSIONE



DDL COMUNICA A SPSAL  
IL CAMBIO MANSIONE



VALUTAZIONE DELLA  
NUOVA MANSIONE  
DA PARTE DELLO SPSAL



MANSIONE IDONEA



MANSIONE NON IDONEA



COMUNICAZIONE  
A DITTA, LAVORATRICE  
E DIREZIONE  
PROVINCIALE DEL  
LAVORO (DPL)



DDL NON PUO' MODIFICARE  
O CAMBIARE LA MANSIONE



DDL INVITA LA LAVORATRICE  
A PRESENTARSI AL SPSAL  
PER LA DOMANDA DI  
ANTICIPAZIONE/PROLUNGAMENTO  
MATERNITA', munita della dichiarazione del  
DDL sull'impossibilità di cambio mansione e del  
certificato di gravidanza

(in caso di prolungamento della maternità  
la lavoratrice autocertificherà la nascita del figlio)



RICHIESTA SPSAL A DPL DI  
ANTICIPAZIONE/ PROLUNGAMENTO  
MATERNITA' PER LAVORO A RISCHIO



PROVVEDIMENTO DELLA DPL,  
INVIATO A DITTA,  
LAVORATRICE E INPS

Il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro decorrerà dalla data in cui la Ditta ha dichiarato l'impossibilità di spostamento a mansioni adeguate.

## SCHEMA PROCEDURALE DEL PERCORSO 2

DOMANDA DELLA LAVORATRICE AL SPSAL



RICHIESTA DI ALLONTANAMENTO DA LAVORO A RISCHIO  
INVIATA DA SPSAL A DITTA (entro 3 giorni)



VERIFICA DELLA DISPONIBILITA' DI MANSIONI ADEGUATE  
IN BASE ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI



DISPONIBILITA'  
DI MANSIONI ADEGUATE



CAMBIO MANSIONE  
(con immediata comunicazione a SPSAL)



VALUTAZIONE DELLA  
NUOVA MANSIONE  
DA PARTE DELLO SPSAL



MANSIONE  
IDONEA



COMUNICAZIONE  
A DITTA, LAVORATRICE E DPL



INDISPONIBILITA'  
DI MANSIONI ADEGUATE



ALLONTANAMENTO DAL LAVORO  
(con immediata comunicazione a SPSAL)



RICHIESTA SPSAL A DIREZIONE PROVINCIALE  
DEL LAVORO (DPL) DI ANTICIPAZIONE  
MATERNITA' PER LAVORO A RISCHIO



PROVVEDIMENTO DELLA DPL  
INVIATO A DITTA, LAVORATRICE E INPS



MANSIONE  
NON IDONEA

Il provvedimento di interdizione dal lavoro decorrerà dalla data in cui il SPSAL trasmette alla ditta la richiesta di allontanare la lavoratrice dal lavoro a rischio.

## MATERNITA' ANTICIPATA PER GRAVIDANZA A RISCHIO

Qualora la lavoratrice presenti gravi complicanze della gestazione o preesistenti patologie, che potrebbero essere aggravate dallo stato di gravidanza, ha diritto all'anticipo dell'astensione obbligatoria dal lavoro per **gravidanza a rischio**.

Di seguito si riporta la procedura da seguire per la concessione della maternità anticipata per gravidanza a rischio.

LA LAVORATRICE PRESENTA ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO (DPL) della provincia di residenza IL CERTIFICATO MEDICO DEL GINECOLOGO CHE RICHIEDE L'ASTENSIONE ANTICIPATA PER GRAVIDANZA A RISCHIO (complicanze della gestazione)



LA DPL RILASCIATA ALLA LAVORATRICE UNA RICEVUTA ATTESTANTE LA DATA DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E IL PERIODO DI INTERDIZIONE RICHIESTO



se il CERTIFICATO è stato RILASCIATO  
DA GINECOLOGO PRIVATO



se il CERTIFICATO è stato RILASCIATO  
DA GINECOLOGO PUBBLICO



VISITA DI CONTROLLO  
PRESSO IL GINECOLOGO  
DEL CONSULTORIO USL



RILASCIO DEL PROVVEDIMENTO DEFINITIVO DA PARTE DELLA DPL,  
CON INDICAZIONE DEL PERIODO DI INTERDIZIONE CONCESSO  
(LA DECORRENZA DEL PROVVEDIMENTO E' DALLA DATA  
DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA)

**N.B.** LA LAVORATRICE DALLA DATA DI PRESENTAZIONE DEL CERTIFICATO MEDICO ALLA DPL PUO' ASTENERSI DAL LAVORO

## FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'

- Le lavoratrici che non effettuano lavori pericolosi faticosi o insalubri ai sensi dell'Art. 7 del D.L.gs 151/01 possono usufruire della flessibilità del congedo di maternità, cioè **possono astenersi dal lavoro partendo dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto**, a condizione che il Medico specialista Ginecologo dell'AUSL o dell'Azienda Ospedaliera e il Medico Competente della ditta (ove previsto), attestino che tale opzione non arrechi danni alla salute della gestante e del nascituro.  
Se in azienda non è previsto il Medico Competente occorre una dichiarazione del Datore di Lavoro che attesti che la mansione della lavoratrice non è a rischio.
- Per usufruire della flessibilità la lavoratrice deve farne specifica richiesta **al Datore di Lavoro e all'INPS** (per il Settore Pubblico solo al Datore di Lavoro), compilando il modulo per la domanda di astensione obbligatoria (riportato a pag. 40) che contiene un riquadro specifico per la richiesta di flessibilità, e allegando le certificazioni richieste:
  1. certificato del medico specialista ginecologo dell'AUSL o dell'Azienda Ospedaliera che attesti che le condizioni di salute consentono il proseguimento dell'attività lavorativa fino alla fine dell'ottavo mese di gravidanza;
  2. certificato del medico competente della ditta (o se questi non è previsto dichiarazione del datore di lavoro) che attesti l'assenza di rischi per la salute e la sicurezza nella mansione svolta.

La domanda di flessibilità del congedo di maternità deve essere presentata entro la fine del settimo mese di gravidanza.

### NOTE

In caso di **interruzione della gravidanza** di una lavoratrice in maternità anticipata (sia per lavoro a rischio che per gravidanza a rischio) è necessario che la lavoratrice stessa ne informi la DPL, che provvederà a comunicare a lavoratrice, azienda e INPS l'interruzione del provvedimento di interdizione dal lavoro.

# MODULISTICA

Modulo per l'istanza della lavoratrice (ALLEGATO 1)

AL SPSAL AZIENDA USL

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL  
LAVORO DI MODENA  
SERVIZIO ISPEZIONE DEL LAVORO  
piazza Cittadella n° 8/9  
41100 Modena

LA SOTTOSCRITTA \_\_\_\_\_

NATA A \_\_\_\_\_ PROV. \_\_\_\_\_ IL \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

RESIDENTE/DOMICILIATA A \_\_\_\_\_

IN VIA \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_ TEL. \_\_\_\_\_

DIPENDENTE DELLA DITTA \_\_\_\_\_

CON SEDE A \_\_\_\_\_ VIA \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

TEL. \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_

CON LA MANSIONE DI \_\_\_\_\_

GRAVIDA AL \_\_\_\_\_  
(allega certificato di gravidanza)

DICHIARA ai sensi dell'art. 2 Legge 15/68, dell' art.3 Legge 127/97 e art. 1 DPR 403/98, consapevole delle sanzioni penali previste dall' art.26 Legge 15/68 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, DI AVER PARTORITO

a \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

il/la bambino/a \_\_\_\_\_

CHIEDE

di poter usufruire dei benefici previsti per lavoro a rischio dal D. Lgs. n.151/2001 di tutela della lavoratrice madre.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Modulo per la comunicazione da parte della ditta allo SPSAL della possibilità o impossibilità di cambio mansione della lavoratrice madre (**ALLEGATO 2**)

**Carta intestata della ditta**  
(che riporti ragione sociale e P.IVA)

Spett.le SPSAL Azienda USL

Oggetto: Richiesta di maternità anticipata per lavoro a rischio  
(D.Lgs. 151/01) relativa alla signora \_\_\_\_\_

La signora \_\_\_\_\_, nata a \_\_\_\_\_

il giorno \_\_\_\_\_, residente a \_\_\_\_\_

in via \_\_\_\_\_, telefono \_\_\_\_\_

occupata alle dipendenze della ditta scrivente in qualità di \_\_\_\_\_

ha comunicato

- il proprio stato di gravidanza
- di aver partorito in data \_\_\_\_\_

La mansione svolta risulta compresa tra i lavori vietati

- durante la gravidanza
- fino a sette mesi dopo il parto

A seguito della valutazione eseguita ai sensi del D. Lgs. 151/01 si comunica che :

non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della gravidanza per i seguenti motivi:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto per i seguenti motivi:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La lavoratrice verrà adibita immediatamente alla seguente mansione:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Cordiali saluti.

La Direzione Aziendale  
(Firma)

Esiste anche un modulo predisposto dalla Direzione Provinciale del Lavoro per l'istanza di maternità anticipata per lavoro a rischio o gravidanza a rischio che di seguito si riporta.

Alla Direzione Prov.le del Lavoro  
P.zza Cittadella 8/9  
41100 - Modena (MO)

**DOMANDA DI ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'**  
**ai sensi dell'art. 17 del D.L.vo 26.03.01 n. 151**

La sottoscritta .....  
nata a ..... prov. .... il .....  
residente a ..... prov. .... CAP .....  
in via/p.zza ..... n. .... Tel. ....  
dipendente della ditta .....  
avente sede a ..... prov. .... CAP .....  
in via/p.zza ..... n. .... Tel. ....  
FAX ..... con mansioni di .....  
chiede l'anticipo del congedo di maternità dal .....

- PER GRAVIDANZA A RISCHIO** (allega il certificato medico rilasciato da un ginecologo pubblico o privato - in tal caso seguirà una visita di controllo - attestante le gravi complicanze della gestazione o le pregresse patologie che si ritiene possano essere aggravate dallo stato di gravidanza)
- PER LAVORO A RISCHIO** (allega, oltre al certificato di gravidanza, certificazione di un medico del lavoro del SPSAL attestante l'esposizione a mansioni o condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della madre o del bambino e l'impossibilità di spostamento ad altre mansioni confacenti)

(oppure) chiede il prolungamento del congedo di maternità per lavoro a rischio fino a 7 mesi dopo il parto, avvenuto il .....,  
nome del neonato: .....

Data ..... Firma della lavoratrice .....

PRESENTARE O SPEDIRE PER RACCOMANDATA ALLA DIREZIONE PROV.LE DEL LAVORO ASSIEME AL CERTIFICATO MEDICO ORIGINALE (+ 1 FOTOCOPIA SE PROVENIENTE DA UN GINECOLOGO PRIVATO). IL SUCCESSIVO PROVVEDIMENTO SARA' INOLTROATO A MEZZO POSTA ENTRO 7 GIORNI. IL MEDICO DEL SERVIZIO PUBBLICO CHE EFFETTUA L'ACCERTAMENTO SANITARIO E' AUTORIZZATO A RICEVERE LA DOMANDA E A TRASMETTERLA D'UFFICIO ASSIEME AL CERTIFICATO, ANCHE VIA FAX, ALLA DIREZIONE PROV.LE DEL LAVORO, CHE PROVVEDERA' DALLA DATA INDICATA SUL CERTIFICATO.

IN CASO DI LAVORO A RISCHIO, PER ACCELERARE L'ACCERTAMENTO SANITARIO, E' CONSIGLIABILE PRESENTARE AL MEDICO DEL LAVORO DEL COMPETENTE SERVIZIO PUBBLICO (S.P.S.A.L.) UNA DICHIARAZIONE DEL DATORE DI LAVORO DALLA QUALE RISULTI IN MODO CHIARO L'IMPOSSIBILITA' DI ADIBIRE LA LAVORATRICE AD ALTRE MANSIONI, SULLA BASE DI ELEMENTI TECNICI ATTINENTI ALL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE ED ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI EFFETTUATA A NORMA DI LEGGE.

PER INFORMAZIONI CHIEDERE ALL'UFFICIO AUTORIZZAZIONI TEL.059/222410-223430-224955

Si riporta infine nelle pagine seguenti il **modulo INPS di domanda di congedo per maternità** (la cosiddetta astensione obbligatoria per maternità).

**DOMANDA DI CONGEDO PER MATERNITÀ (ASTENSIONE OBBLIGATORIA)  
LAVORATRICI / LAVORATORI DIPENDENTI (artt. 16 e 17 T.U. Maternità - Decreto n.151/2001)**  
(modulo di domanda utilizzabile anche dai lavoratori dipendenti: vedi avvertenze punto 1/b)

ALL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Sede di

ALL'AZIENDA

INDIRIZZO (Via, piazza, N. Civico)

CAP

COMUNE

PROV.

A DATI DEL / DELLA RICHIEDENTE					
		COGNOME		NOME	
SESSO	DATA DI NASCITA		COMUNE O STATO ESTERO DI NACITA	PROV.	CODICE FISCALE
		INDIRIZZO (Via, piazza, N. Civico)			CAP
		COMUNE DI RESIDENZA	PROV.	TELEFONO	

**IL / LA SOTTOSCRITTO / A CHIEDE**  
di fruire del congedo di maternità (astensione obbligatoria dal lavoro) per il previsto periodo  
e della relativa indennità (V. AVVERTENZE IMPORTANTI)

B IL / LA SOTTOSCRITTO / A DICHIARA					
di essere titolare di un valido rapporto di lavoro					
DAL		DITTA		Matricola Aziendale	
		INDIRIZZO (Via, piazza, N. Civico)		PROV.	COMUNE
DAL		DITTA		Matricola Aziendale	
		INDIRIZZO (Via, piazza, N. Civico)		PROV.	COMUNE
di essere licenziato/a (o anche dimissionario/a) dal					
di essere utilizzato/a (compilare anche riquadro precedente) in A.S.U. (Attività socialmente utile) A.P.U. (Attività di pubblica utilità) dal					
al (se licenziata/o anteriormente, compilare anche la voce precedente)					
di essere sospeso/a dal					
<b>Settore di attività</b>					
Industria, Artigianato, o Terziario o Servizi (già Commercio), Credito, Assicurazioni, Servizi tributari appaltati					
Servizi domestici e familiari			Cooperative (socia/o lavorat____)		Lavoro a domicilio
Spettacolo a tempo <b>indeterminato</b>			Spettacolo a tempo determinato o a prestazione o a giornata, ecc.		
Agricoltura, con contratto a tempo <b>indeterminato</b>					
Agricoltura, con contratto a tempo <b>determinato</b> con iscrizione negli elenchi dei <b>lavoratori agricoli</b> del Comune di:					
			nell'anno		per gg.
Altro (indicare)					
<b>con qualifica di:</b>		Operaio/a	Impiegato/a	Apprendista	
di non essere/ di essere parente (figlio/a, sorella, fratello, nipote) o affine (nuora/genero o cognata) o moglie/marito del datore di lavoro					
indicare il rapporto di parentela o affinità					
che, pur abitando stabilmente all'indirizzo indicato al quadro A, la "residenza anagrafica" risulta					
		COMUNE	CAP	PROV.	INDIRIZZO (Via, civico)

**N.B.:** Scrivere in stampatello e barrare le caselle che interessano



<b>C CERTIFICATO MEDICO DI GRAVIDANZA</b> (da compilare a cura del ginecologo abilitato dell'ASL o dell'Azienda Ospedaliera)			
Io sottoscritto Dott.	COGNOME	NOME	
certifico di aver visitato la Sig.ra	COGNOME	NOME	
nata il	DATA DI NASCITA	COMUNE O STATO ESTERO DI NASCITA	PROV.
L'interessata dichiara:	L'ultima mestruazione è iniziata il _____ i movimenti attivi del feto si sono manifestati _____ i circa il _____		
I primi fenomeni connessi alla gravidanza si sono manifestati circa il _____			
Dall'esame clinico risultano i seguenti rilievi obiettivi per la diagnosi _____			
In base ai dati sopra esposti, ritengo che l'interessata si trovi al _____ mese di gravidanza e che il parto avverrà presumibilmente _____ il _____			
Data	Firma e timbro del medico _____		

<b>D FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'</b> (art. 20 T.U. Maternità)	
La sottoscritta chiede	
di avvalersi della facoltà di usufruire della flessibilità del congedo di maternità per un totale di n. _____ giorni di anticipazione, _____ giorni che saranno quindi fruiti dopo la scadenza del normale periodo (3 mesi) di astensione obbligatoria dopo il parto. A tal fine	
_____ dichiara	
di essere stata posta / non essere stata posta in maternità con provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte del competente Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, ai sensi dell'art. 17 del T.U. sulla Maternità (già art. 5 della legge 1204/71), per il periodo dal _____ al _____	

<b>E MODALITA' DI PAGAMENTO</b> (solo per pagamenti diretti INPS: disoccupati/sospesi, operai agricoli, lavoratori domestici, lavoratori stagionali a termine, lavoratori spettacolo a tempo determinato o a prestazione)			
IN EURO	ASSEGNO CIRCOLARE	ACCREDITO SUL CONTO CORRENTE BANCARIO	
		(Indicare le coordinate bancarie nelle caselle sottostanti) (1)	
CIN	CODICE BANCA	CODICE CAB	CODICE CLIENTE
(1) I dati possono essere rilevati dall'estratto conto bancario			



## AVVERTENZE IMPORTANTI

### 1) SOGGETTI AVENTI DIRITTO:

- a) **Lavoratrici madri per le quali risulti dovuto il contributo per l'assicurazione obbligatoria di maternità:**
- con attività lavorativa in atto (per le agricole e le addette ai servizi domestici, sono richiesti requisiti differenti di attività lavorativa). dipendenti da privati datori di lavoro
  - disoccupate o sospese entro 60 giorni dalla cessazione o sospensione
  - disoccupate con diritto all'indennità di disoccupazione
  - disoccupate non assicurate contro la disoccupazione, semprechè il periodo di maternità inizi entro 180 giorni dal licenziamento e risultino a loro favore almeno 26 contributi settimanali nell'ultimo biennio
  - sospese con diritto all'integrazione salariale
  - lavoratrici impegnate in A.S.U/A.P.U.22 (Attività socialmente utile/Attività di pubblica utilità)
- b) **Lavoratori padri, in possesso dei requisiti indicati alla lett. a):** hanno diritto a 3 mesi dopo il parto in caso di grave infermità o morte della madre o abbandono del bambino da parte della madre o affidamento esclusivo al padre (art. 28 T.U. Maternità). Per la richiesta può essere utilizzato il presente modulo allegando la documentazione necessaria.
- c) **Genitori adottanti o affidatari, in possesso dei requisiti indicati alla lett. a):** madri o padri (nel caso in cui la madre abbia rinunciato -se ne aveva diritto- a fruirne o sia deceduta, oppure il bambino gli sia affidato in via esclusiva) per i 3 mesi successivi alla data di effettivo ingresso in famiglia, del bambino di età non superiore a 6 anni (per le adozioni nazionali) e non superiore a 18 anni (per le adozioni internazionali).

### 2) PERIODI DI CONGEDO E MISURA DELL'INDENNITÀ:

- a) **Periodo normale:** 2 mesi precedenti la data presunta del parto (più l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto) e 3 mesi successivi al parto, fatti salvi ulteriori periodi per anticipazioni o prolungamenti disposti dalla Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezione del Lavoro.
- b) **Flessibilità** (v. punto 3., lett. c): anche soltanto il mese precedente la data presunta del parto (anziché i due mesi precedenti), con spostamento dell'astensione non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, che pertanto, potrà essere prolungato fino a 4 mesi di congedo.
- c) **Parto prematuro:** i giorni non goduti di astensione precedente i due mesi la data presunta del parto si aggiungono ai tre mesi successivi al parto (non sono riconoscibili i giorni precedenti i due mesi suddetti).
- d) **Misura:** 80% della retribuzione in tutti i casi.

### 3) DOCUMENTAZIONE:

- a) La **certificazione di gravidanza** può essere anche rilasciata da medici diversi da quello indicato al quadro C, ma in questo caso è facoltà del datore del lavoro o dell'Inps accettare i certificati stessi ovvero richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata (art. 76 T.U. Maternità).
- b) Entro 30 giorni dalla data del parto dovrà essere presentato il **"certificato di assistenza al parto"** o "stato di famiglia" o "dichiarazione sostitutiva" da cui risultino le generalità del bambino e lo stato di genitore dello stesso da parte della/del richiedente con le proprie generalità o eventuale documentazione attestante l'aborto (che non dà diritto a trattamenti di maternità, ma se del caso, a quello di malattia, per la durata dell'incapacità al lavoro).
- c) Nel caso di **flessibilità** (vedi quadro D) sono necessarie le seguenti attestazioni rilasciate dal:
- \* **ginecologo del SSN o con esso convenzionato** (da compilare nel corso del settimo mese di gravidanza) in cui devono essere riportati:
    - le generalità dell'interessata, le indicazioni sul datore di lavoro e la sede dove la stessa presta il proprio lavoro e sulle mansioni alle quali è addetta;
    - l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni a rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro al momento della richiesta;
    - il venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento della competente Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezione del Lavoro, di interdizione anticipata ai sensi dell'art.17, comma 2, lett a), del T.U. Maternità;
    - l'assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro (solo qualora non sia previsto in azienda l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro e sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta);
  - l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto
  - \* **medico aziendale responsabile della sorveglianza sanitaria** (Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626) in cui devono essere riportati:
    - il venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento della competente Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezione del Lavoro, di interdizione anticipata ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. b) e c), del T.U. Maternità;
    - l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto
    - l'assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro;
- ovvero
- dichiarazione del datore di Lavoro che in azienda o per le attività svolte dalla lavoratrice interessata non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro ai sensi del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

**D.Lgs. n° 151 del 26/03/2001**  
**Testo unico delle disposizioni legislative**  
**in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita',**  
**a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.**

Doc. **301B0151.000** di Origine **Nazionale**  
emanato/a da : **Presidente della Repubblica**  
e pubblicato/a su : **Gazz. Uff. Suppl. Ordin. n° 96 del 26/04/2001**

riguardante :  
**SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO - Tutela del Lavoro - Lavoro delle donne e dei fanciulli**

## **SOMMARIO**

### NOTE

### TESTO

#### Capo I - disposizioni generali.

- Art. 1. Oggetto.
- Art. 2. Definizioni.
- Art. 3. Divieto di discriminazione.
- Art. 4. Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.
- Art. 5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto.

#### Capo II - tutela della salute della lavoratrice.

- Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute.
- Art. 7. Lavori vietati.
- Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti.
- Art. 9. Polizia di Stato, penitenziaria e municipale.
- Art. 10. Personale militare femminile.
- Art. 11. Valutazione dei rischi.
- Art. 12. Conseguenze della valutazione.
- Art. 13. Adeguamento alla disciplina comunitaria.
- Art. 14. Controlli prenatali.
- Art. 15. Disposizioni applicabili.

#### Capo III - congedo di maternita'.

- Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne.
- Art. 17. Estensione del divieto.
- Art. 18. Sanzioni.
- Art. 19. Interruzione della gravidanza.
- Art. 20. Flessibilita' del congedo di maternita'.
- Art. 21. Documentazione.
- Art. 22. Trattamento economico e normativo.
- Art. 23. Calcolo dell'indennita'.
- Art. 24. Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico.
- Art. 25. Trattamento previdenziale.
- Art. 26. Adozioni e affidamenti.
- Art. 27. Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali.

#### Capo IV - Congedo di paternita'.

Art. 28. Congedo di paternita'.

Art. 29. Trattamento economico e normativo.

Art. 30. Trattamento previdenziale.

Art. 31. Adozioni e affidamenti.

#### Capo V - congedo parentale.

Art. 32. Congedo parentale.

Art. 33. Prolungamento del congedo.

Art. 34. Trattamento economico e normativo.

Art. 35. Trattamento previdenziale.

Art. 36. Adozioni e affidamenti.

Art. 37. Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali.

Art. 38. Sanzioni.

#### Capo VI - Riposi, permessi e congedi.

Art. 39. Riposi giornalieri della madre.

Art. 40. Riposi giornalieri del padre.

Art. 41. Riposi per parti plurimi.

Art. 42. Riposi e permessi per i figli con handicap grave.

Art. 43. Trattamento economico e normativo.

Art. 44. Trattamento previdenziale.

Art. 45. Adozioni e affidamenti.

Art. 46. Sanzioni.

#### Capo VII - congedi per la malattia del figlio.

Art. 47. Congedo per la malattia del figlio.

Art. 48. Trattamento economico e normativo.

Art. 49. Trattamento previdenziale.

Art. 50. Adozioni e affidamenti .

Art. 51. Documentazione .

Art. 52. Sanzioni .

#### Capo VIII - lavoro notturno.

Art. 53. Lavoro notturno

#### Capo IX - divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro.

Art. 54. Divieto di licenziamento .

Art. 55. Dimissioni .

Art. 56. Diritto al rientro e alla conservazione del posto .

#### Capo X - disposizioni speciali.

Art. 57. Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni .

Art. 58. Personale militare .

Art. 59. Lavoro stagionale .

Art. 60. Lavoro a tempo parziale .

Art. 61. Lavoro a domicilio .

Art. 62. Lavoro domestico .

Art. 63. Lavoro in agricoltura .

Art. 64. Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Art. 65. Attivita' socialmente utili .

Capo XI - lavoratrici autonome.

Art. 66. Indennita' di maternita' per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole .

Art. 67. Modalita' di erogazione .

Art. 68. Misura dell'indennita' .

Art. 69. Congedo parentale .

Capo XII - libere professioniste.

Art. 70. Indennita' di maternita' per le libere professioniste .

Art. 71. Termini e modalita' della domanda .

Art. 72. Adozioni e affidamenti .

Art. 73. Indennita' in caso di interruzione della gravidanza .

Capo XIII - sostegno alla maternita' e alla paternita'.

Art. 74. Assegno di maternita' di base .

Art. 75. Assegno di maternita' per lavori atipici e discontinui .

Capo XIV - Vigilanza.

Art. 76. Documentazione .

Art. 77. Vigilanza .

Capo XV - disposizioni in materia di oneri contributivi.

Art. 78. Riduzione degli oneri di maternita' .

Art. 79. Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato .

Art. 80. Oneri derivanti dall'assegno di maternita' di base .

Art. 81. Oneri derivanti dall'assegno di maternita' per lavori atipici e discontinui .

Art. 82. Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle lavoratrici autonome .

Art. 83. Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle libere professioniste .

Art. 84. Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle collaboratrici coordinate e continuative .

Capo XVI - disposizioni finali.

Art. 85. Disposizioni in vigore.

Art. 86. Disposizioni abrogate .

Art. 87. Disposizioni regolamentari di attuazione.

Art. 88. Entrata in vigore.

ALLEGATO A.

ALLEGATO B.

ALLEGATO C.

ALLEGATO D.

## NOTE

Art. 4, commi 1 e 2: così modificati dall'art. 1 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 16, comma 1, lettera c): così modificata dall'art. 2 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 17, comma 2: così modificato dall'art. 2 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 22, comma 2: così sostituito dall'art. 2 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Capo VI: la rubrica del presente capo è stata così sostituita dall'art. 3 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 42, comma 5: il primo e l'ultimo periodo sono stati così modificati dall'art. 3 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Capo IX: la rubrica del presente capo è stata così modificata dall'art. 4 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 54, comma 4: così modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 56, comma 4-bis: aggiunto dall'art. 4 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 57, comma 1: così modificato dall'art. 5 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 64: la rubrica del presente articolo è stata così sostituita dall'art. 5 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 64, comma 2: così modificato dall'art. 5 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 69, comma 1: così modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 69, comma 1-bis: aggiunto dall'art. 6 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 70, comma 1: così modificato dall'art. 7 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 71, comma 1, 2 e 4: così modificati dall'art. 7 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 72, comma 2: così modificato dall'art. 7 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 73, comma 2: così modificato dall'art. 7 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 83, commi 2 e 3: così sostituiti dall'art. 8 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 85, comma 2, lettera k): così sostituita dall'art. 9 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 85, comma 2, lettera r-bis): aggiunta dall'art. 9 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 86, comma 2, lettera t): così modificata dall'art. 7 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Art. 86, comma 3: è stato così rettificato mediante errata-corrige pubblicata sulla G.U. n. 234 dell' 8 ottobre 2001.  
Art. 86, comma 3-bis: aggiunto dall'art. 9 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.  
Allegato D: così sostituito dall'art. 10 del D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

## TESTO

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica

Emana il seguente decreto legislativo:

### Capo I - disposizioni generali.

#### Art. 1. Oggetto.

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3).

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il

sostegno economico alla maternita' e alla paternita'.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

### **Art. 2. Definizioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13).

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per "congedo di maternita'" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice

b) per "congedo di paternita'" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternita'

c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa

e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonche' i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennita' di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennita'.

### **Art. 3. Divieto di discriminazione.**

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalita' di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attivita', a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

3. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### **Art. 4. Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10).

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtu' delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro puo' assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico puo' avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, e' concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla societa' di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di eta' del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, e' possibile procedere, in caso di maternita' delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di eta' del bambino o nel primo anno



di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

#### **Art. 5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto.**

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7).

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto puo' essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilita' di conseguire tale anticipazione.

### **Capo II - tutela della salute della lavoratrice.**

#### **Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1 legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9).

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di eta' del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di eta'.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternita', in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanita' di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalita' ivi indicate.

#### **Art. 7. Lavori vietati.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1 decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3).

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice e' addeba ad altre mansioni per il periodo per il quale e' previsto il divieto.

4. La lavoratrice e', altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, puo' disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 e' punita con l'arresto fino a sei mesi.

### **Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti.**

(decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69).

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

### **Art. 9. Polizia di Stato, penitenziaria e municipale.**

(legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14).

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza e' vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformita' all'[articolo 6](#), lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.
3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

### **Art. 10. Personale militare femminile.**

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3).

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'[articolo 1](#), comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

### **Art. 11. Valutazione dei rischi.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4).

1. Fermo restando quanto stabilito dall'[articolo 7](#), commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'[articolo 4](#), comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'[articolo 21](#) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

### **Art. 12. Conseguenze della valutazione.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5).

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'[articolo 11](#), comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'[articolo 7](#), commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'[articolo 6](#), comma 1, in attuazione di quanto previsto all'[articolo 17](#).
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti

dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 e' punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

### **Art. 13. Adeguamento alla disciplina comunitaria.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8).

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanita', sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonche' dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attivita' svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonche' a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformita' alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

### **Art. 14. Controlli prenatali.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7).

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

### **Art. 15. Disposizioni applicabili.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9).

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonche' da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

## **Capo III - congedo di maternita'.**

### **Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4).

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternita' dopo il parto.

### **Art. 17. Estensione del divieto.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10).

1. Il divieto e' anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro e' disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro puo' disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto

legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

#### **Art. 18. Sanzioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1).

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

#### **Art. 19. Interruzione della gravidanza.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20).

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

#### **Art. 20. Flessibilità del congedo di maternità.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2).

1. 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 ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

#### **Art. 21. Documentazione.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28).

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

#### **Art. 22. Trattamento economico e normativo.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5 legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2 decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6,

commi 4 e 5).

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennita' giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternita', anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennita' di maternita', comprensiva di ogni altra indennita' spettante per malattia, e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
3. I periodi di congedo di maternita' devono essere computati nell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilita' di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennita' di mobilita'. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennita' di mobilita'.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attivita' lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternita'.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilita' ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternita', rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilita', ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

#### **Art. 23. Calcolo dell'indennita'.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16).

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennita', per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternita'.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilita' e agli altri premi o mensilita' o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennita' economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:
  - a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti
  - b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero e' quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite
  - c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

#### **Art. 24. Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17 decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3).

1. L'indennita' di maternita' e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternita', sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennita' giornaliera di maternita' purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternita', né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternita' abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennita' di disoccupazione, ha diritto all'indennita' giornaliera di maternita' anziché all'indennita' ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non e' in godimento della indennita' di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennita' giornaliera di maternita', purché al momento dell'inizio del congedo di maternita' non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennita' di maternita', ventisei contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternita' iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennita' giornaliera di maternita'.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennita' di mobilita' di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

#### **Art. 25. Trattamento previdenziale.**

(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6).

1. Per i periodi di congedo di maternita', non e' richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianita' contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.
2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternita' di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.
3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita' e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

#### **Art. 26. Adozioni e affidamenti.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1).

1. Il congedo di maternita' di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 puo' essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di eta' non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

#### **Art. 27. Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1 legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c).

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternita' di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore eta'.
2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennita' ne' retribuzione.
3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonche' la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

#### **Capo IV - Congedo di paternita'.**

##### **Art. 28. Congedo di paternita'.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2).

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

##### **Art. 29. Trattamento economico e normativo.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3).

1. Il trattamento economico e normativo e' quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

##### **Art. 30. Trattamento previdenziale.**

1. Il trattamento previdenziale e' quello previsto dall'articolo 25.

##### **Art. 31. Adozioni e affidamenti.**

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, e' riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

#### **Capo V - Congedo parentale.**

##### **Art. 32. Congedo parentale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3).

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro

secondo le modalita' stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fattosalvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternita' di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi
  - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2
  - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e' elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### **Art. 33. Prolungamento del congedo.**

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20).

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

### **Art. 34. Trattamento economico e normativo.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5).

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennita' e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennita' e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianita' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

### **Art. 35. Trattamento previdenziale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b) decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5).

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per



tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

#### **Art. 36. Adozioni e affidamenti.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2 legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5).

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

#### **Art. 37. Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2 legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n) e 39 quater lettera h)).

1. In caso di adozione e affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

#### **Art. 38. Sanzioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3).

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

### **Capo VI - Riposi, permessi e congedi.**

#### **Art. 39. Riposi giornalieri della madre.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10).

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

#### **Art. 40. Riposi giornalieri del padre.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter).

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
  - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente
  - d) in caso di morte o di grave infermita' della madre.

#### **Art. 41. Riposi per parti plurimi.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6).

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

#### **Art. 42. Riposi e permessi per i figli con handicap grave.**

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20).

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita' e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita', la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore eta' del figlio con handicap in situazione di gravita', la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravita' di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa l'indennita' e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo e' rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennita' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternita'. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennita' dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternita', l'indennita' di cui al presente comma e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non puo' superare la durata complessiva di due anni durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del

presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### **Art. 43. Trattamento economico e normativo.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8 legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4 decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter).

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo e' dovuta un'indennita', a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennita' e' anticipata dal datore di lavoro ed e' portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

#### **Art. 44. Trattamento previdenziale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5 legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4).

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

#### **Art. 45. Adozioni e affidamenti.**

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5 legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7).

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravita'.

#### **Art. 46. Sanzioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3).

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 e' punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

### **Capo VII - Congedi per la malattia del figlio.**

#### **Art. 47. Congedo per la malattia del figlio.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5).

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di eta' compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### **Art. 48. Trattamento economico e normativo.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5).

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianita' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia.

2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

#### **Art. 49. Trattamento previdenziale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3).

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio e' dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, e' dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalita' previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

#### **Art. 50. Adozioni e affidamenti .**

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5).

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di eta', di cui all'articolo 47, comma 1, e' elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di eta' si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'eta' compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino e' fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

#### **Art. 51. Documentazione .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5).

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

#### **Art. 52. Sanzioni .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3).

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

### **Capo VIII - lavoro notturno.**

#### **Art. 53. Lavoro notturno**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b).

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 eta' del bambino. 2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' 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 eta' inferiore a dodici anni.
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.

### **Capo IX - divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro.**

#### **Art. 54. Divieto di licenziamento .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2 legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4 decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1).

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonche' fino al compimento di un anno di eta' del

bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, e' tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro
- b) di cessazione dell'attivita' dell'azienda cui essa e' addetta
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine
- d) di esito negativo della prova resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non puo' essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attivita' dell'azienda o del reparto cui essa e' addetta, sempreche' il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non puo' altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attivita' dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, e' nullo.

6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternita', di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di eta' del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo e' punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non e' ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternita' e di paternita'.

#### **Art. 55. Dimissioni .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2).

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui e' previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennita' previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternita'.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida e' condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

#### **Art. 56. Diritto al rientro e alla conservazione del posto .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1).

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unita' produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di eta' del bambino hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternita'.
3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unita' produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- 4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo e' punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non e' ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n.689.

## **Capo X - disposizioni speciali.**

### **Art. 57. Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni .**

(decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1 giugno 1991, n. 166, art. 8).

1. Ferma restando la titolarita' del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennita' prevista dal presente testo unico per i congedi di maternita', di paternita' e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si e' svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

### **Art. 58. Personale militare .**

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3).

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternita', disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.
2. I periodi di congedo di maternita', previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianita' di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessita' dell'effettivo compimento nonche' del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.
3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio e' posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza e' computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

### **Art. 59. Lavoro stagionale .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4).

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreche' non si trovino in periodo di congedo di maternita', alla ripresa dell'attivita' lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale e' riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

#### **Art. 60. Lavoro a tempo parziale .**

(decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2).

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico e' riproporzionato in ragione della ridotta entita' della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternita', e' assunta a riferimento la base di calcolo piu' favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

#### **Art. 61. Lavoro a domicilio .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3).

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternita' e di paternita'. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennita' giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si fara' riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche cio' non fosse possibile, si fara' riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prendera' a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinita'.

5. La corresponsione dell'indennita' di cui al comma 2 e' subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternita', la lavoratrice riconsegni al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

#### **Art. 62. Lavoro domestico .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22 legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3).

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternita' e di paternita'. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennita' di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalita' e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

#### **Art. 63. Lavoro in agricoltura .**

(decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14 decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5 decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4 legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21).

1. Le prestazioni di maternita' e di paternita' di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalita' erogative di cui all'articolo 1,

comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternita' e di paternita' a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. E' consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternita' e di paternita', mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalita' di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media e' stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

#### **Art. 64. Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.**

1. In materia di tutela della maternita', alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternita' prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalita' previste per il lavoro dipendente. A tal fine, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' disciplinata tale estensione nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo. Fino ad eventuali modifiche apportate con il predetto provvedimento, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002.

#### **Art. 65. Attivita' socialmente utili .**

(decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17 decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10).

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attivita' socialmente utili hanno diritto al congedo di maternita' e di paternita'. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternita' e di paternita', viene corrisposta dall'INPS un'indennita' pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-



legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attivita' socialmente utile.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attivita' socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternita' e di paternita'.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L'assegno e' erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

## **Capo XI - lavoratrici autonome.**

### **Art. 66. Indennita' di maternita' per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole .**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1).

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attivita' commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, e' corrisposta una indennita' giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

### **Art. 67. Modalita' di erogazione .**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2).

1. L'indennita' di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennita' di maternita' di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di eta', secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di eta', secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

### **Art. 68. Misura dell'indennita' .**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5).

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole e' corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennita' giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attivita' commerciali e' corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennita' giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, e' corrisposta una indennita' giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

### **Art. 69. Congedo parentale .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4).

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1 gennaio 2000, e' esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compresi il relativo trattamento economico e il

trattamento previdenziale di cui all'articolo 35, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

## **Capo XII - libere professioniste.**

### **Art. 70. Indennita' di maternita' per le libere professioniste .**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1).

1. Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, e' corrisposta un'indennita' di maternita' per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennita' di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennita' di cui al comma 1 non puo' essere inferiore a cinque mensilita' di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

### **Art. 71. Termini e modalita' della domanda .**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2).

1. L'indennita' di cui all'articolo 70 e' corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attivita', dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonche' dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennita' di maternita' di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI.

3. L'indennita' di maternita' spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.

4. I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

### **Art. 72. Adozioni e affidamenti .**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3).

1. L'indennita' di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di eta'.

2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennita' di maternita' per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

### **Art. 73. Indennita' in caso di interruzione della gravidanza .**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4).

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennita' di cui all'articolo 70 e' corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilita' del reddito o della

retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.

2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

### **Capo XIII - sostegno alla maternita' e alla paternita'.**

#### **Art. 74. Assegno di maternita' di base .**

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6 legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12 legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11).

1. Per ogni figlio nato dal 1 gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennita' di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, e' concesso un assegno di maternita' pari a complessive L. 2.500.000.

2. Ai trattamenti di maternita' corrispondono anche i trattamenti economici di maternita' corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternita'.

3. L'assegno e' concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.

4. L'assegno di maternita' di cui al comma 1, nonche' l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.

5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico e' riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.

6. Qualora il trattamento della maternita' corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternita' diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

7. L'importo dell'assegno e' rivalutato al 1 gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarita' concessiva in capo ai comuni, e' erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalita' da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

9. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarieta' sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.

10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternita' relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternita' relativi ai figli nati dal 1 luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

#### **Art. 75. Assegno di maternita' per lavori atipici e discontinui .**

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14 legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10).

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati

contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternita', e' corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficino dell'indennita' di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternita' e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare  
b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attivita' lavorativa, cosi' come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti e' altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile  
c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternita' corrispondono anche i trattamenti economici di maternita' corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternita'.

3. L'assegno di cui al comma 1 e' concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno e' rivalutato al 1 gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarieta' sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

## **Capo XIV - Vigilanza.**

### **Art. 76. Documentazione .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4).

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice e' assicurata per il trattamento di maternita' hanno facolta' di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facolta' di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

### **Art. 77. Vigilanza .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4).

1. L'autorita' competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione e' il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, e' demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

## **Capo XV - Disposizioni in materia di oneri contributivi.**

### **Art. 78. Riduzione degli oneri di maternita' .**

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11).

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1 luglio 2000 per i quali e' riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, e' posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternita', a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternita', a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 e' rivalutato al 1 gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

### **Art. 79. Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato .**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21).

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, e' dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
  - a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo
  - b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto
  - c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati
  - d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo e' calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146 e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488
  - e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.
2. Per gli apprendisti e' dovuto un contributo di lire 32 settimanali.
3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" e' dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.
4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.
5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo puo' essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

### **Art. 80. Oneri derivanti dall'assegno di maternita' di base .**

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis).

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternita' di cui all'articolo 74 e' istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione e' stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.
2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

**Art. 81. Oneri derivanti dall'assegno di maternita' per lavori atipici e discontinui .**

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9).

1. L'assegno di cui all'articolo 75 e' posto a carico dello Stato.

**Art. 82. Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle lavoratrici autonome .**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8 legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1).

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attivita' commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennita'.

**Art. 83. Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle libere professioniste .**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5 legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1).

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo e' annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternita' di cui all'articolo 78, per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternita' avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonche' con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente.

3. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate.

**Art. 84. Oneri derivanti dal trattamento di maternita' delle collaboratrici coordinate e continuative**

(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16).

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e' elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternita'.

**Capo XVI - Disposizioni finali.**

**Art. 85. Disposizioni in vigore.**

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:

a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3

b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103

c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457

d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304

e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903

f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833

g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33

h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1 aprile 1981, n. 121

- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155
  - j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331
  - k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54
  - l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162
  - m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402
  - n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58
  - o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223
  - p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443
  - q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197
  - r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201
  - s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335
  - t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564
  - u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62
  - v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449
  - w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52
  - x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286
  - y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124
  - z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135
  - aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230
  - bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302
  - cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488
  - dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto
  - ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146
  - ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334
  - gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403
  - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21
  - c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382
  - d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337
  - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982
  - f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991
  - g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287
  - h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995
  - i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465
  - j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142
  - k) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002
  - l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998

- m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999
- n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224
- o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999
- p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394
- q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553
- r) il decreto del Ministro della sanita' 24 aprile 2000.
- r-bis) il decreto del Ministro per la solidarieta' sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni.

#### **Art. 86. Disposizioni abrogate .**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2 legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9 legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4).

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

- a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653
- b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

- a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni
- b) il secondo comma dell'articolo 3 i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5 gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903
- c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonche' le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184
- d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41
- e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546
- f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, cosi' come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433
- g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379
- h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166
- i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104
- j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503
- k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236
- l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566
- m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230
- n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564
- o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645
- p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468
- q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, cosi' come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144
- r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488
- s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24
- t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e l'articolo 14 della legge 8 marzo 2000, n. 53
- u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.



3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

3-bis. Le disposizioni di cui agli articoli 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non si applicano con riferimento ai congedi disciplinati dal presente testo unico.

**Art. 87. Disposizioni regolamentari di attuazione.**

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

**Art. 88. Entrata in vigore.**

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

## **ALLEGATO A.**

(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 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 e' 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 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 minerario.

**ALLEGATO D.**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

**ELENCO DEGLI ENTI CHE GESTISCONO FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA IN FAVORE DEI LIBERI PROFESSIONISTI.**

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense.
3. Ente nazionale di previdenza ed assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza ed assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti.
7. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
10. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro.
11. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi.
12. Ente di previdenza dei periti industriali.
13. Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi.
14. Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e igilatrici d'infanzia.
15. Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale.
16. Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «G. Amendola», limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti.
17. Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici.

## INDIRIZZI UTILI

**Servizi Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (SPSAL) Azienda USL**  
per informazioni e assistenza relative alla tutela da lavoro a rischio

**SPSAL Distretto di MODENA CASTELFRANCO**

Via Canaletto, 15 – Modena  
Tel. 059/435192 – 435100 - Fax 059/435197

**SPSAL Distretto di CARPI**

P.le dell' Ospedale, 3 - Carpi  
Tel. 059/659932 – Fax 059/659949

**SPSAL Distretto di MIRANDOLA**

Via L. Smerieri, 3 - Mirandola  
Tel. 0535/602850-1 – Fax.0535/602855

**SPSAL Distretto di SASSUOLO**

Via F. Cavallotti, 136 - Sassuolo  
Tel. 0536/863753 – Fax. 0536/863797

**SPSAL Distretto di VIGNOLA**

Via Libert , 799 - Vignola  
Tel. 059/777033 – Fax. 059/777062

**SPSAL Distretto di PAVULLO**

Viale Martiri, 63 – Pavullo  
Tel. 0536/29498 – Fax. 0536/29463

**Salute Donna – Consultori Azienda USL**

per informazioni, assistenza e certificazioni relative alla gravidanza

MODENA-Viale Molza 3 - Tel. 059/2134359-60  
MODENA-Via Don Minzoni 121 - Tel.059/2134006  
CASTELFRANCO E.-Via Martiri 368 - Tel.059/929508  
CARPI- Via Don L. Sturzo 21 - Tel 059/6554170  
MIRANDOLA-Via L. Smerieri - Tel. 0535/602815  
SASSUOLO-Via F. Cavallotti 136 - Tel 0536/863788  
VIGNOLA-Via XXV Aprile 164 - Tel. 059/777883  
PAVULLO- Viale Martiri 63 - Tel. 0536/29369

**DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO**

per anticipo e prolungamento dell' astensione fino a sette mesi dopo il parto

P.zza Cittadella n. 8/9 Modena  
Tel. 059/224955-222410-223430 Fax. 059/224946

**INPS**

per interdizione obbligatoria, congedi e altre misure di tutela previdenziale

MODENA-Viale Reiter 72 - Tel. 059/307702-03  
CARPI- Via Remesina Interna 44 - Tel 059/6329529  
MIRANDOLA-Via Pico 39 - Tel. 0535/665811  
SASSUOLO-Via Tien An Men 19/21 - Tel 0536/996925  
VIGNOLA- Via Agnini 367 - Tel. 059/7700351  
PAVULLO- Via Marchiani 206 - Tel. 0536/328518

Il presente documento è stato realizzato  
nell'ambito del programma di azioni sulla salute e sicurezza sul lavoro  
del Piano per la Salute del Comune di Modena.