

MATERNITA', PATERNITA' E LAVORO



MANUALE PER GLI OPERATORI



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Provinciale del Lavoro
di Pordenone*

**PUNTO INFORMATIVO
PER LAVORATORI E LAVORATRICI
ITALIANI E STRANIERI**

Orario:

**dal Lunedì al Venerdì 9 - 11 presso INAIL
Lunedì e Mercoledì 15 - 17 presso ASS6**



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

Direzione Provinciale del Lavoro di Pordenone

Via Mazzini, 62

33170 Pordenone

Orario:

dal Lunedì al Venerdì 9.00 – 12.00

Lunedì e Giovedì 15.00 -17.00

Tel. +39 0434 521560

Fax +39 0434 28340

E-mail: DPL-Pordenone@lavoro.gov.it

Sito: www.lavoro.gov.it/lavoro/DPL/PN

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ufficio per le Relazioni con il Pubblico

Via della Vecchia Ceramica, 3

33170 Pordenone

Orario: dal Lunedì al Venerdì 8.30 - 12.30

Tel. +39 0434-500222

Fax +39 0434-500234

E-mail: pordenone@inail.it

Sito: www.inail.it/friuli



ASSn6

FRIULI
OCCIDENTALE

Ufficio per le Relazioni con il Pubblico

Azienda per i Servizi Sanitari n. 6 "Friuli Occidentale"

Via della Vecchia Ceramica, 1

33170 Pordenone

Orario: dal lunedì al venerdì 9 - 13

Tel.: +39 0434 369 988

Fax: +39 0434 523 011

E-mail: urp@ass6.sanita.fvg.it

Sito: www.ass6.sanita.fvg.it



Piazzetta del Portello, 8

33170 Pordenone

Orario: dal Lunedì al Venerdì 8.30 - 12.30 - Lunedì 14.30 -16.30

Tel.: +39 0434 527111

Fax: +39 0434 527230

E-mail: sostegno.reddito@inps.it

Sito: www.inps.it

INDICE

Presentazione

Tipologie di lavoro tutelate:	pag. 7
- lavoro dipendente	
- lavoro non dipendente	

Principali fattori di rischio lavorativi per la gravidanza	pag. 8
---	--------

Principali fattori di rischio lavorativi per il puerperio	pag. 9
--	--------

La lavoratrice in gravidanza	pag. 10
-------------------------------------	---------

Congedi di maternità e paternità (astensione obbligatoria)	pag. 13
---	---------

Astensione per mansioni a rischio nel <i>post partum</i>	pag. 14
---	---------

Congedo parentale (astensione facoltativa)	pag. 15
--	---------

Periodi di riposo	pag. 16
--------------------------	---------

Informazioni utili:	pag. 17
----------------------------	---------

- *Retribuzione*
- *Divieto di licenziamento*
- *Dimissioni volontarie*
- *Diritti per contratto a tempo determinato e a progetto*
- *Malattia del figlio*

Normativa di riferimento	pag. 18
---------------------------------	---------

Modulistica:

- *Domanda di estensione del congedo di maternità (all.1)*
- *Certificato medico di gravidanza (all.2)*
- *Dichiarazione del datore di lavoro per condizioni lavorative o ambientali pregiudizievoli (all.3)*
- *Dichiarazione sostitutiva di certificazione (all. 4)*
- *Delega per il ritiro del provvedimento di estensione del congedo di maternità (all.5)*

IL PROGETTO "Maternità, Paternità e Lavoro"

La Direzione Provinciale del Lavoro, l'A.S.S.6 "Friuli Occidentale", la Sede Provinciale INPS e la Sede Provinciale INAIL di Pordenone hanno elaborato un **progetto comune** che riguarda lo sviluppo della cultura della sicurezza e il miglioramento delle condizioni ambientali nei luoghi di lavoro, rivolto alle **lavoratrici madri** e ai **lavoratori padri** e che comprende, per la complessa attività di prevenzione individuata, necessarie sinergie e **attività integrate dei soggetti istituzionali e non**, presenti sul territorio.

Il progetto si propone di promuovere e sviluppare nuove iniziative nell'ottica del sostegno e della diffusione delle tematiche inerenti l'applicazione dei Decreti legislativi n°151/2001 e n°81/2008, la diffusione delle informazioni riguardanti le attività istituzionali svolte in favore delle lavoratrici, dei lavoratori e dei **datori di lavoro**, un miglior utilizzo dei servizi offerti, il rafforzamento della collaborazione interistituzionale e la **facilitazione delle relazioni** e dei rapporti comunicativi tra utenti e Istituzioni.

Per favorire una maggior tutela della maternità e della paternità e promuovere la cultura della prevenzione, in queste pagine **sono stati riassunti i principali contenuti** dell'attuale normativa mirati alla tutela e sostegno della maternità e della paternità con particolare riferimento ai rischi presenti negli ambienti di lavoro.

Oltre l'**opuscolo** fornito "agli addetti ai lavori" verrà predisposta una **guida** rivolta agli utenti, sia italiani che stranieri, e che verrà **tradotta nelle varie lingue** parlate dalle comunità di cittadini stranieri maggiormente presenti nel territorio provinciale e **diffusa in una serie di incontri** di informazione che verranno programmati con le referenti e i referenti interessati.

E' stato attivato, inoltre, un **Punto Informativo** specifico **inter-Enti** presso gli Uffici per le Relazioni con il Pubblico dell'INAIL e dell'ASS6.

La **normativa sulla tutela della maternità e paternità** e sulla prevenzione dei rischi per la **salute riproduttiva in ambiente lavorativo**, armonizzata con la più recente normativa sulla salute e sicurezza, sollecita un **diverso approccio** nel pensare e progettare la prevenzione sui luoghi di lavoro.

Il **Consiglio dei Ministri d'Europa**, nel gennaio 2008, aveva affermato l'**attenzione alle diversità**, formulando una raccomandazione in cui si sottolineava che "l'obiettivo per produrre uguaglianza, equità e rispetto per i diritti umani (...) nell'ambito della **salute** richiede che gli effetti delle **differenze di genere** e le loro conseguenze siano prese in considerazione nella **pianificazione delle politiche sanitarie**, nelle prestazioni sanitarie e nei processi derivanti".

Il "Testo Unico" sulla Sicurezza, approvato nell'aprile 2008, fa proprie queste indicazioni e sin dal primo articolo introduce un concetto di "**salute e sicurezza**" e di "**prevenzione**" - non più *neutra* - ma che tiene conto delle diversità, confermando che "(...) il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle **differenze di genere**, di **età** e alla **condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati**".

E prosegue ancora "La valutazione (dei rischi) (...) deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli **collegati allo stress lavoro-correlato** (...) e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza** (...) nonché quelli **connessi alle differenze di genere**, all'**età**, alla **provenienza da altri Paesi**" (art.28).

Adottare una **prospettiva di genere nella prevenzione** -e adottare la ricerca correlata come strumento di conoscenza delle **specificità femminili e maschili-** è, quindi, una **necessità** a norma di legge e nello stesso tempo una occasione per ri-pensare a una **salute a misura di donna e di uomo** sui luoghi di lavoro.

Numerosi studi epidemiologici hanno ampiamente dimostrato che, in relazione alle differenze -biologiche, culturali e di comportamento- *diversa* è l'**attitudine a percepire il rischio** -intesa come percezione di vulnerabilità nei confronti di una minaccia e capacità di individuare, prima possibile, la fonte di pericolo- e *diversa* è la **propensione al rischio** -inteso come atteggiamento individuale di fronte al pericolo-. La prima viene messa in relazione alle attitudini, alle abilità e alle competenze; la seconda è connessa al sistema dei valori e dei bisogni, ai diversi meccanismi mentali, alla pratica dell'attenzione, alla consapevolezza, al carattere, ecc..

Così come *diversa* è la **reazione agli stessi fattori di rischio**.

L'esposizione ai fattori di rischio lavorativo, siano essi **chimici** -agenti antineoplastici, disinfettanti, gas anestetici, metalli pesanti, pesticidi, solventi, ecc.-, **fisici** -rumore, vibrazioni, lavoro ad alta quota, radiazioni, alte o basse temperature, ecc.-, **biologici** -batteri, virus, tossine, ecc.- e **organizzativi** -stress lavoro-correlato, indirettamente posture incongrue, aspetti ergonomici, ecc.-, ha **effetti diversi per uomini e donne**, da un lato per la differenza biologica e per la diversa struttura corporea, dall'altro per fattori comportamentali.

Queste differenze incidono sulle esposizioni, sull'assorbimento, sulla metabolizzazione ed eliminazione degli agenti tossici, indipendentemente dal grado di esposizione che può essere uguale tra uomini e donne.

Diversi sono i rischi per la **salute riproduttiva** di uomini e donne in ambiente lavorativo.

E' scientificamente acquisita da tempo l'associazione tra esposizione lavorativa a varie sostanze tossiche ed effetti negativi sul fertilità e riproduzione.

Le lavoratrici sono le prime destinatarie di queste informazioni, perché sopportano certamente in misura maggiore questi effetti negativi, ma è necessario che i **lavoratori** acquisiscano maggior consapevolezza in questo campo; gli uomini, infatti, non solo possono subire gli effetti negativi **in prima persona**, ma possono anche **veicolare** l'agente tossico dall'ambiente di lavoro all'ambiente domestico, sia alla partner che al **concepito** - contribuendo involontariamente, per esempio, all'aumento della frequenza di aborto spontaneo nella donna, all'aumento del tempo di attesa per il concepimento, ecc.-.

Tutela specifica è prevista nel caso in cui la lavoratrice **in gravidanza** sia esposta a rischi per la propria salute e per quella della prole, **fino ai sette mesi di vita**, se addetta a "**lavori gravosi o pericolosi**", al fine di prevenire eventuali rischi di *tossicità dello sviluppo*.

Nel Testo Unico si ribadisce che **l'impresa è tenuta ad informare le lavoratrici e i lavoratori** sui possibili effetti che l'eventuale esposizione ad agenti nocivi di varia natura può causare **all'apparato riproduttivo** degli uomini e delle donne e, nel corso della gravidanza, alla stessa **gestante** o al **feto**.

La **conoscenza del rischio** per la salute riproduttiva da esposizione occupazionale ad agenti nocivi, e l'**informazione** e la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori sugli eventuali danni da essi derivanti, è presupposto fondamentale per la realizzazione di adeguati e mirati interventi preventivi.

Ci è sembrato utile fornire uno strumento di **orientamento nella normativa di tutela** e nei servizi del territorio che consenta il **pieno utilizzo degli strumenti** attualmente a

disposizione anche per il **periodo successivo alla nascita** con conseguenti **benefici individuali e sociali** in termini di maggior salute e sicurezza.

In Italia ancora oggi il carico dell'**attività di cura** delle donne è il più alto in assoluto fra i Paesi ricchi mentre quello degli uomini è ancora il più basso, in un contesto sociale in cui il lavoro per le donne non è più una scelta ma una necessità e in un modello sociale in cui il lavoro, come è concepito oggi, presuppone una centralità nella giornata e nella vita in cui l'attività di cura rischia di essere delegata a qualcun altro.

La **doppia presenza** richiesta alle donne oggi, lavoro professionale e lavoro in casa, incide notevolmente sullo stress cui sono sottoposte quotidianamente, aumentando anche in modo significativo il rischio di contrarre patologie da **stress lavoro correlato** e l'incidenza degli **incidenti stradali** nel percorso casa - lavoro.

Tematica di grande interesse è la **Responsabilità Sociale d'Impresa** - definita all'art.2 del "T.U" come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

L'**INAIL** pone particolare attenzione a tutti quei comportamenti che possono da un lato migliorare l'organizzazione e le condizioni di lavoro, dall'altro favorire il benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori, portatori di interesse primario per l'impresa.

Per questo motivo l'Istituto "**finanzia progetti** di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a **sperimentare soluzioni innovative** e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese", anche attraverso "l'adozione da parte delle imprese delle Buone Prassi".

Con il termine **Buone Prassi** si definiscono "soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'ISPESL, dall'INAIL e dagli Organismi paritetici (...)".

Per fare solo un esempio, la **flessibilità oraria** può costituire uno strumento di fondamentale importanza nel favorire la conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari, con il vantaggio di diminuire lo stress, migliorando le relazioni tra dipendenti e datori di lavoro.

Perché la sicurezza diventi cultura e comportamenti deve **sapersi trasformare da responsabilità penale a responsabilità civile e collettiva**.

Il progetto "Maternità. Paternità e Lavoro" vuole essere anche occasione di **riflessione compartecipata** sulle tematiche sopra delineate.

TIPOLOGIE DI LAVORO TUTELE:

LAVORO DIPENDENTE

Il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto per:

- dipendenti da datori di lavoro privati (compresi i dirigenti), con contratto di somministrazione di lavoro, dipendenti dell'appaltatore, in distacco, a tempo parziale, con contratti di lavoro intermittente, con contratti di lavoro ripartito, con contratto di inserimento, apprendisti, purchè abbiano effettivamente iniziato l'attività lavorativa;
- dipendenti di cooperative (operaie e impiegate socie o non socie);
- dipendenti (operaie e impiegate) da aziende esercenti pubblici servizi di trasporto;
- lavoro a domicilio;
- lavoro nello spettacolo;
- lavoro agricolo a tempo indeterminato;
- lavoro agricolo a tempo determinato con almeno 51 giornate di lavoro prestato nell'anno precedente ovvero nell'anno in corso prima dell'inizio della maternità;
- collaborazione domestica e familiare (Colf e Assistenti Familiari) in possesso del requisito di 52 settimane di lavoro nei due anni precedenti ovvero 26 settimane nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità (settimana utile = almeno 24 ore lavorate);
- disoccupati o sospesi da meno di 60 giorni;
- disoccupati da oltre 60 giorni con diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti normali o all'indennità di mobilità;
- disoccupati da oltre 60 giorni con diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- sospesi da oltre 60 giorni con diritto alla cassa integrazione guadagni;
- genitori adottanti o affidatari (padri e madri lavoratori dipendenti) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri (il padre adottivo o affidatario può esercitare il diritto al beneficio in alternativa (a periodi alterni) a quello della madre che vi abbia rinunciato);
- genitori (padri e madri lavoratori dipendenti) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri, in caso di collocamento temporaneo del minore in famiglia (è da escludersi, invece, la concessione del beneficio, qualora il collocamento avvenga presso una comunità di tipo familiare).

Nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa e affidamento esclusivo, al **padre in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri** spetta un'indennità sostitutiva della retribuzione, il congedo per maternità *post-partum*; sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria *post partum* di maggiore durata conseguenti al parto prematuro, nonché i periodi di astensione obbligatoria *post partum* di maggiore durata conseguenti alla richiesta di flessibilità da parte della madre.

LAVORO NON DIPENDENTE

Il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto per:

- autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori diretti)
- iscritti alla gestione separata (collaboratori a progetto, liberi professionisti, associati in partecipazione, venditori porta a porta, lavoratori autonomi occasionali, ecc).

Queste categorie hanno diritto all'indennità se hanno i requisiti contributivi e possono rivolgersi all'INPS per ulteriori informazioni.

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVI PER LA GRAVIDANZA

POSTURE/POSIZIONI ASSUNTE NEL TURNO DI LAVORO:

- in piedi per più di metà del turno di lavoro;
- seduta fissa o postura fissa;
- sale/scende costantemente dal sedile/sedia;
- lavoro su scale o impalcature;

MOVIMENTAZIONE MANUALE DI PESI (kg e frequenza nel turno di lavoro);

MOVIMENTI RIPETITIVI DEGLI ARTI SUPERIORI (assemblaggio, carteggiatura, ritmi di lavoro imposti, etc.);

RADIAZIONI IONIZZANTI /RADIAZIONI NON IONIZZANTI:

ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE (specificare se si tratta di lavoro a contatto, utilizzo di queste sostanze o di lavoro nelle immediate vicinanze di lavorazioni dove si utilizzano sostanze tossiche);

- polveri di varia natura;
- piombo
- vapori, gas, ecc;
- vapori di vernici;
- collanti, sigillanti;
- fumi di saldatura;
- olii minerali;
- prodotti per la pulizia;
- diluenti, solventi;

ESPOSIZIONE A RUMORE (specificare se SUPERIORE a 80 decibel);

LAVORO CON USO DI UTENSILI COMPORTANTI VIBRAZIONI/SCUOTIMENTI:

LAVORO CON MACCHINA MOSSA A PEDALE:

LAVORO A BORDO DI MEZZI DI TRASPORTO:

MICROCLIMA SFAVOREVOLE E SOLLECITAZIONI TERMICHE:

- temperature elevate (es.forni);
- temperature rigide (es.celle frigorifere);
- umidità;

ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI:

- contatto con materiali di origine umana o animale;
- assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori;
- lavoro con bambini;
- lavoro con disabili;

ASSISTENZA E CURA AI MALATI DI MENTE:

- nei reparti/servizi psichiatrici;
- comunità/case protette;
- lavori con disabili;

LAVORO NOTTURNO (il lavoro viene svolto dalle 24.00 alle 6.00).

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVI PER IL PUERPERIO

La normativa italiana individua come periodo del **puerperio** e allattamento quello successivo al parto, compreso **entro i primi sette mesi di vita del bambino**.

RADIAZIONI IONIZZANTI /RADIAZIONI NON IONIZZANTI:

ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI:

- contatto con materiali di origine umana o animale;
- assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori;
- lavoro con disabili;

ASSISTENZA E CURA AI MALATI DI MENTE:

- nei reparti/servizi psichiatrici;
- comunità/case protette;
- lavori con disabili;

ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE (*specificare se si tratta di: lavoro a contatto, utilizzo di queste sostanze o lavoro nelle immediate vicinanze di lavorazioni dove si utilizzano sostanze tossiche*):

- polveri di varia natura;
- fumi di saldatura;
- piombo;
- disinfettanti;
- diluenti, solventi;
- vapori di vernici;
- prodotti per la pulizia;
- olii minerali;
- vapori, gas, ecc;
- collanti, sigillanti;

ESPOSIZIONE A RUMORE

specificare se SUPERIORE a 80 decibel o a 87 decibel;

LAVORO CON USO DI UTENSILI COMPORTANTI VIBRAZIONI/SCUOTIMENTI:

MOVIMENTAZIONE MANUALE DI PESI

kg e frequenza nel turno di lavoro;

LAVORO NOTTURNO

il lavoro viene svolto dalle 24.00 alle 6.00.

LA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

La comunicazione dello stato di gravidanza fa scattare dei diritti per la lavoratrice, come lo spostamento dai lavori pericolosi per sé e il nascituro. È pertanto **opportuno che qualunque lavoratrice informi quanto prima il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza**. La stessa **deve essere informata dal proprio datore di lavoro** quali rischi in ambito lavorativo siano stati individuati per la gravidanza e per il post parto e quali siano le misure preventive adottate.

La donna, a garanzia della salute propria e del bambino, può rivolgersi alla **Direzione Provinciale del lavoro (DPL)** e/o al **Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL)** dell'ASS6) competenti per territorio, per ottenere informazioni sui rischi cui va incontro in ambiente di lavoro, sui propri diritti e su come comportarsi al fine di vederli rispettati.

Ci sono procedure diverse a seconda che la lavoratrice richieda l'astensione anticipata e/o l'astensione posticipata dal lavoro **per rischi della gravidanza o del lavoro**:

- **MATERNITÀ ANTICIPATA PER "GRAVI COMPLICANZE GRAVIDANZA O PREESISTENTI FORME MORBOSE"** (ex art. 17 c. 2, lett. A, D.lgs. 151/2001)

E' competente all'emanazione del provvedimento la Direzione Provinciale del lavoro (DPL) del luogo di residenza della lavoratrice.

Il procedimento inizia con la compilazione dell'apposito modulo e la consegna del certificato medico presso la DPL o con l'invio degli stessi per posta con allegata copia di documento di riconoscimento.

- **MATERNITÀ ANTICIPATA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO PER "CONDIZIONI DI LAVORO O AMBIENTALI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO"** (ex art. 17 c. 2, lett. B) e C) D. LGS. 151/2001)

E' competente all'emanazione del provvedimento la Direzione Provinciale del lavoro (DPL) del luogo ove è ubicata l'unità produttiva del datore di lavoro.

Il procedimento inizia con la compilazione dell'apposito modulo e la consegna del certificato medico presso la DPL o con l'invio degli stessi per posta con allegata copia di documento di riconoscimento.

ESAMI PRENATALI

Qualora la gestante debba effettuare gli esami clinici prenatali in orario di lavoro, i permessi per l'effettuazione degli stessi devono essere retribuiti dal datore di lavoro (la gestante deve presentare al datore di lavoro prima la domanda e poi deve portare la certificazione dell'assenza).

VALUTAZIONE GINECOLOGICA

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

ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER GRAVIDANZA A RISCHIO

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

- **certificato del ginecologo attestante tali patologie** (qualora lo specialista a cui ricorre non sia un dipendente del Servizio Sanitario Nazionale, o ad esso convenzionato, la donna dovrà portare il certificato al medico del proprio distretto** per ottenere il certificato medico di cui all'**ALLEGATO 2***);
- **domanda di astensione dal lavoro per gravidanza a rischio (ALLEGATO 1*)**.

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a) le generalità della lavoratrice;
- b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta, dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia;
- c) il mese di gestazione alla data della visita;
- d) la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Il certificato di gravidanza deve essere rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'istituto assicuratore.

Qualora il certificato non risulti redatto in conformità al disposto di cui al primo comma del presente articolo, il datore di lavoro e l'istituto assicuratore possono chiederne la regolarizzazione. La regolarizzazione è necessaria quando nel certificato non è indicata la data presunta del parto.

(*) Vedi fac-simile di DOMANDA DI ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA' ex art.17 del D.Lgs 26/3/2001, n. 151 e D.M. 12/7/2007 (G.U. 23/10/2007) - **ALLEGATO 1**.

(*)Vedi fac-simile di certificato di gravidanza rilasciato dal medico del SSN - **ALLEGATO 2**.

N.B. LA LAVORATRICE POTRA' DELEGARE ALTRA PERSONA AL RITIRO DEL PROVVEDIMENTO, CON LETTERA IN CARTA SEMPLICE -ALLEGATO 5.

**** La convalida del certificato di gravidanza può essere ottenuta prendendo appuntamento nei seguenti uffici sanitari del proprio distretto:**

DISTRETTO EST: San Vito al Tagliamento P.le Linteris 7 - Tel. 0434/841758

DISTRETTO OVEST: Sacile Via Ettoreo 4 - Tel. 0434/736399 fax 0434/736247

DISTRETTO SUD: Azzano Decimo Via XXV Aprile, 40 - Tel. 0434/423369

DISTRETTO NORD: Maniago Via Unità d'Italia, 7 - Tel. 0427/735309 735308 / Spilimbergo - Tel 0427/595720 / Claut - Tel. 0427/878102 / gli appuntamenti per le sedi di Maniago e Spilimbergo devono essere presi tramite telefonata al CUP è il 800 423445 scegliendo "certificati sanitari". L'orario del CUP è dalle 8.00 alle 18.00 dal lunedì al venerdì

DISTRETTO URBANO: Pordenone (Località Torre) Via Piave 54, - Tel. 0434/532293 Fax 0434/40660

ASTENSIONE ANTICIPATA PER LAVORO A RISCHIO

Qualora la lavoratrice in gravidanza venga a conoscenza (tramite il ginecologo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, i sindacati, il datore di lavoro, lo SPSAL, ecc.) o ritenga di svolgere un lavoro che comporta l'esposizione ai fattori di rischio per la salute sua e del nascituro, potrà **richiedere l'astensione anticipata dal lavoro alla Direzione Provinciale del Lavoro presentando:**

- certificato medico di gravidanza rilasciato dal medico del Servizio Sanitario Nazionale, nel quale devono essere riportate ex art. 14 DPR 1026/1976:
 - a) le generalità della lavoratrice;
 - b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta, dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia;
 - c) il mese di gestazione alla data della visita;
 - d) la data presunta del parto.
- domanda di astensione dal lavoro (**ALLEGATO 1***)

La Direzione Provinciale del Lavoro, anche avvalendosi degli organi del Servizio Sanitario Nazionale:

- valuta gli eventuali fattori di rischio per la gravidanza, individuati dal datore di lavoro,
- chiede all'azienda lo spostamento della lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di gravidanza e la compilazione di una dichiarazione (**ALLEGATO 3***)

ASTENSIONE ANTICIPATA PER LAVORO A TRE MESI DAL PARTO

Qualora la gestante svolga un lavoro già giudicato non a rischio, ma che possa ritenersi invece "gravoso e pregiudizievole" in relazione all'avanzato stato di gravidanza, potrà presentare istanza di astensione anticipata dal lavoro a tre mesi dalla data presunta del parto (dal 7° mese di gestazione) seguendo la stessa procedura indicata per i lavori a rischio.

(*) Vedi fac-simile di DOMANDA DI ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA' ex art.17 del D.Lgs 26/3/2001, n.151 e D.M. 12/7/2007 (G.U. 23/10/2007) - **ALLEGATO 1**.

(*) Vedi fac-simile di dichiarazione rilasciata ex D.Lgs n.151/2001. - **ALLEGATO 3**.

N.B. LA LAVORATRICE POTRA' DELEGARE ALTRA PERSONA AL RITIRO DEL PROVVEDIMENTO, CON LETTERA IN CARTA SEMPLICE -ALLEGATO 5.

**Non c'è controllo fiscale (da parte dell'INPS)
durante l'astensione per lavoro a rischio o gravidanza a rischio**

CONGEDI DI MATERNITA' E PATERNITA'

astensione obbligatoria

Tutte le lavoratrici dipendenti hanno diritto all'astensione obbligatoria nei due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi allo stesso, per un totale di 5 mesi. Questo periodo (5 mesi) può essere usufruito anche in caso di parto pretermine.

La lavoratrice, in tutti i casi, deve presentare sia all'azienda sia all'INPS la domanda di astensione obbligatoria allegando il certificato di gravidanza in busta chiusa (Modello mat-cod.sr01).

Entro 30 giorni dalla nascita dovrà fornire in busta chiusa:

- all'INPS il certificato di assistenza al parto e il codice fiscale del figlio,
- al datore di lavoro il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 DPR 445/2000 (**ALLEGATO 4***) e il codice fiscale del figlio al datore di lavoro.

Nel caso di **adozione o affidamento di un figlio, la madre o il padre** hanno diritto al periodo di astensione obbligatoria (ex. art. 26 Dlg.vo 151/91 e successive modifiche e integrazioni (legge finanziaria 2008 - l. 244 del 24.12.2007).

Nel caso di affido educativo assistenziale di un minore **uno dei due affidatari** può fruire di un congedo pari a tre mesi.

(*) Vedi fac-simile di autocertificazione di nascita - **ALLEGATO 4**.

Flessibilità del periodo di astensione obbligatoria

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

- **certificato del ginecologo** attestante l'assenza di condizioni patologiche. Inoltre, lo specialista potrà valutare l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro. Il certificato dovrà riportare la data di scadenza della flessibilità (il lavoro potrà essere prolungato fino e non oltre 30 giorni prima dalla data presunta del parto);
- **certificato del medico competente** della ditta attestante l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente e orari di lavoro *ovvero*, in mancanza del medico aziendale, la lavoratrice deve allegare **dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti che in azienda non esiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria**.

Il certificato dovrà riportare la data di scadenza della flessibilità (*il lavoro potrà essere prolungato fino e non oltre 30 GIORNI prima dalla data presunta del parto*) e dovrà essere inviato, dalla lavoratrice, sia all'azienda che all'INPS.

ASTENSIONE PER MANSIONI LAVORATIVE A RISCHIO NEL *POST PARTUM*

Qualora la lavoratrice ritenga o venga informata che il lavoro da lei svolto nel periodo di gravidanza, è tra quelli ritenuti a rischio per la salute sua e del bambino e quindi vietati dalla normativa per il periodo di puerperio e allattamento (fino a 7 mesi del bambino), potrà rivolgersi entro il 3° mese di vita del bambino alla Direzione Provinciale del Lavoro presentando:

- un certificato di nascita o dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 DPR 445/2000 **(ALLEGATO 4*)**
- domanda di astensione dal lavoro per puerperio a rischio **(ALLEGATO 1*)**.

La Direzione Provinciale del Lavoro, anche avvalendosi degli organi del Servizio Sanitario Nazionale

- valuta eventuali fattori di rischio lavorativi per il puerperio e allattamento, individuati dal datore di lavoro
- chiede all'azienda lo spostamento della lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di puerperio e allattamento e la compilazione di una dichiarazione **(ALLEGATO 3*)**.

Nel caso che in azienda non vi sia una mansione idonea, redige un certificato attestante le condizioni di lavoro pregiudizievoli per la donna e il bambino e assisterà la lavoratrice nella stesura della domanda di astensione dal lavoro a rischio.

(*) Vedi fac-simile di **DOMANDA DI ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'** ex art.17 del D.Lgs 26/3/2001, n. 151 e D.M. 12/7/2007 (G.U. 23/10/2007) - **ALLEGATO 1**

(*) Vedi fac-simile di dichiarazione rilasciata ex D.Lgs n. 151/2001. - **ALLEGATO 3**.

(*) Vedi fac-simile di autocertificazione di nascita - **ALLEGATO 4**.

N.B. LA LAVORATRICE POTRA' DELEGARE ALTRA PERSONA AL RITIRO DEL PROVVEDIMENTO, CON LETTERA IN CARTA SEMPLICE -ALLEGATO N. 5.

CONGEDO PARENTALE

astensione facoltativa

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

Il congedo parentale (astensione facoltativa) va richiesto all'INPS; tale richiesta va presentata **anche** al datore di lavoro **15 GIORNI PRIMA** dell'inizio dell'astensione. Può usufruire dell'astensione facoltativa:

- **la madre lavoratrice dipendente** al termine del periodo di astensione obbligatoria, che comprende anche il periodo di astensione per lavoro a rischio per il puerperio e allattamento (7 mesi), può godere di un ulteriore periodo di 6 mesi di maternità facoltativa (da effettuare entro gli 8 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato) - *MODELLO Mod. AST/FA-COD. SR23;*
- **il padre lavoratore dipendente** può richiedere 6 mesi (o 7 mesi in alcuni casi) di astensione facoltativa dal lavoro, dal momento del parto (da effettuare entro gli 8 anni di vita del bambino, anche in modo frazionato) - *MODELLO Mod. AST/FA-COD. SR23;*
- qualora sia **il padre che la madre** vogliano godere dell'astensione facoltativa, possono usufruire entrambi di un periodo complessivo di 10 mesi (in alcuni casi 11) da effettuare contemporaneamente o in tempi diversi, anche frazionabili - *MODELLO Mod. AST/FA-COD. SR23;*
- **il genitore solo** (senza partner) può effettuare 10 mesi, interi o frazionati, di astensione facoltativa, entro gli 8 anni di vita del bambino - *MODELLO Mod. AST/FA-COD. SR23;*
- **i genitori adottivi** hanno diritto all'astensione facoltativa come gli altri genitori - *MODELLO Mod. AST/FA-COD. SR23;*
- **le lavoratrici autonome e iscritte alla gestione separata** possono richiedere 3 mesi di astensione facoltativa entro l'anno di vita del bambino - *MODELLO Mod. AST/FA-COD. SR59 per le autonome e MODELLO Mod. AST/FA-COD. SR74 per le iscritte alla gestione separata.*

NOTE:

I genitori di minori con handicap grave accertato ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 104/1992 hanno diritto a prolungare il congedo parentale fino a tre anni a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Non possono usufruire del congedo parentale (astensione facoltativa) le addette ai servizi domestici e lavori a domicilio.

PERIODI DI RIPOSO (allattamento)

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

La domanda va presentata solo al datore di lavoro.

Può usufruire dei periodi di riposo:

- **la lavoratrice dipendente con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore**
ha diritto a due periodi di riposo (cosiddette "ore di allattamento") di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata lavorativa (tot. 2 ore al giorno)
- **la lavoratrice che lavora meno di 6 ore al giorno**
può usufruire di un riposo di un ora durante la giornata lavorativa
- **il padre lavoratore dipendente**
può godere dei periodi di riposo di cui sopra in alternativa alla madre, anche se quest'ultima non è lavoratrice dipendente o è casalinga

In caso di parto plurimo sono raddoppiati i periodi di riposo durante la giornata lavorativa.

INFORMAZIONI UTILI

LA RETRIBUZIONE

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, inclusa l'astensione per lavoro a rischio (nel periodo di gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto, per chi ne ha diritto), l'indennità è pari all'80% della retribuzione (corrisposta dal datore di lavoro per conto dell'INPS). Il restante 20% verrà pagato dall'azienda qualora sia stato previsto nel contratto collettivo nazionale.

- Per i primi 6 mesi di **astensione facoltativa** il genitore viene indennizzato al 30% della retribuzione; per i restanti mesi il diritto all'indennità è subordinato a determinati requisiti di reddito.
- I **periodi di riposo** sono retribuiti al 100%.
- L'astensione per **malattia del figlio** non viene retribuita, l'Azienda versa solo i contributi.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Sussiste il **divieto di licenziamento** per la **lavoratrice madre** fino al compimento di un anno del bambino. Sono **escluse** da tale divieto le lavoratrici madri:

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

Il divieto di licenziamento si applica anche al **padre lavoratore** in caso di fruizione del congedo di paternità.

DIMISSIONI VOLONTARIE

La **lavoratrice** può usufruire della dimissione volontaria presentando la richiesta per iscritto al datore di lavoro. L'istanza deve essere **convalidata** presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per il proprio luogo di residenza. Le dimissioni entro il primo anno di vita del bambino danno diritto a richiedere l'assegno di disoccupazione. Tale disposizione si applica anche al **padre lavoratore**.

DIRITTI PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E A PROGETTO

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

Alle collaboratrici madri a progetto iscritte alla gestione separata all'INPS si applica l'obbligo di astensione dal lavoro (due mesi prima e tre mesi dopo), anche anticipata.

La durata è prorogata di 180 giorni, salvo più favorevole disposizione del contratto individuale

Durante i periodi di astensione sono accreditati i contributi figurativi ai fini del diritto e della misura della pensione.

MALATTIA DEL FIGLIO

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

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

Il certificato rilasciato dal medico del SSN va presentato solo al datore di lavoro.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Decreto Legislativo n. 151/2001
Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
- Decreto Legislativo n. 81/2008
Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che all'art. 28 "Oggetto della valutazione dei rischi" recita:

*1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti **le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.*

MODULISTICA

DOMANDA DI ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'
(ai sensi dell'art. 17 del D.L.vo 26.03.01 n. 151 e D.M. 12/07/2007)

La sottoscritta _____ nata a _____ il [gg./mm./aaaa] residente/domiciliata a _____ CAP. _____ Via _____
Tel. _____ email. _____

ATTUALMENTE:

DIPENDENTE

della ditta _____ attività azienda _____ con sede a CAP _____ via _____ Tel _____ Fax _____ e luogo di lavoro in _____
con qualifica di _____ in virtù di un contratto di lavoro:

- Tempo indeterminato Tempo determinato fino al [__/__/____]
gg / mm / aaaa
- Tempo pieno Tempo parziale..... n. _____ ore di lavoro settimanali

Turno notturno si no

assente dal [__/__/____] per malattia / ferie / altro (specificare) _____
gg / mm / aaaa

COLLABORATRICE A PROGETTO E CATEGORIE ASSIMILATE, ISCRITTA A "GESTIONE SEPARATA"

ASSOCIATA IN PARTECIPAZIONE ISCRITTA "GESTIONE SEPARATA"

LIBERA PROFESSIONISTA ISCRITTA "GESTIONE SEPARATA" (SOLO ART. 17 CO. 2 LETTERA A)

- In servizio e addetta alle seguenti mansioni: _____
- assente dal [__/__/____] per malattia / ferie / altro (specificare) _____
gg / mm / aaaa

TROVANDOMI:

- al _____ mese di gravidanza (data presunta del parto [__/__/____])
gg / mm / aaaa
- In periodo di allattamento entro il 7° mese dopo il parto

CHIEDO L'INTERDIZIONE DAL LAVORO:

- per **complicanze della gestazione** (art. 17, c.2, lett. a) del D.L.vo n. 151/01)

ALLEGARE: Certificato del medico ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale, attestante le gravi complicanze della gestazione o le pregresse patologie che si ritiene possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (fac-simile disponibile presso gli Uffici della DPL o sul sito www.lavoro.gov.it)

- per **Lavoro a rischio:** (dell'art. 17, comma 2, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 151/2001)

- Durante la gravidanza
- Durante i primi sette mesi dopo il parto

ALLEGARE: Certificato di gravidanza rilasciato da medico del Servizio Sanitario Nazionale;
Certificato di nascita o autocertificazione;
Dichiarazione circostanziata del datore di lavoro nella quale risulti indicata la mansione o il lavoro vietato cui è adibita la lavoratrice stessa e, in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni (fac-simile disponibile presso gli Uffici della DPL o sul sito www.lavoro.gov.it.)

Al riguardo faccio presente:

- di avere già presentato a codesta Direzione, per la suddetta gravidanza, altra richiesta di _____
- Sono consapevole della responsabilità penale che mi assumo in caso di false dichiarazioni e dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.L.vo 196/03, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art.7 del D.L.vo 196/03. Dichiaro di ricevere copia dell'informativa.

Pordenone, li _____

Firma della lavoratrice _____

RISCHI PER LA GRAVIDANZA

POSTURE/POSIZIONI ASSUNTE NEL TURNO DI LAVORO (specificare):

- in piedi per più di metà del turno di lavoro; sale/scende costantemente dal sedile/sedia;
 seduta fissa o postura fissa; lavoro su scale o impalcature;

MOVIMENTAZIONE MANUALE DI PESI (kg e frequenza nel turno di lavoro):.....;

MOVIMENTI RIPETITIVI DEGLI ARTI SUPERIORI (assemblaggio, carteggiatura etc.)

RITMI DI LAVORO IMPOSTI (lavoro alla catena di montaggio, produzione di un numero pezzi/ora)

ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE (specificare se: lavoro a contatto, utilizzo di queste sostanze o lavoro nelle immediate vicinanze di lavorazioni dove si utilizzano sostanze tossiche):

- polveri di varia natura:.....; vapori di vernici;
 fumi di saldatura; diluenti, solventi;
 piombo; collanti, sigillanti;
 olii minerali; prodotti per la pulizia.....;
 disinfettanti.....; radiazioni ionizzanti/non ionizzanti.
 vapori, gas, ecc;

ESPOSIZIONE A RUMORE (specificare se: SUPERIORE a 80 decibel o a 87 decibel);

LAVORO CON USO DI UTENSILI COMPORTANTI VIBRAZIONI/SCUOTIMENTI (specificare):

LAVORO CON MACCHINA MOSSA A PEDALE (specificare)

LAVORO A BORDO DI MEZZI DI TRASPORTO (specificare).....;

MICROCLIMA SFAVOREVOLE E SOLLECITAZIONI TERMICHE: (specificare):

- temperature elevate (es.forni); temperature rigide (es.celle frigorifere); umidità;

ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI (specificare):

- contatto con materiali di origine umana o animale; assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori;
 lavoro con bambini;
 lavoro con disabili;

ASSISTENZA E CURA AI MALATI DI MENTE (specificare):

- nei reparti/servizi psichiatrici; comunità/case protette; lavori con disabili;

LAVORO NOTTURNO: (il lavoro viene svolto dalle 24.00 alle 6.00)

ALTRO (specificare):

PORDENONE,

FIRMA_____

RISCHI PER IL PUERPERIO E ALLATTAMENTO (FINO A 7 MESI DAL PARTO)

ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI:

- contatto con materiali di origine umana o animale;
 assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori;
 lavoro con disabili;

ASSISTENZA E CURA AI MALATI DI MENTE:

- nei reparti/servizi psichiatrici; comunità/case protette; lavori con disabili;

ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE (specificare se: lavoro a contatto, utilizzo di queste sostanze o lavoro nelle immediate vicinanze di lavorazioni dove si utilizzano sostanze tossiche):

- polveri di varia natura.....; disinfettanti.....; collanti, sigillanti;
 fumi di saldatura; vapori, gas, ecc; prodotti per la pulizia.....;
 piombo; vapori di vernici; radiazioni ionizzanti/non ionizzanti;
 olii minerali; diluenti, solventi.

ESPOSIZIONE A RUMORE (specificare se: SUPERIORE a 80 decibel o a 87 decibel).....;

LAVORO CON USO DI UTENSILI COMPORTANTI VIBRAZIONI/SCUOTIMENTI

MOVIMENTAZIONE MANUALE DI PESI (kg e frequenza nel turno di lavoro):.....;

LAVORO NOTTURNO: (il lavoro viene svolto dalle 24.00 alle 6.00);

ALTRO (specificare):

PORDENONE,

FIRMA_____

TUTELA LAVORATRICI MADRI
CERTIFICATO MEDICO DI GRAVIDANZA
(Artt. 17 e 76 D.Lgv 26/03/2001 n 151 – Artt 14 e 18 DPR 1026/76)

Certifico che la Signora nata a il residente a
via n. la quale dichiara di essere occupata presso
la Ditta esercente
sede legale in via e stabilimento/luogo
di lavoro in via con le mansioni
di alla data del è gravida al mese e,
pertanto, presumibilmente, partorerà il

**- GRAVI COMPLICANZE ALLA GESTAZIONE O PREESISTENTI FORME MORBOSE
CHE SI PRESUME POSSANO ESSERE AGGRAVATE DALLO STATO DI GRAVIDANZA -
(ART 17 comma 2°- Lettera A – D.Lgv 151/2001)**

Sottoposta la lavoratrice a visita medica ho riscontrato lo stato morboso qui di seguito specificato
.....
.....

- Lo stato riscontrato COSTITUISCE grave complicanza alla gestazione
 NON COSTITUISCE grave complicanza alla gestazione
 PUÒ ESSERE AGGRAVATO dalla gestazione
 NON PU ESSERE AGGRAVATO dalla gestazione
(Barrare l'ipotesi che ricorre)

Sulla base di quanto precede, la lavoratrice dovrà essere interdetta dal lavoro durante il periodo
dal al

IL SANITARIO

PORDENONE
(data)

OGGETTO: Dichiarazione rilasciata ai sensi del D.Lgs n.151/2001 (A)

Il sottoscritto datore di lavoro _____ legale rappresentante/delegato della Ditta _____ con sede in _____ Via _____ Tel. _____ Fax _____ E-mail: _____, consapevole della responsabilità penale che si assume in caso di false dichiarazioni ai sensi dell'art.76 del DPR n.445/2000, dichiara che la DIPENDENTE _____ nata il _____ a _____ occupata presso la seguente sede operativa di lavoro _____, assunta a tempo indeterminato dal _____ - ovvero a tempo determinato - fino al _____ -, con qualifica di _____, ha prodotto il certificato medico di gravidanza con data presunta del parto il _____ OVVERO ha comunicato di aver partorito in data _____.

1) MANSIONI A RISCHIO*

Sulla base della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art.11 del D.Lgs n.151/2001, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui agli artt 17 e 28 del D.Lgs n. 81 del 9/4/2008, il sottoscritto dichiara, inoltre, che la lavoratrice svolge effettivamente mansioni RIENTRANTI tra i lavori vietati o che la espongono a rischi per la sua sicurezza e salute, in quanto le mansioni comportano (B):

In merito, il sottoscritto dichiara:
 L'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni per motivi organizzativi o produttivi:
 fino all'inizio del periodo di interdizione obbligatoria (fino a due mesi prima del parto)
 fino a sette mesi dopo il parto
dandone, contestualmente, informazione a codesto Ufficio per il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro:
 La possibilità di adibire la lavoratrice
 fino all'inizio del periodo di interdizione obbligatoria (fino a due mesi prima del parto)
 fino a sette mesi dopo il parto
alle seguenti mansioni: _____ NON RIENTRANTI tra i lavori vietati o che espongono la lavoratrice a rischi per la sua sicurezza e salute ai sensi del D.Lgs n.151/2001.

2) MANSIONI NON A RISCHIO*

Sulla base della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art.11 del D.Lgs n.151/2001, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui agli artt 17 e 28 del D.Lgs n. 81 del 9/4/2008, il sottoscritto dichiara, inoltre, che la lavoratrice svolge mansioni di:

_____, NON RIENTRANTI tra i lavori vietati o che la espongono a rischi per la sua sicurezza e salute, ai sensi del D.Lgs n.151/2001.

*IPOTESI ALTERNATIVE

Data _____ FIRMA e Timbro _____
(Datore di lavoro: legale rappresentante/delegato)
Data e Firma per presa visione della lavoratrice _____

AVVERTENZE

- (A) Il presente fac-simile di dichiarazione è stato predisposto al fine di semplificare l'istruttoria per il rilascio dei provvedimenti di astensione dal lavoro per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli. In caso di mancata presentazione questo Ufficio disporrà l'invio di una richiesta ai sensi dell'art.4 della L.628/61.
- (B) Al fine di semplificare l'esposizione, sul retro del presente fac-simile sono elencati i principali fattori di rischio per la gravidanza ed il puerperio;
- (C) La presente dichiarazione potrà essere inviata, a cura della Direzione Provinciale del Lavoro di Pordenone, al Servizio Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro di Pordenone, per i previsti accertamenti di competenza.

.... Segue Allegato n. 3

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVI PER LA GRAVIDANZA

POSTURE/POSIZIONI ASSUNTE NEL TURNO DI LAVORO:

- in piedi per più di metà del turno di lavoro; seduta fissa o postura fissa; sale/scende costantemente dal sedile/sedia; lavoro su scale o impalcature;

MOVIMENTAZIONE MANUALE DI PESI: (kg e frequenza nel turno di lavoro);

MOVIMENTI RIPETITIVI DEGLI ARTI SUPERIORI: (assemblaggio, carteggiatura, ritmi di lavoro imposti, etc.);

RADIAZIONI IONIZZANTI /RADIAZIONI NON IONIZZANTI:

ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE: (specificare se si tratta di lavoro a contatto, utilizzo di queste sostanze o di lavoro nelle immediate vicinanze di lavorazioni dove si utilizzano sostanze tossiche);

- polveri di varia natura; fumi di saldatura; piombo; olii minerali; vapori, gas, ecc; prodotti per la pulizia; vapori di vernici; diluenti, solventi; collanti, sigillanti;

ESPOSIZIONE A RUMORE: (specificare se SUPERIORE a 80 decibel);

LAVORO CON USO DI UTENSILI COMPORANTI VIBRAZIONI/SCUOTIMENTI:

LAVORO CON MACCHINA MOSSA A PEDALE:

LAVORO A BORDO DI MEZZI DI TRASPORTO:

MICROCLIMA SFAVOREVOLE E SOLLECITAZIONI TERMICHE: - temperature elevate (es.forni); temperature rigide (es.celle frigorifere); umidità;

ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI: - contatto con materiali di origine umana o animale; assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori; lavoro con bambini;lavoro con disabili;

ASSISTENZA E CURA AI MALATI DI MENTE: -nei reparti/servizi psichiatrici; comunità/case protette; lavori con disabili;

LAVORO NOTTURNO (il lavoro viene svolto dalle 24.00 alle 6.00).

=====

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO LAVORATIVI PER IL PUERPERIO (FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO)

(La normativa italiana individua come periodo del **puerperio** e allattamento quello successivo al parto, compreso **entro i primi sette mesi di vita del bambino**).

RADIAZIONI IONIZZANTI /RADIAZIONI NON IONIZZANTI:

ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI: - contatto con materiali di origine umana o animale; assistenza e cura ai malati nei reparti di malattie infettive, nervose, mentali e nei sanatori; lavoro con disabili;

ASSISTENZA E CURA AI MALATI DI MENTE: - nei reparti/servizi psichiatrici; comunità/case protette;

lavori con disabili;

ESPOSIZIONE A SOSTANZE TOSSICHE: (specificare se si tratta di lavoro a contatto, utilizzo di queste sostanze o di lavoro nelle immediate vicinanze di lavorazioni dove si utilizzano sostanze tossiche);

- polveri di varia natura; fumi di saldatura; piombo; olii minerali; vapori, gas, ecc; prodotti per la pulizia; vapori di vernici; diluenti, solventi; collanti, sigillanti;

ESPOSIZIONE A RUMORE: (specificare se SUPERIORE a 87 decibel);

LAVORO CON USO DI UTENSILI COMPORANTI VIBRAZIONI/SCUOTIMENTI:

MOVIMENTAZIONE MANUALE DI PESI: (kg e frequenza nel turno di lavoro);

LAVORO NOTTURNO: (il lavoro viene svolto dalle 24.00 alle 6.00).

Allegato n. 4

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE (Art. 46, D.P.R. 28 DICEMBRE 2000, n. 445)

Io sottoscritto, nato a, il,
residente a, via, n.
consapevole che in caso di falsa dichiarazione incorrerò in sanzioni penali e nella decadenza dai benefici eventualmente ottenuti

DICHIARO

- 1) di essere nato a il
che mio figlio **è nato a** **il**
- 2) di essere residente a via n.
- 3) di essere cittadino italiano
di essere cittadino (solo Unione Europea)
- 4) di godere dei diritti politici
- 5) di essere celibe / nubile / libero di stato
di essere coniugato con
di essere vedovo di
- 6) che lo stato di famiglia è composto, oltre che da me, dalle seguenti persone:
.....
.....
.....
- 7) la mia esistenza in vita
- 8) che (coniuge, ascendente, discendente) è deceduto a il
- 9) di trovarmi, agli effetti militari, nella posizione di: arruolato in attesa di chiamata congedato per fine ferma riformato dispensato esentato rinvio per motivi di
- Dichiaro, altresì, di essere informato, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. N. 196/2003, che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

luogo e data Firma

Questa dichiarazione sostituisce i seguenti certificati, destinati ad una pubblica amministrazione, ai gestori di pubblici servizi nonché ai privati che vi consentono: (1) NASCITA (2) RESIDENZA (3) CITTADINANZA (4) GODIMENTO DEI DIRITTI POLITICI (5) STATO CIVILE (6) STATO DI FAMIGLIA (7) ESISTENZA IN VITA (8) DECESSO DI FAMILIARI (9) OBBLIGHI MILITARI

Allegato n. 5

La sottoscritta nata a il

D E L E G A

Il/la Sig./ra
COGNOME NOME

Nato/a a il

A RITIRARE IL PROVVEDIMENTO DI ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'

PORDENONE, FIRMA

Attenzione: *la persona delegata deve presentarsi con un documento di riconoscimento valido;
alla delega va allegata copia di un documento di riconoscimento del delegante.*