



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA  
AMBULATORIO DI  
SORVEGLIANZA SANITARIA UNIVERSITARIO  
Medico Competente Coordinatore: Prof. Paolo Durando

## NOTA INFORMATIVA PER LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

La normativa italiana ha previsto norme specifiche a tutela della gravidanza e del *post-partum*, riunite in un unico corpo legislativo all'interno del D.Lgs. 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 congiunto tutte le leggi precedenti sulla tutela della salute riproduttiva.

La lavoratrice, non appena accertato lo stato di gravidanza, deve darne tempestiva comunicazione al Datore di Lavoro o suo Responsabile delegato che, in conformità con quanto previsto dalla normativa, nel caso in cui la donna sia adibita ad attività a rischio ricomprese negli allegati della legge, ha l'obbligo di adottare immediatamente le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio individuato sia evitata, modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro.

Nello specifico le tutele previste dalla normativa per le lavoratrici gestanti si applicano a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al settimo mese dal parto, ad eccezione del divieto al lavoro notturno che termina al dodicesimo mese. Infine, per le lavoratrici che proseguono l'allattamento materno oltre il settimo mese sono, inoltre, previste limitazioni per l'esposizione a rischio chimico, farmaci chemioterapici antitumorali, gas anestetici e radionuclidi fino alla conclusione dell'allattamento stesso.

La donna, inoltre, ha la facoltà di richiedere, in qualsiasi momento, al Medico Competente una visita straordinaria su richiesta (art. 41 comma 2 lett.c D.Lgs. 81/2008).

I periodi di congedo previsti dalla normativa sono elencati di seguito:

- Congedo di maternità (art. 16) periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, dai due mesi prima la data presunta del parto e fino ai tre mesi dopo la data del parto, salvo eventuali richieste di flessibilità del congedo di maternità.
- Flessibilità del congedo di maternità (art. 20), la lavoratrice, se in buona salute e se autorizzata dal medico competente e dal ginecologo, può richiedere di astenersi a partire da un mese prima la data presunta del parto e fino ai quattro mesi dopo. La lavoratrice gestante che intende inoltrare tale richiesta, deve contattare l'Ambulatorio di Sorveglianza Sanitaria Universitario per concordare un appuntamento, obbligatoriamente entro i due mesi prima dalla data presunta del parto, ma non prima dell'inizio del settimo mese, presentando opportuna certificazione ginecologica recente (entro dieci giorni) redatta da un medico appartenente o convenzionato con il SSR, che riporti la seguente dicitura "si attesta che tale opzione non è pregiudizievole alla salute della gestante e del nascituro".
- La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, per quanto di loro competenza, l'interdizione anticipata dal lavoro (art. 17) delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria ed eventualmente anche per il periodo dalla fine del congedo obbligatorio di maternità fino al settimo o dodicesimo mese dopo il parto, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (ASL) e quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni (DTL).

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 (art. 19). Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che un ginecologo del SSR o con esso convenzionato e il Medico Competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute (art. 16 comma 1 bis).

La donna al rientro al lavoro dopo congedo di maternità deve essere sottoposta a visita medica per il rilascio dell'idoneità alla mansione specifica; pertanto si ricorda ai Direttori/Responsabili di comunicare tempestivamente all'Ambulatorio di Sorveglianza Sanitaria Universitario le informazioni relative alle lavoratrici che terminano il congedo.

A seguire tabella riassuntiva che elenca le tipologie di visita che possono essere effettuate dalle lavoratrici in gravidanza e la documentazione richiesta per ognuna di esse.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA  
AMBULATORIO DI  
SORVEGLIANZA SANITARIA UNIVERSITARIO  
Medico Competente Coordinatore: Prof. Paolo Durando

TIPOLOGIA DI VISITA	DOCUMENTAZIONE RICHIESTA
<b>Preventiva/Periodica</b>	-Documentazione attestante stato di gravidanza fisiologico  -Esami complementari come da protocollo sanitario
<b>Su richiesta della lavoratrice</b>	-Documentazione clinica relativa alle problematiche di salute che hanno motivato la richiesta
<b>Per richiesta flessibilità congedo maternità</b> (visita da effettuarsi obbligatoriamente entro i due mesi prima dalla data presunta del parto, ma non prima dell'inizio del settimo mese)	- Certificato recente (emesso nei dieci giorni precedenti) del ginecologo curante appartenente al Sistema Sanitario Regionale (SSR) o con esso convenzionato, che riporti la data presunta del parto (DPP) e la seguente dicitura: La Sig. ra _____ intende avvalersi della flessibilità del congedo di maternità ex art. 20 del D .Lgs. 151/2001, si attesta che tale opzione non è pregiudizievole alla salute della gestante e del nascituro”
<b>Al rientro dopo astensione per congedo di maternità</b>	- Eventuale documentazione relativa a problematiche di salute emerse nel periodo di assenza - Esami complementari come da protocollo sanitario, se in prossimità della scadenza del giudizio
<b>Al rientro dopo interruzione di gravidanza se assenza superiore a 60 giorni continuativi</b> (considerata a tutti gli effetti come malattia)	- Eventuale documentazione relativa a problematiche di salute emerse nel periodo di assenza - Esami complementari come da protocollo sanitario, se in prossimità della scadenza del giudizio
<b>Al rientro dopo interruzione di gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione</b>	- Certificazione del ginecologo curante appartenente al SSR o con esso convenzionato, che attesti che il rientro non arreca pregiudizio alla salute della
<p>Nel caso di lavoro a rischio (sia per il periodo antecedente al parto sia per i sette mesi successivi), ai sensi del D.Lgs. 151/2001, la lavoratrice consegna alla DTL il certificato di gravidanza redatto, in duplice copia, conformemente a quanto specificato di seguito.</p> <p>Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. le generalità della lavoratrice;</li><li>2. 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;</li><li>3. il mese di gestazione alla data della visita;</li><li>4. la data presunta del parto.</li></ol>	