

D.Lgs 151/01

..... e in seguito a particolari connessioni



passiamo all'argomento successivo

D.Lgs 151/01



La tutela della maternità è riconosciuta come principio fondamentale dalla Costituzione (Art. 37) e si è sviluppata attraverso l'emanazione di leggi il cui contenuto è stato ispirato via via a maggiore attenzione alla molteplicità di esigenze che ruotano intorno all'esercizio di questo delicatissimo ruolo, e alla sua compatibilità con l'attività professionale. La conciliazione tra vita familiare e vita professionale è riconosciuta come diritto fondamentale anche dalla Carta europea dei diritti fondamentali approvata a Nizza nel 2000

D.Lgs 151/01



Il D.Lgs. 151/01 riunisce tutta la disciplina relativa ai congedi ai riposi, permessi ed alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla **maternità** ed alla **paternità** di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità ed alla paternità.

D.Lgs 151/01



Le lavoratrici possono usufruire delle misure di tutela qualora abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti

La tutela si applica anche ai lavoratori che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento

LAVORI VIETATI

ART. 7 D.Lgs 151/01

1. Le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto non possono essere adibite alle seguenti attività:

- ✓ trasporto e sollevamento di pesi
- ✓ lavori pericolosi, faticosi e insalubri



I lavori pericolosi, faticosi e insalubri sono indicati dall'art. 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 sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato

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

3. la lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto

4. la lavoratrice è, 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

Art. 7

D.Lgs

151/01



Art. 7 D.Lgs 151/01

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'art. 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, può disporre l'interdizione del lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'art. 17
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1,2,3,4 è punita con l'arresto fino a sei mesi

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri art.7 D.Lgs 151/01 allegato A

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, pericoli ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo sono i seguenti:

A) quelli previsti dal D.Lgs 4 agosto 1999, n. 345 e dal D.Lgs 18 agosto 2000, n. 262

B) quelli indicati nella tabella 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



**Elenco dei
lavori
faticosi,
pericolosi e
insalubri
art.7 D.Lgs
151/01
allegato A**



- D) i lavori che comportano l'esposizioni 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 del 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 del lavoro

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri art.7 D.Lgs 151/01 allegato A

- 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 del 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 del lavoro



Art. 7 D.Lgs 151/01

Allegato B

A *Inoltre sono vietati alle gestanti:*

1. lavori che espongono ad agenti

- ✓ **fisici:** lavori in atmosfera di sovrappressione elevata (es. camere sotto pressione, immersione subacquea)
- ✓ **biologici:** toxoplasma, virus della rosolia (qualora la lavoratrice non sia sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione)
- ✓ **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



Art. 7 D.Lgs 151/01

Allegato B

*B alle lavoratrici in periodo successivo al parto
(fino a 7 mesi dopo il parto)*

1. lavori che espongono ad 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

-

LAVORO NOTTURNO

Art. 53 D.Lgs 151/2001

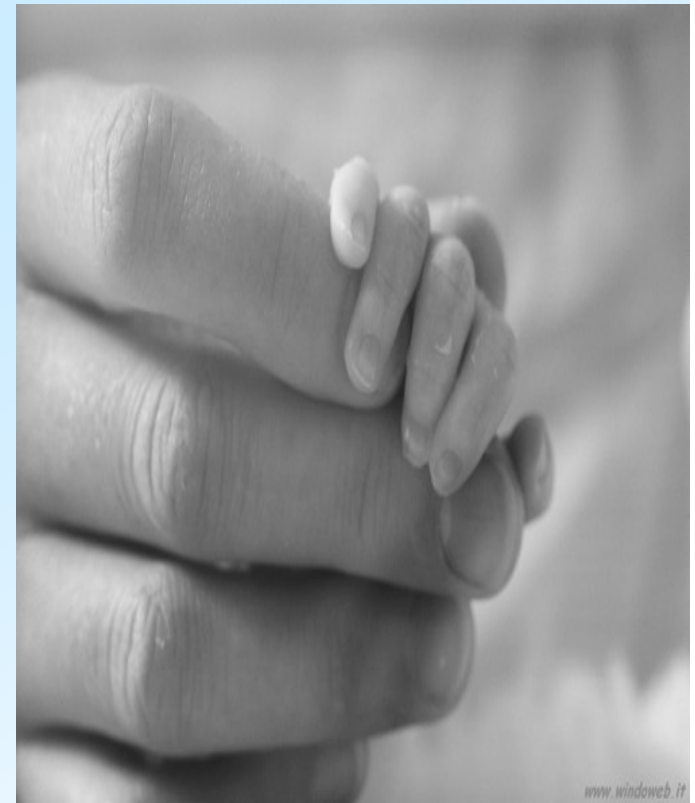
1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6 (del mattino), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno :

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 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 età inferiore a dodici anni

3. Ai sensi dell'art. 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



Esposizione a radiazioni ionizzanti

Art. 8 D.Lgs 151/01

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 (esposizione a radiazioni ionizzanti)



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

CONTROLLI PRENATALI

Art. 14

D.Lgs

151/2001



Modifica procedura autorizzativa in materia di interdizione dal lavoro per lavoratrici madri art. 17 D.Lgs 151/01

Con decorrenza dal 1° aprile 2012 l'art. 15 del D.L n. 5/2012 pubblicato sulla G.U n. 33 del 9/2/2012 ha devoluto in via esclusiva all'ASL tutta la procedura di interdizione dal lavoro per "gravi complicanze della gestazione e/o preesistenti pregiudizievoli forme morbose" di cui all'art. 17 lettera a) del D.Lgs 151/2001

Si invitano quindi le lavoratrici interessate alla richiesta di interdizione dal lavoro per **complicanze alla gestazione** di cui all'art. 17 lett. a) D.Lgs 151/01 a prendere contatti con il Servizio di Medicina Legale dell'ASL territorialmente competente

Pertanto a decorrere dal 1/04/2012 la Direzione Territoriale del Lavoro accoglie ed autorizza esclusivamente le istanze relative a richieste di interdizione per condizioni ambientali e/o di lavoro a rischio secondo le consuete procedure e con l'utilizzo della modulistica già in uso e disponibile sul sito internet <http://www.lavoro.gov.it/lavoro/DPL/CN>

Congedo di maternità ai sensi Art. 17 lett. b)-c) del D.Lgs 151/2001

Occorre presentare certificato dello specialista in ginecologia attestante la gravidanza al medico competente che provvede a emettere giudizio di temporanea inidoneità alla mansione specifica ai sensi dell' Art. 17 lett. b)-c) del D.Lgs 151/01

E' attribuita alla Direzione Territoriale del lavoro l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione legata a condizione ambientali e condizioni di lavoro a rischio che siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, qualora venga accertata l'impossibilità di spostamento a mansioni ai sensi art. 17 lett. b)-c) del D.Lgs 151/2001



CONGEDO DI MATERNITA'

In ogni caso sono

5 i mesi di astensione
obbligatoria:

2 mesi prima e

3 mesi dopo il parto

sono aggiunti al periodo
di congedo di maternità
dopo il parto i giorni non
goduti prima del parto,
qualora il parto avvenga
in data anticipata
rispetto a quella
presunta

***E' vietato adibire le
donne al lavoro i due
mesi precedenti la data
presunta del parto
(astensione dal lavoro a
partire da VII mese di
gestazione).....
.....tuttavia***

POSTICIPO CONGEDO MATERNITA' beneficio **previsto dalla L. n. 53 del 8.3.2000 [gravide in buona salute che vogliono posticipare di un mese l'astensione obbligatoria per la gravidanza] (dalla fine del 7° alla fine dell'8° s.c.).**

La lavoratrice potrà continuare a lavorare fino all'VIII mese di gestazione, cioè sospensione dal lavoro **1 mese prima e 4 mesi dopo il parto**

a condizione che esista la certificazione medica dello specialista in ginecologia dell'ASL e del Medico Competente (maternità flessibile)



CONGEDO DI PATERNITA'

Art. 28
D.Lgs
151/2001



1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, in caso di:
 - ✓ morte della lavoratrice madre
 - ✓ grave infermità della lavoratrice madre
 - ✓ abbandono del figlio da parte della lavoratrice madre
 - ✓ 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'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445

RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

Art. 39 D.Lgs 151/2001

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 da considerare ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dalla azienda

RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

Art. 39 D.Lgs 151/2001

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'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa



RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

Art. 40 D.Lgs 151/2001

1. I periodi di riposo di cui all'art. 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 infermità della madre

RIPOSI PER PARTI PLURIMI

Art. 41 D.Lgs 151/2001

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



DIVIETO DI LICENZIAMENTO

ART. 54 D.Lgs 151/01

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, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino
2. Il divieto del licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano
3. Il divieto del 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'attività dell'azienda cui essa è addetta
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è 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 discriminare di cui all'art. 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

ART. 54 D.Lgs 151/01

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 233, e successive modificazioni
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui al commi 1,2,3, è 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

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

ART. 54 D.Lgs 151/01

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'art. 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 età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente art., commi 3,4,5

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con sanzione amministrativa (...). Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689

9. Le disposizioni del presente art. 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 maternità e paternità

DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO ART. 56 D.Lgs 151/01

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno il diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità 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 età 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 paternità

DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO ART. 56 D.Lgs 151/01

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 unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in un'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