



Associazione Nazionale Sindacato Professionisti Sanitari della Funzione Infermieristica  
Via Cristoforo Colombo, 193 - Roma, 00147

TeleFax 06 5123395 Numero Verde : 800 95 95 29

Indirizzi internet: [www.nursingup.it](http://www.nursingup.it) (con accesso ai siti regionali)

EMAIL: [info@nursingup.it](mailto:info@nursingup.it)

## VADEMECUM LEGISLATIVO PER LA TUTELA DELLA MADRE, DEL PADRE E DEL BAMBINO

a cura del Nucleo Promozione e Sviluppo Nursing up  
Responsabile: Cesare Hoffer

| Riferimenti normativi  | Contenuto della norma  |
|--|--|
| Gravidanza a rischio   | <p>Nel caso in cui la dipendente presenti delle <b><u>complicanze</u></b> durante il periodo di gravidanza può inoltrare al dipartimento provinciale del lavoro una richiesta di astensione per gravidanza a rischio con allegato certificato emesso su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato</p> <p>Il dipartimento provinciale del lavoro può stabilire l'<b><u>interdizione al lavoro</u></b>, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi degli organi di riferimento del S.S.N.</p>  |
| Valutazione dei rischi<br>(art. 6-7-8-11-12 d.lgs<br>151/2001)                 | <p>La normativa vigente impone al datore di lavoro di valutare i rischi in relazione alla <b><u>gravidanza, puerperio e allattamento</u></b> (fino 7 mesi dopo il parto), identificando "luoghi di lavoro" e "compiti" sicuri.</p> <p>I principali <b><u>tipi di rischio</u></b> sono: biologico, movimentazione carichi, lavoro notturno, sostanze chimiche, gas anestetici, radiazioni ionizzanti, ecc..)</p> <p>E' <b><u>obbligatorio informare il dipendente</u></b> ed i <b><u>RLS</u></b> sui rischi rilevati durante la valutazione</p>   |
| Controlli prenatali<br>art.14 d.lgs 151/2001                                   | <p>Le lavoratrici gestanti hanno diritto a <b><u>permessi retribuiti</u></b> 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.</p>   |
| Congedo maternità (ex<br>astensione obbligatoria) art.20-<br>28 d.lgs 151/2001 | <p><b><u>Art. 20</u></b>-Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di <b><u>astenersi dal lavoro</u></b> 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.</p> <p><b><u>Art. 28</u></b>-Il <b><u>padre lavoratore</u></b> ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che</p> |

| Riferimenti normativi  | Contenuto della norma   |
|--|---|
|  | sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.   |
| Divieti lavorativi e parto prematuro (art. 16 d.lgs 151/2001)        | E' <b>vietato</b> adibire al lavoro le donne:<br>a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;<br>b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;<br>c) durante i tre mesi dopo il parto;<br>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 maternità dopo il parto   |
| Congedo parentale (ex astensione facoltativa) art. 32 d.lgs 151/2001 | Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:<br>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;<br>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;<br>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.<br>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 è elevato a undici mesi.<br>3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.<br>4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. |
| Lavoro notturno art.53 d.lgs 151/2001                                | E' <b>vietato</b> adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento della gravidanza fino all'anno di età del bambino.<br>Se madre (o padre convivente) lo richiedano l'esenzione è estesa fino al compimento del <b>terzo anno</b> di età o fino al <b>12 anno</b> , se unico genitore affidatario .<br>Ai sensi della L.104/92, può anche essere richiesta l'esenzione a tempo indeterminato nel caso in cui il dipendente abbia a proprio  |

| Riferimenti normativi   | Contenuto della norma  |
|---|--|
|   | carico un <b><u>soggetto disabile</u></b>  |
| Riposi giornalieri della madre o del padre<br>art.39/40 d.lgs 151/2001  | <p><b>Art. 39</b>-la madre ha diritto a 2 ore al giorno di permesso (se orario &gt;6 ore) o 1 ora (se orario&lt;6 ore)</p> <p><b>Art. 40</b>: I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:</p> <p>a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;</p> <p>b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;</p> <p>c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;</p> <p>d) in caso di morte o di grave infermita' della madre.</p>   |
| Riposi per parti plurimi<br>art.41 d.lgs 151/2001   | In caso di <b><u>parto plurimo</u></b> , 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  |
| Padre lavoratore<br>art. 28 d.lgs 151/2001  | Il <b><u>padre lavoratore ha diritto di astenersi</u></b> 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.  |
| Lavoratrici a tempo determinato<br>art.24- 57 d.lgs 151/2001  | <p>Art. 24: L'<b><u>indennita' di maternita'</u></b> e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17, 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</p> <p>art. 57:Ferma restando la <b><u>titolarita' del diritto ai congedi di cui al presente testo unico</u></b>, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o 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</p> |
| Congedi malattia figlio<br><br>-nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) | 1.La <b><u>malattia del bambino</u></b> che dia luogo a <b><u>ricovero ospedaliero</u></b> sospende, a richiesta del dipendente interessato, il decorso del <b><u>congedo parentale</u></b> in godimento ( <b><u>nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale</u></b> )  |

| Riferimenti normativi  | Contenuto della norma  |
|--|--|
| <p>-art.47 d.lgs 151/2001</p> <p>-CCNL integrativo 7 aprile 1999 art. 17</p> | <p><b><u>art. 47 d.lgs 151/2001</u></b></p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.</p> <p>2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di <b><u>cinque giorni lavorativi</u></b> all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.</p> <p>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.</p> <p>4. La malattia del bambino che dia luogo a <b><u>ricovero ospedaliero interrompe</u></b>, a richiesta del genitore, il <b><u>decorso delle ferie</u></b> in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.</p> <p style="text-align: center;"><b>CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO<br/>INTEGRATIVO<br/>DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO<br/>SANITA'<br/>STIPULATO IL 7 APRILE 1999</b></p> <p><b><u>art. 17 punto 2 comma d)</u></b>- Successivamente al periodo di astensione obbligatoria (=congedo maternità) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti <b><u>trenta giorni</u></b> per ciascun anno di età del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita .....</p> |
| <p>Genitori adottivi<br/>(finanziaria 2008 modifica il d.lgs 151/2001)</p>   | <p>Dal gennaio 2008 il genitore che adotta o prende in affidamento un minore ha diritto ad avere lo stesso trattamento in congedi di maternità e parentale, riconosciuto al genitore naturale.</p> <p>Infatti la lavoratrice, in caso di adozione di minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di cinque mesi, prescindendo dall'età del minore all'atto dell'adozione. Il congedo spetta per tutto il periodo, anche se nel corso della fruizione l'adottato raggiunge la maggior età, l'indennizzo spetta nella stessa misura prevista per la maternità obbligatoria concessa alle madri naturali. Se l'adozione è nazionale, l'astensione dal lavoro deve avvenire durante i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.</p> <p>In caso di adozione internazionale, il congedo può essere utilizzato in modo parziale o frazionato, anche prima dell'ingresso del bambino in Italia, se il genitore permane all'estero, può richiedere, in alternativa al congedo di maternità,</p>   |

| Riferimenti normativi   | Contenuto della norma   |
|---|---|
|   | <p>un congedo non retribuito.</p> <p>In caso di affidamenti preadottivi, è previsto lo stesso trattamento per le adozioni; mentre, in caso di affidamento non finalizzato all'adozione, la durata del congedo è di tre mesi, fruito continuativamente o frazionatamente entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia.</p>  |
| <p>Riposi- permessi figli con handicap gravi<br/>art. 42 d.lgs 151/2001</p> | <p>1-Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità 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.</p> <p>2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, 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.</p> <p>3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, 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.</p> <p>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.</p> <p>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 gravità 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, commi 1, 2 e 3, della medesima legge 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'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le</p> |

| Riferimenti normativi   | Contenuto della norma   |
|---|---|
|   | <p>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 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.</p> <p>6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.</p> |
| <p>Permessi per cause particolari e per gravi motivi familiari ( art. 4 L.53/2000- dm 278/2000)</p> | <p>- tre giorni di permesso all'anno(cumulabili con L.104/92) in caso di lutti o problematiche particolari (art. 1 dm 278/2000)<br/> - due anni di congedo continuativo o frazionato nella vita lavorativa, senza retribuzione e con conservazione del posto (art. 2 dm 278/2000)</p>   |
| <p>Flessibilità del lavoro- misure a sostegno art. 9 L.53/2000</p>                                  | <p>Sono stato stanziati fondi a favore di aziende che applicano accordi contrattuali che prevedano azioni positive a sostegno della maternità (flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro)</p>   |
| <p>Al momento del rientro in servizio....<br/>(art. 56 d.legs 151/2001)</p>                         | <p>La lavoratrice madre, al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III del D.Lgs. 151/2001, ed il lavoratore padre <b>al rientro al lavoro</b> dopo la fruizione del congedo di paternità, hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità lavorativa ove erano occupati all'inizio, 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 adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.”</p>   |
| <p>In caso di cessazione del rapporto di lavoro...<br/>(art. 55 e 54 d.legs 151/2001)</p>           | <p><b>-dimissioni volontarie:</b> al fine di valutare la reale volontà della dipendente di dimettersi nel periodo che va dalla gravidanza fino al compimento di un anno del figlio, ai sensi dell'art.55 la dipendente deve redigere specifica dichiarazione all'ispettorato provinciale del lavoro</p> <p><b>divieto di licenziamento:</b>la dipendente non puo' essere licenziata nel periodo che intercorre dall'inizio della gravidanza fino al compimento dell'anno del bambino (art. 54), fatte salve alcune eccezioni (valutazione negativa, colpa grave,ecc..)</p>  |

| <b>Riferimenti normativi</b>   | <b>Contenuto della norma</b>   |
|--|--|
| TFR e gravidanza<br>(legge n.53/2000 art. 7)<br>(art. 5 d.legs 151/2001) | Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il <b><u>trattamento di fine rapporto</u></b> può essere anticipato ai fini del sostegno economico ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. |

- d.legs 151/2001 (testo unico leggi materno-infantile)
- legge n.25/1999 (lavoro notturno)-integrata nel d.leg 151/2001
- finanziaria 2008 (modifica il testo unico del 2001)
- d.legs 626/94
- L.53/2000 (riassorbito dal d.legs 151/2001)
- dm 278/2000
- nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
- [CCNL integrativo 7 aprile 1999 art. 17 \(il riferimento scritto in blu vale solo per il comparto sanità pubblica\)](#)

**N.B.**: i contratti collettivi di lavoro possono introdurre delle condizioni di maggior favore rispetto alla normativa sopracitata

**Legenda:**

**Astensione obbligatoria = congedo di maternità**

**Astensione facoltativa = congedo parentale**