

Diritti della Genitorialità

Guida operativa per la Dirigenza Medica

Testo Unico D.Lgs. 151/2001 · CCNL Area Sanità 2022-2024





01

Quadro Normativo e Ambito di Applicazione

Una sintesi operativa delle tutele a sostegno della genitorialità, che integra le disposizioni del Testo Unico (D.Lgs. 151/2001) con le norme specifiche del CCNL dell'Area Sanità per il triennio 2022–2024.



Riferimenti normativi

Testo Unico D.Lgs. 151/2001 + CCNL Area Sanità 2022–2024



Destinatari

Dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato



Ambito di applicazione

Aziende Sanitarie e Ospedaliere, Istituti Zooprofilattici Sperimentali (IZS) e Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale (ARPA)

Il focus è rivolto esclusivamente alle tutele normative e procedurali, per garantire la corretta gestione del rapporto di lavoro e la tutela della salute.



02

ASTENSIONE ANTICIPATA E POSTICIPATA

Tutela della Salute: Interdizione dal Lavoro

L'ordinamento tutela la dirigente quando le condizioni di lavoro presentano rischi ambientali non eliminabili o sussistono complicanze nella gestazione.

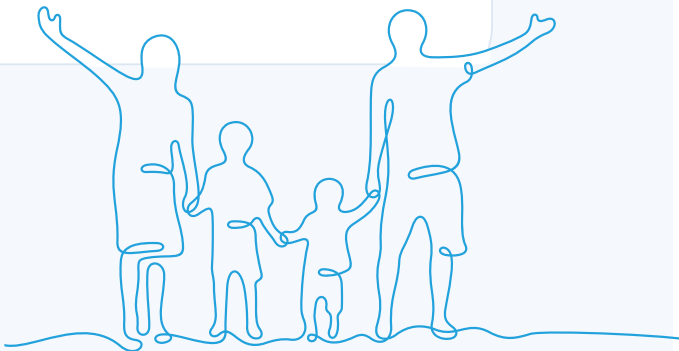


Rischio professionale intrinseco

Per la dirigenza medica il rischio è insito nelle attività di Anestesia, Rianimazione, Sala Operatoria e Medicina d'Emergenza-Urgenza (MEU): esposizione a gas anestetici, radiazioni ionizzanti, agenti biologici e turni notturni.

TIPOLOGIE DI INTERDIZIONE

TIPOLOGIA DI RISCHIO	AUTORITÀ COMPETENTE	AZIONE RICHIESTA AL DIRIGENTE
Gravidanza a rischio - condizioni cliniche che pregiudicano la salute della donna o del feto	ASL / ULSS (Servizi Ispettivi)	Presentare certificazione del ginecologo di una struttura pubblica (SSN)
Mansioni a rischio - impossibilità di spostare la dirigente a compiti non pericolosi (es. attività amministrativa)	Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)	Segnalazione al Datore di Lavoro per la verifica del DVR (Documento Valutazione Rischi) e attestazione di impossibilità di adibire ad altre mansioni
Interdizione post-partum - permanenza di rischi ambientali o legati all'allattamento	Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)	Richiesta di prolugamento fino al compimento del 7° mese di vita del bambino/a





ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Congedo di Maternità

03

5 mesi

Durata complessiva del congedo

La dirigente ha la facoltà di modulare il periodo di astensione secondo tre opzioni di flessibilità.

2+3

Formula 2+3

2 mesi antecedenti la data presunta del parto e 3 mesi successivi

1+4

Formula 1+4

Astensione dal mese precedente la data presunta del parto e per i 4 mesi successivi

0+5

Formula 0+5

Astensione interamente concentrata dopo il parto

✓ Requisiti tecnici e scadenze

- Per le opzioni 1+4 e 0+5 è obbligatorio il parere favorevole del Ginecologo del SSN e del Medico Competente aziendale
- Per le specialità ad alto rischio ambientale (es. Anestesisti Rianimatori, Radiologi e medici MEU) la visita del Medico Competente è un passaggio procedurale non derogabile
- La documentazione deve essere prodotta e presentata entro la fine del 7° mese di gravidanza



OBBLIGATORIO

Congedo di Paternità

04

10 giorni

Giorni lavorativi di astensione obbligatoria



Diritto autonomo

Il congedo spetta al padre anche se la madre è in congedo di maternità o non lavoratrice



Finestra temporale

Fruibile tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi all'evento



Modalità

Il congedo non è frazionabile a ore





ASTENSIONE FACOLTATIVA

Congedo Parentale

Periodo di astensione finalizzato alla cura del bambino/a, accessibile a entrambi i genitori dirigenti.

11 mesi

Durata massima complessiva per la coppia

12 anni

Fruibile fino al compimento dei 12 anni del figlio/a



Preavviso

Comunicazione all'Azienda almeno 5 giorni di anticipo per la fruizione giornaliera e 2 giorni per quella oraria



Procedura

Domanda telematica all'INPS e contestuale avviso formale all'Ufficio Risorse Umane



Permessi, Riposi e Flessibilità Operativa



Riposi per allattamento

Durante il primo anno di vita del bambino spettano riposi giornalieri, fruibili anche dal padre in alternativa:

2 ore / giorno

Per turni di lavoro ≥ 6 ore

1 ora / giorno

Per turni di lavoro < 6 ore



In caso di parto plurimo, le ore di riposo sono raddoppiate



Lavoro notturno

Dall'accertamento medico dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la dirigente ha il diritto — non subordinato a discrezionalità aziendale — all'esenzione totale dal lavoro notturno nella fascia 00:00 - 06:00.



Esami prenatali

Diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche ed esami specialistici prenatali, qualora coincidenti con l'orario di servizio.



CONFRONTO TRA FASCE D'ETÀ

Malattia del Figlio

07

Il diritto all’astensione per malattia del figlio segue regole differenti in base all’età del bambino, con impatti diretti sulla carriera.

DIFFERENZE PER FASCIA D'ETÀ		
ETÀ DEL BAMBINO	DURATA ASTENSIONE	EFFETTI SU CARRIERA E ANZIANITÀ
0 - 3 anni	Per l’intera durata della malattia	I primi 30 giorni annui (per ciascun figlio) sono validi ai fini del computo dell’anzianità di servizio e della progressione di carriera
3 - 12 anni	5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore	Il periodo non è computato ai fini dell’anzianità di servizio



08

Tutele Legali e Conservazione del Posto



Divieto di licenziamento

Vige il divieto assoluto di licenziamento dall’inizio del periodo di gravidanza (data presunta del concepimento) fino al compimento di un anno di età del bambino.

Periodo di prova e reintegro



Sospensione della prova

Il periodo di prova (6 mesi) viene sospeso in caso di maternità o altri congedi previsti dalla legge



Conservazione del posto

Per le dirigenti già in servizio a tempo indeterminato che sostengono un periodo di prova presso altra unità o disciplina, è garantita la conservazione del posto nell’Unità Operativa di provenienza



Reintegro immediato

Diritto al reintegro immediato in caso di mancato superamento o recesso durante la prova



09

PROCEDURE OPERATIVE

Checklist degli Adempimenti

COSA PRESENTARE E A CHI		
FASE / EVENTO	DOCUMENTAZIONE NECESSARIA	DESTINATARIO
Inizio gravidanza	Certificato medico telematico	INPS e comunicazione all’Azienda
Interdizione (salute)	Certificato Ginecologo SSN e istanza dedicata	ASL / ULSS (Ufficio Servizi Ispettivi)
Interdizione (lavoro)	Verifica DVR e attestazione rischio	Ispettorato del Lavoro (ITL)
Flessibilità 1+4 / 0+5	Pareri Ginecologo SSN e Medico Competente	Ufficio Risorse Umane e INPS
Fruizione congedi	Domanda telematica e preavviso scritto	INPS e Ufficio Risorse Umane / Personale
Malattia del figlio	Certificato telematico del Pediatra	INPS e Ufficio Personale Azienda



