



TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Premessa: normativa di riferimento

Il datore di lavoro nell'ambito della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori prevista dall'art. 28 del D.Lgs. 81 del 2008 deve considerare anche i rischi riguardanti le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e comunque fino a sette mesi dopo il parto.

La normativa di riferimento è:

- il D. Lgs n. 151 del 2001 “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”;
- il D.Lgs n. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il Decreto Ministeriale n. 363 del 05/08/1998, art. 2, comma 4, in cui si specifica che oltre al personale docente, ricercatore, tecnico e amministrativo dipendente dell'Università, si intende per lavoratore anche quello non organicamente strutturato e quello degli enti convenzionati, sia pubblici che privati, che svolge attività presso le strutture dell'Università, salva diversa determinazione convenzionalmente concordata, nonché le studentesse dei corsi universitari, le dottorande, le specializzande, le tirocinanti, le borsiste e le assegniste e le soggette ad esse equiparate, quando frequentino laboratori didattici, di ricerca.



Procedura

La presente procedura è diretta a tutte le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento che svolgono attività tipicamente amministrative o che comportino esposizione ad agenti fisici, ad agenti chimici e ad agenti biologici rischiosi per la salute della gestante e del nascituro.

Le lavoratrici che per il loro stato risultano essere destinatarie di queste norme appartengono alle categorie del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo dipendente ed i soggetti ad esso equiparati quali studentesse dei corsi universitari, dottorande, specializzande, tirocinanti, borsiste e coloro che frequentano laboratori didattici, di ricerca o di servizio e, in ragione dell'attività specificatamente svolta, siano esposte a rischi individuati nel documento di valutazione dei rischi. Tutte le figure sopra elencate, nelle loro rispettive funzioni di dipendente e/o equiparata, di seguito denominate "lavoratrici", devono dare comunicazione del proprio stato di gravidanza al fine di usufruire, anche temporaneamente, di tutte le cautele e le misure necessarie per la tutela e l'incolumità fisica della gestante e del nascituro.

La comunicazione dello stato di gravidanza non appena accertato, è altresì obbligatoria a norma di legge per le lavoratrici addette ad attività a rischio di esposizione a radiazioni ionizzanti a causa dell'impiego di sostanze radioattive o di macchine radiogene.

Tali provvedimenti si adottano anche nel caso di adozione o affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età del bambino.

Appena venuta a conoscenza dello stato di gravidanza, la lavoratrice deve:

1. astenersi dalle attività che comportino esposizione agli agenti di cui sopra;
2. non frequentare gli ambienti di lavoro ove questi siano impiegati;
3. informare immediatamente il proprio Responsabile di laboratorio o di struttura e inviare una mail all'Ufficio Logistica Patrimonio e Prevenzione, compilando ed inviando l'Allegato A.



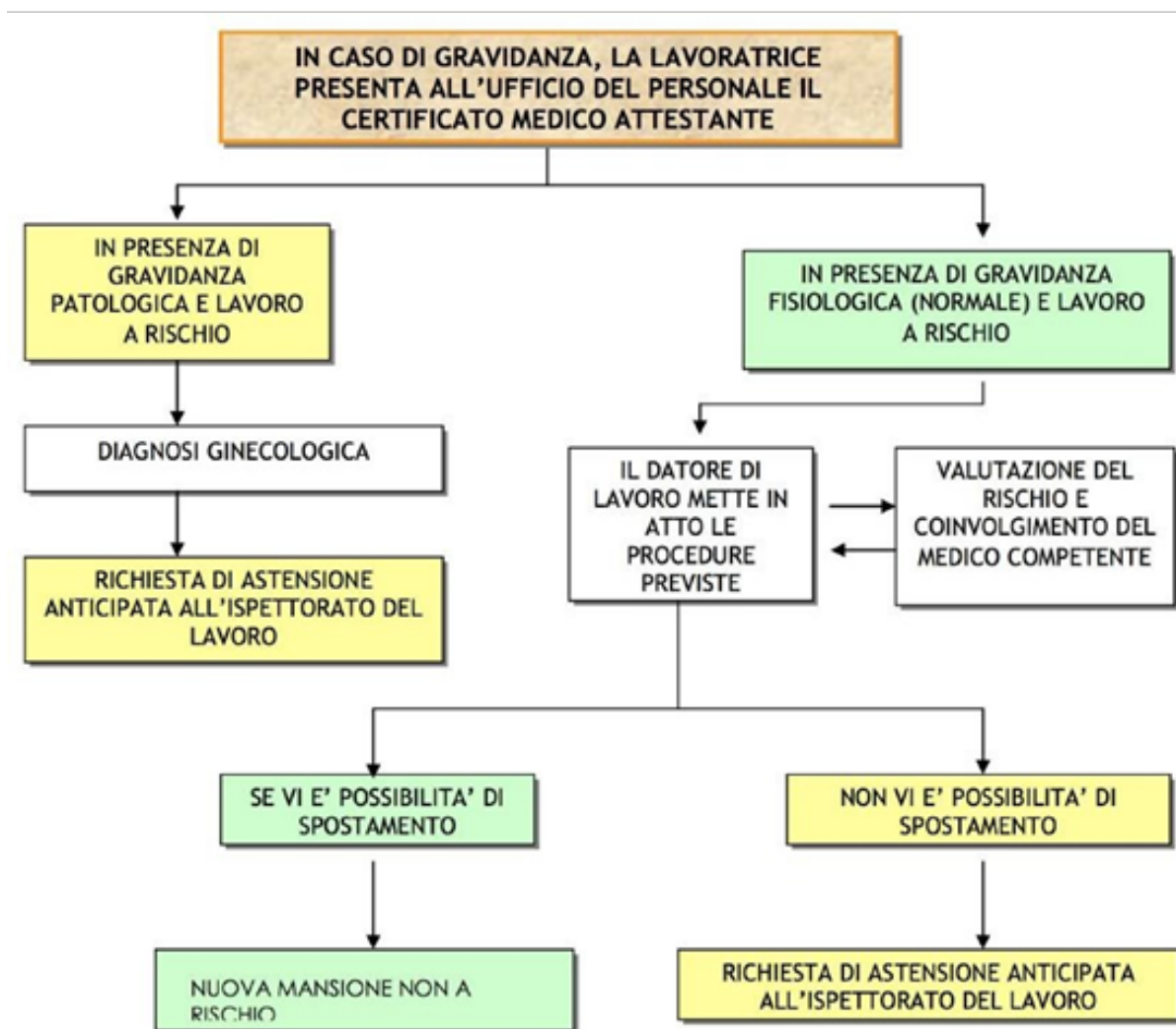
Non appena accertato lo stato di gravidanza si ricorda alle lavoratrici dell'Ateneo la necessità di informare il Datore di Lavoro tramite l'ufficio ULOPP e il medico competente .

In caso di attività nei laboratori dei Poli Didattici e di Ricerca delle Scuole di Bioscienze e Medicina Veterinaria, Scienze e Tecnologie, Scienze del farmaco e dei Prodotti della Salute e Architettura è OBBLIGATORIO informare il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza

Il Datore di Lavoro deve:

- verificare se le mansioni svolte dalla lavoratrice, rientrino tra quelle considerate non compatibili con lo stato di gravidanza e/o allattamento sulla base della normativa vigente nonché del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- nel caso che la mansione svolta rientri tra quelle a rischio per la gravidanza e/o allattamento modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro per evitare l'esposizione ai rischi suddetti;
- dare comunicazione scritta al Medico Competente per la sorveglianza sanitaria, all'RSPP e all'Esperto Qualificato (a quest'ultimo qualora la lavoratrice sia addetta ad attività a rischio di esposizione alle radiazioni ionizzanti a causa dell'impiego di sostanze radioattive o di macchine radiogene) per le eventuali indicazioni integrative delle misure di prevenzione e protezione e le norme comportamentali cui attenersi.

Successivamente, dopo il certificato di flessibilità dell'astensione obbligatoria da parte del medico competente attestante l'assenza di rischi, il Datore di Lavoro, tramite l'Ufficio Logistica Patrimonio e Prevenzione e sulla base dei Documenti di valutazione dei rischi e delle eventuali indicazioni dei soggetti di cui sopra, individua e valuta specificatamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici interessate, modificandone, ove necessario, la sede, le condizioni e l'orario di lavoro, durante la gravidanza e fino ai sette mesi di età del figlio. Successivamente l'Ufficio Logistica Patrimonio e Prevenzione trasmette il nulla osta alla flessibilità all' Area Persone Organizzazione e Sviluppo, all'interessata ed al Responsabile della struttura presso la quale presta servizio.





CONGEDO DI MATERNITA'

Si ricorda che, in base all'art. 16 del D.Lgs 151/01 è vietato adibire la donna al lavoro durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi la data effettiva del parto.

Esempio: la data presunta 15/09/2020, il divieto decorre dal 15/07/2020, ossia due mesi prima la data presunta stabilita dal medico con specifico certificato. Se il parto avviene il 20/09/2020 la tutela si estende per gli ulteriori 5 giorni. A partire dal 20/09/2020 decorrono i 3 mesi successivi.

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni residui rispetto alla data presunta sono aggiunti all'intero periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Esempio: la data presunta 15/09/2020, il divieto decorre dal 15/07/2020, ossia due mesi prima la data stabilita dal medico con specifico certificato. Se il parto avviene il 10/09/2020 i 5 giorni non beneficiati vanno sommati alla tutela prevista nei 3 mesi successivi la data effettiva del parto.

FLESSIBILITA'

L'astensione obbligatoria può avvenire 1 mese prima della data presunta del parto e terminare 4 mesi dopo la data effettiva del parto, a condizione che non sussistano:

1. Condizioni patologiche a rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta.
2. Provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro da parte della DPL
3. Incompatibilità nelle mansioni svolte rispetto e/o all'articolazione dell'orario
4. Incompatibilità riguardo le modalità per il raggiungimento del posto di lavoro

RICHIESTA: la domanda dovrà pervenire all'Ufficio Logistica Patrimonio e Prevenzione almeno 10-15 giorni prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza. La lavoratrice dovrà consegnare il certificato del medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre e il nascituro.



UNIVERSITÀ
di CAMERINO

INTERDIZIONE ANTICIPATA

I periodi autorizzati di interdizione anticipata, anche se eventualmente prorogata, sono equiparati al congedo di maternità sia sul piano giuridico che economico.

L' interdizione anticipata a seguito di **complicazioni sanitarie** decorre dalla data a partire dalla quale la lavoratrice non si è presentata sul luogo di lavoro, secondo quanto indicato nel certificato medico e fino al termine indicato nel certificato stesso o nel successivo provvedimento della DPL.

INTERDIZIONE PROROGATA

L' astensione obbligatoria può essere prorogata fino a **7 mesi di vita del bambino** , per uno o più periodi, 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.

Si fa presente che la mancata comunicazione, al Datore di Lavoro, da parte delle studentesse/lavoratrici interessate, comporta un'assunzione di responsabilità, in quanto verrebbero a mancare le informazioni necessarie per aggiornare la valutazione dei rischi connessa alle rispettive attività di studio o lavorative.

Si allega copia della documentazione da inviare in caso di gravidanza al Magnifico Rettore, debitamente firmata dalla studentessa/lavoratrice interessata.

Tali procedure dovranno avere ampia diffusione tra le lavoratrici, i loro responsabili e i Direttori delle Scuole e saranno pubblicate sul sito di Ateneo.

Per ulteriori chiarimenti, si invita a contattare l'Ufficio Logistica Patrimonio e Prevenzione al seguente numero (0737 402565).