

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	1	15

## TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

### INDICE

1. SCOPO
2. CAMPO DI APPLICAZIONE
3. TERMINOLOGIA ED ABBREVIAZIONI
4. RESPONSABILITA'
5. MODALITA' ESECUTIVE
6. RIFERIMENTI
7. ARCHIVIAZIONE
8. DISTRIBUZIONE
9. ALLEGATI

<b>REDAZIONE</b>	<b>VERIFICA</b>	<b>APPROVAZIONE</b>
<i>Resp. Serv. Prev. Protez.</i>	<i>Direzione Generale</i>	<i>Presidente</i>
		

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	2	15

## 1 SCOPO

Lo scopo principale di questa procedura é quello di fornire le indicazioni in merito agli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 151/2001 recante "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e dalle normative precedenti, per garantire la tutela della salute e della sicurezza della donna dall'inizio della gravidanza al momento del reinserimento lavorativo.

La normativa vigente impone al datore di lavoro (D.Lgs.645/98 e Legge 53/00 e D.Lgs.151/2001) di valutare i rischi anche in relazione alla gravidanza, puerperio e all'allattamento e di identificare luoghi di lavoro "sicuri" ove permettere alla donna in gravidanza di continuare a svolgere la sua attività.

A tale scopo si é voluto proporre un'analisi più approfondita rispetto alla semplice constatazione della presenza di un rischio, per evitare il completo allontanamento della lavoratrice dalla sua attività.

## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

## 3 TERMINOLOGIA ED ABBREVIAZIONI

La normativa di tutela del lavoro femminile è attualmente riunita nel D.Lgs. 26.03.2001, n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 2000". Tuttavia ci sembrava utile una disamina delle norme precedenti che, anche se in parte sostituite dal Testo Unico (i cui articoli sono citati in neretto), danno un quadro completo della progressiva estensione dei campi di applicazione.

- **Art. 37 della Costituzione:** speciale ed adeguata protezione per la madre e il bambino.
- **L. 30/12/71 n. 1204** "Tutela delle lavoratrici madri" stabilisce il divieto di licenziamento (**art.54 e 56 T.U.**); la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno d'età del bambino. Il divieto viene meno in caso di giusta causa (colpa grave della lavoratrice, ecc.) Il divieto d'impiego in lavori particolari: lavori pericolosi faticosi ed insalubri, il trasporto e sollevamento pesi (**art.7 T.U.**). Il divieto è operante per tutta la durata della gestazione e fino a sette mesi dopo il parto; astensione obbligatoria (**art.16 T.U.**); astensione anticipata (**art.17 T.U.**); astensione facoltativa (**art.5 T.U.**); periodi di riposo (**art.39 e 41 T.U.**).
- **DPR 25/11/76 n. 1026** "Regolamento di attuazione della L. 1204/71" (**allegato A T.U.**) in cui si riportano i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri vietati durante la gravidanza e per alcuni fino a 7 mesi dopo il parto; tra questi: i lavori vietati ai fanciulli e adolescenti elencati nel DPR 432/76 ora anche ai sensi del D.Lgs.345/99 e 262/00 (tra cui lavori di mattatoio e nei magazzini frigoriferi); i lavori che prevedono obbligo di visita medica periodica ai sensi del DPR 303/56, (ora anche ai sensi del D.Lgs. 277/91 e D.Lgs 626/94) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori elencati nella tabella delle malattie professionali DPR 1124/65 (ora anche DPR 336/94) fino a 7 mesi dopo il parto; esposizione a radiazioni ionizzanti DPR 165/84 (ora D.Lgs 230/95 e 241/00) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori di manovalanza pesante; su scale o impalcature mobili e fisse; che comportano stazione in piedi per più di meta' dell'orario di lavoro o che obbligano a una posizione particolarmente affaticante; macchine mosse o comandate a pedali con ritmo frequente; macchine o utensili vibranti (fino al periodo di astensione obbligatoria); lavori di assistenza e cura degli infermi nei reparti di malattie infettive e mentali fino a 7 mesi dopo il parto; lavori agricoli con sostanze nocive; monda e trapianto del riso; lavori a bordo di mezzi di comunicazione in moto (navi, aerei, treni, pullman) fino al periodo di astensione obbligatoria. Inoltre la lavoratrice può essere allontanata dal rischio qualora vi sia pericolo di contagio in periodi di epidemia da contatti con il pubblico o con particolari strati di popolazione.
- **L. 09/12/77 n. 903** "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" introduce il divieto di lavoro notturno (**art.53 T.U.**).

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	3	15

- **Circolare Ispettorato Medico Centrale del Lavoro del 05/11/90** (elenco di lavori considerati pregiudizievoli o gravosi in relazione all'avanzato stato di gravidanza). Lavori del personale medico e paramedico; lavori d'assistenza in centri per handicappati; lavori a contatto con bambini e attività ausiliarie negli asili nido e scuole materne.
- **L. 07/08/90 n. 232 (art.9 T.U.)** riguardante la polizia di stato.
- **Sentenza della Corte Costituzionale n. 58/93** attribuisce alle Regioni, e per esse alle Aziende Sanitarie, le competenze in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla Legge 1204/71.
- **D.Lgs 09/09/94 n.566** modifica e aggiorna il sistema sanzionatorio in materia di tutela delle lavoratrici madri.
- **D.Lgs 19/09/94 n. 626** sostituisce l'art.14 (locali di riposo) DPR 303/56 , prevedendo che: " le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate"
- **D.Lgs 17/03/95 n.230** "Attuazione delle direttive Euratom .... in materia di radiazioni ionizzanti". (**art.8 T.U.**) Si fa inoltre obbligo alla lavoratrice di notificare al datore di lavoro il proprio stato di gestazione non appena accertato.
- **D.Lgs 26/05/00 n. 41 art. 69** disposizioni particolari per le lavoratrici
- **D.Lgs. 25/11/96 n. 645** concernente "Il miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d'allattamento", (**art.7 T.U.**) integra il divieto di esposizione delle gestanti e delle madri adottive e affidatarie fino ai 7 mesi di età del bambino a lavori faticosi, pericolosi e insalubri con agenti chimici, fisici e biologici e processi industriali ritenuti pericolosi (piombo e derivati, toxoplasma e virus della rosolia se la lavoratrice non e' immunizzata, lavori in atmosfera in sovrappressione e lavori minerari sotterranei; per esposizione a piombo e lavori minerari anche nei 7 mesi successivi al parto). *Agli artt.11 e 12 T.U. definisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare anche i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti (che hanno comunicato il proprio stato), puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto e di adottare le misure necessarie affinché sia evitata l'esposizione al rischio, nonché l'obbligo di informazione delle lavoratrici e dei rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione.*  
I rischi sono indicati nell'**allegato C del T.U.**: agenti fisici considerati come agenti che comportano lesioni al feto o rischio di distacco della placenta: vibrazioni, movimentazione manuale dei carichi, rumore, radiazioni ionizzanti, radiazioni non ionizzanti, sollecitazioni termiche, movimenti, posizioni di lavoro, spostamenti, fatica mentale e fisica.; agenti biologici appartenenti ai gruppi 2, 3 e 4 ai sensi dell'art.75 del D.Lgs. 626/94; agenti chimici: sostanze etichettate R40 (possibilità di effetti irreversibili) R45 (può provocare il cancro) R46 (può provocare alterazioni genetiche ereditarie) R47 (può provocare malformazioni congenite); agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del D.Lgs. 626/94 (idrocarburi policiclici aromatici di fuliggine, catrame e pece, polveri di legno duro), mercurio, medicinali antimitotici, monossido di carbonio; agenti chimici pericolosi con assorbimento cutaneo; i processi industriali elencati nell'allegato VIII del D.Lgs. 626/94 (raffinamento del nichel, fabbricazione alcool isopropilico); i lavori sotterranei di carattere minerario. Inoltre l' art. 6 conferma il divieto del lavoro notturno per tali lavoratrici
- **D.Lgs 532/99 L. 25/99** "Divieto al turno notturno in gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino": non si può obbligare al turno notturno fino ai tre anni del figlio e ai 12 anni se genitore unico affidatario.
- **L. 08/03/00 n. 53** "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità...." benefici anche per le lavoratrici autonome; fruibilità dei 5 mesi di astensione obbligatoria anche in caso di parto prematuro e flessibilità dell'astensione obbligatoria previa certificazione del medico specialista (ginecologo) del SSN e del Medico Competente (in caso di attività sottoposte a sorveglianza sanitaria), che attestino che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute del nascituro e della gestante (**art.20 T.U.**).

La tutela prevista dalla legge è rivolta a tutte le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, in formazione lavoro, part-time, socie di cooperative o di società, le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica, universitaria, professionale, le allieve di Istituti di formazione e Universitari nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, attrezzature, agenti chimici, fisici e biologici.

## DEFINIZIONI

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	4	15

- **Astensione obbligatoria (congedo di maternità, Capo III artt.16-27):** deve essere concessa nei due mesi che precedono la data presunta del parto e nei tre mesi che seguono, anche nel caso di parto anticipato. Può essere anticipata a tre mesi nei lavori gravosi, può essere estesa oltre i limiti previsti, a giudizio della Direzione Provinciale del Lavoro, in caso di lavori pregiudizievoli, complicanze gestazionali, impossibilità di cambio mansioni della gestante e lavori a rischio per l' allattamento. Può essere posticipata di un mese dalla data presunta del parto (**flessibilità del congedo di maternità, art.20**) a richiesta della gestante previo parere del ginecologo e, per lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, anche del medico competente.
- **Congedo di paternità(Capo IV artt.28 -31):** il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre.
- **Astensione facoltativa (congedo parentale, Capo V artt.32-38):** può essere ottenuta entro gli otto anni del bambino, per un periodo complessivo di sei mesi (anche frazionati) per ciascuno dei genitori, dopo che siano trascorsi i tre mesi d'astensione obbligatoria. In caso di handicap grave fino al terzo anno di età del bambino.
- **Controlli prenatali (Capo II artt.6-15)** Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l' effettuazione di esami prenatali eseguiti durante l' orario di lavoro.
- **Congedi per la malattia del figlio (Capo VII artt.47-52):** diritto di astenersi dal lavoro per entrambi i genitori alternativamente fino ai 3 anni del bambino, dai 3 agli 8 anni per 5 giorni all'anno ciascuno.
- **Riposi e permessi (Capo VI artt.39-46):** nel primo anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due ore (anche cumulabili) di riposo giornaliero.

#### 4 RESPONSABILITA'

Le figure più direttamente coinvolte nella gestione diretta delle procedure di tutela della donna in gravidanza sono: Direzione Generale – Datore di Lavoro, Amministrativa, Responsabili di settore, Responsabili di Unità Operativa; Servizio di Prevenzione Protezione; Medico Competente.

Il Datore di lavoro ha il compito di:

- disporre l'applicazione della presente procedura

Il RSPP ha il compito di:

- Distribuire la procedura alle funzioni interessate
- Verificare che la procedura sia conosciuta, rispettata ed attuata
- Tenere aggiornata la presente procedura
- Svolgere le necessarie indagini in caso di incidente/infortunio e compilare il rapporto di non conformità azione correttiva preventiva avvalendosi se del caso degli addetti al SPP
- Disporre ulteriori interventi necessari

L'addetto al SPP ha il compito di:

- Fornire la documentazione alle funzioni interessate

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	5	15

- Svolgere le necessarie indagini in caso di incidente/infortunio e compilare il rapporto di infortunio/incidente
- Archiviare i rapporti di infortunio/incidente

L'ufficio del personale ha il compito di:

- Informare il RSPP e ogni altra funzione interessata in merito a incidenti/infortuni accaduti e relativamente ad eventuali denunce di malattia professionale, distribuire in copia la documentazione relativa
- disporre ulteriori interventi necessari

Il Responsabile di Unità Operativa ha il compito di:

- Svolgere la necessaria rilevazione in caso di incidente/infortunio e compilare la "scheda rapporto di infortunio" Mod. 1 SPPA
- Intervenire tempestivamente con le opportune azioni reattive all'infortunio/incidente

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	6	15

## 5 MODALITA ESECUTIVE

### PERCORSI

Sono illustrati negli schemi allegati (**schema 1 e 2**)

#### LA LAVORATRICE

accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Datore di Lavoro (**DdL**) con un certificato medico di gravidanza rilasciato su carta intestata del S.S.N a firma di un medico di una struttura pubblica o convenzionata con il S.S.N. (**Allegato 1**)

La dipendente **esposta a rischio radiologico** ha l'obbligo di trasmettere immediatamente (risposta positiva al primo accertamento) la certificazione al **DdL**.

#### IL DATORE DI LAVORO

- segnala lo stato di gravidanza della dipendente alla Direzione di appartenenza e/o al Responsabile di Unità Operativa/Dipartimento secondo le procedure adottate da ogni singola Azienda;
- informa la lavoratrice e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**) sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela di tipo amministrativo e contrattuale (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.). Sarà opportuno che le Aziende predispongano un opuscolo informativo per le dipendenti;
- richiede ai Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione (**SPP**) e degli **RLS**, una valutazione delle attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa UO con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento presso altra struttura (**Allegato 2**);
- nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'Azienda in attività non a rischio lo segnala alla Direzione Provinciale del Lavoro (**DPL**) che puo' disporre, sulla base di accertamento medico avvalendosi dei competenti organi del S.S.N., l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (**astensione per lavoro a rischio**).

#### LA VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'**Allegato 3 (tabella n.1)** sono sintetizzati i rischi presenti nelle strutture sanitarie sulla base delle normative di tutela vigenti, correlati alle prescrizioni/divieti per le lavoratrici e ad alcune informazioni sugli effetti più noti sulla salute della madre, del feto e del bambino durante l'allattamento.

Inoltre sono stati identificati i reparti, i servizi e gli ambulatori (**tabella n.2**), le attività con esposizione a rischio chimico e ergonomico (**tabella n.3**) da interdire alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento.

Per quanto riguarda il rischio biologico, data l'importanza che riveste nell'ambito sanitario, si é graduata l'entità del rischio delle singole attività e procedure (**tabella n.4 e 5**), per

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	7	15

poter definire più precisamente le attività da cui escludere la donna in gravidanza, dando contemporaneamente delle indicazioni al datore di lavoro sulle procedure che possono essere svolte senza rischio o con rischio residuo basso.

*Si ricorda che nel documento di valutazione dei rischi dovranno essere individuati, attraverso le schede di sicurezza e le frasi di rischio, gli agenti chimici pericolosi per la fertilità e lo sviluppo embrionale (R40, R45, R46, R49, R60).*

*In questi casi il medico competente dovrà valutare le situazioni per cui e' controindicata l'esposizione del lavoratore.*

*Tra queste si segnala: documentata difficoltà al concepimento per ridotta fertilità, precedenti aborti spontanei, morti perinatali, interruzioni di gravidanza per documentata malformazione del feto, figli con anomalie su base genetica o con neoplasie comparse nei primi anni di vita.*

*In tutti i casi di esposizione ad altri fattori che possono rappresentare un rischio per il concepimento (sostanze chimiche, movimentazione manuale di carichi, radiazioni ionizzanti, ...), vanno intraprese le opportune misure di prevenzione ed effettuata la formazione dei dipendenti.*

#### **GRAVIDANZA A RISCHIO**

Qualora la lavoratrice presenti delle complicanze durante il periodo di gravidanza può presentare alla **DPL** una domanda di **astensione per gravidanza a rischio** corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, oppure convalidato da un medico distrettuale (**Allegato 4**).

La **DPL** può disporre, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del S.S.N. l'interdizione al lavoro per uno o più periodi, e ne informa il **DdL**.

#### **ASTENSIONE DAL LAVORO (Congedo di maternità)**

Se la lavoratrice ha continuato a svolgere la sua attività e la gravidanza è proseguita senza complicanze, la dipendente può chiedere l'astensione dal lavoro in momenti diversi

- **Astensione anticipata** che deve essere richiesta al **DPL**, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto, nel caso in cui si svolgano **lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza. (Allegato 4)**.

La **DPL** può, verificata la presenza delle condizioni citate, disporre l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.

- **Astensione obbligatoria** Ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:
  - **due mesi prima** della data presunta del parto e **tre mesi dopo** la data del parto;
  - **un mese prima** della data presunta del parto e **quattro mesi dopo il parto (flessibilità dell'astensione obbligatoria)**. Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	8	15

- In caso di **attività a rischio per l'allattamento** questo periodo è **prolungato sino a sette mesi dopo il parto** (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. Il **DdL**, in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra mansione ne informa la **DPL**.

**In caso di parto prematuro** i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

**In caso di parto posticipato** i conteggi di astensione obbligatoria post-partum, partono dalla data effettiva del parto.

Per quanto riguarda la retribuzione durante l'astensione obbligatoria si ricorda che le lavoratrici hanno diritto, fatto salvo diversa disposizione contrattuale, ad un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione. In questo periodo non vanno godute ferie ed assenze eventualmente spettanti.

#### **PERMESSI PER ACCERTAMENTI NELLA FASE PRE-NATALE**

La lavoratrice gestante, che ha informato il **DdL** consegnando il certificato medico di gravidanza, ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, di accertamenti clinici, o di visite specialistiche nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per fruire dei permessi le lavoratrici presentano apposita richiesta (**Allegato 6**) e la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario degli accertamenti.

#### **PARTO**

La lavoratrice deve presentare al **DdL** un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto.

#### **ASTENSIONE FACOLTATIVA (Congedo parentale)**

*L'astensione facoltativa può iniziare al termine dell'astensione obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:*

- **domanda:** al **DdL** durante il periodo di astensione obbligatoria;
- **interessati:** può essere richiesta da entrambi i genitori. I genitori possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione obbligatoria della madre;
- **durata:** per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- **Limiti temporali:** fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- **Unico genitore:** il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- In caso di **adozione o affidamento anche internazionale** il limite di età del bambino è elevato a **6 anni** per la retribuzione e a **12 anni** per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.



<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	9	15

- prolungamento possibile fino a **tre anni**, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata;

Il trattamento economico è pari a quanto previsto dalle norme vigenti. Il D.Lgs. 151/2001 indica un'indennità pari al 30% della retribuzione, dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

A titolo indicativo ricordiamo che l'attuale CCNL prevede la seguente **retribuzione**:

- **fino al compimento del 3° anno di vita del bambino** (i primi 30 giorni di astensione facoltativa sono al 100% i successivi 150 giorni al 30 % dello stipendio)
- **dal compimento del 3° anno al compimento dell'8° anno di vita del bambino** (la retribuzione è pari al 30 % dello stipendio solamente nell'ipotesi in cui il reddito individuale sia inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.)

## **RIENTRO AL LAVORO**

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti:

- **Nei primi sette mesi dopo il parto** la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento. **L'allegato 5** contiene la modulistica per poter usufruire dell'astensione dal lavoro fino ai sette mesi dopo il parto.
- **Nei primi 12 mesi dopo il parto** la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- **Periodi di riposo:** durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.
- **Allattamento oltre al 7° mese:** in questo caso è consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l' allattamento e che copra la durata dello stesso . Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.

Al rientro al lavoro dopo la gravidanza, le lavoratrici e i lavoratori, nel caso del congedo di paternità, fatto salvo loro espressa rinuncia, hanno il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva occupata all'inizio del periodo di astensione, con le stesse mansioni o altre equivalenti, e di rimanervi almeno sino all'età di un anno del bambino.

Nel caso di adozione o affidamento queste norme si applicano sino ad un anno dall'ingresso del bambino nel nuovo nucleo familiare.

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	10	15

## ALTRE DISPOSIZIONI

### **DIVIETO DI LICENZIAMENTO (art.54)**

Va dall'inizio della gravidanza sino al compimento dell'età di un anno del bambino purché non si ricada in uno dei casi previsti dalla legge (colpa grave, scadenza dei termini del contratto di lavoro, fallimento dell'azienda, ....).

### **MALATTIA DEL BAMBINO (art.47)**

**Se di età inferiore a 3 anni** entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino, limite elevato a 6 anni nel caso di adozioni o affidamenti. Dopo il compimento dell'anno del bambino sono retribuiti 30 giorni nel corso di ogni anno/solare.

**Se di età compresa tra 3 e 8 anni** entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno solare per ciascun genitore. Questo periodo è usufruibile entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia e fino all'età di 12 anni del figlio in caso di adozione o affidamento.

La malattia del bambino deve essere attestata da certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato. La richiesta di congedo va accompagnata dalla dichiarazione che l'altro genitore non sia in congedo contemporaneo per gli stessi motivi.

### **ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO (art. 53)**

Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, alternativamente dal padre convivente;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore, se unici genitori affidatari di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/92 e successive modificazioni.

### **PERIODI DI RIPOSO IN CASO DI FIGLIO CON HANDICAP GRAVE (art.42)**

Nel caso il bambino sia portatore di handicap grave, in alternativa al congedo parentale, oltre ai già descritti periodi di riposo e sino al compimento del terzo anno di vita, uno dei due genitori ha diritto ad un permesso giornaliero retribuito di due ore di riposo. Successivamente al terzo anno di vita i genitori possono fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92.

### **CONGEDO DI PATERNITA' (art.28)**

In caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del bambino da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino; adozione od affidamento nel caso in cui il congedo non sia stato richiesto dalla lavoratrice; **il padre**, previa consegna al DdL della certificazione che attesti quanto richiesto, ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata dell'**astensione obbligatoria** o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre.

I trattamenti economici sono quelli previsti per questo tipo di congedo.

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	11	15

Per quanto attiene i **periodi di riposo** il padre ne ha diritto come la madre, qualora questa non se ne avvalga, o non sia lavoratrice dipendente.

### **ADOZIONI E AFFIDAMENTI (artt.26,27,31,36,37,45,50)**

Nel caso di adozione od affidamento di un bambino la madre può richiedere il periodo di **astensione obbligatoria**. Si precisa che il congedo può essere richiesto dalla lavoratrice nel caso il bambino non abbia un'età maggiore a sei anni e deve essere fruito durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.

In caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali l'**astensione obbligatoria** può essere richiesta sino al compimento della maggiore età.

Inoltre **entrambi i genitori** hanno anche diritto a fruire ad un congedo, senza indennità e retribuzione, di durata corrispondente al periodo trascorso all'estero e richiesto dallo Stato in cui avviene l'adozione. La certificazione di questo periodo è a cura dell'Ente che segue la procedura di adozione.

Per quanto riguarda i **periodi di riposo, la malattia del figlio e la conservazione del posto al rientro al lavoro** si applicano, anche nel caso di adozione e/o affidamento, le medesime disposizioni ricordate negli appositi paragrafi.

## **DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO**

### **LAVORO A TEMPO PARZIALE (art.60)**

Nel caso di lavoro a tempo parziale i genitori beneficiano dei medesimi diritti per quanto riguarda la durata dei congedi previsti (periodi di astensione). Appare utile ricordare che anche per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti ad essa connessi a tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice e del nascituro.

### **LAVORI SOCIALMENTE UTILI (art.65)**

I periodi di astensione obbligatoria dei genitori sono dovuti anche ai lavoratori impegnati nei lavori socialmente utili, alla madre può essere concessa l'astensione nel terzo mese prima del parto per lavori gravosi o pregiudizievoli. Per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti a questa connessi.

### **LAVORATRICI LIBERE PROFESSIONISTE (artt.70-73)**

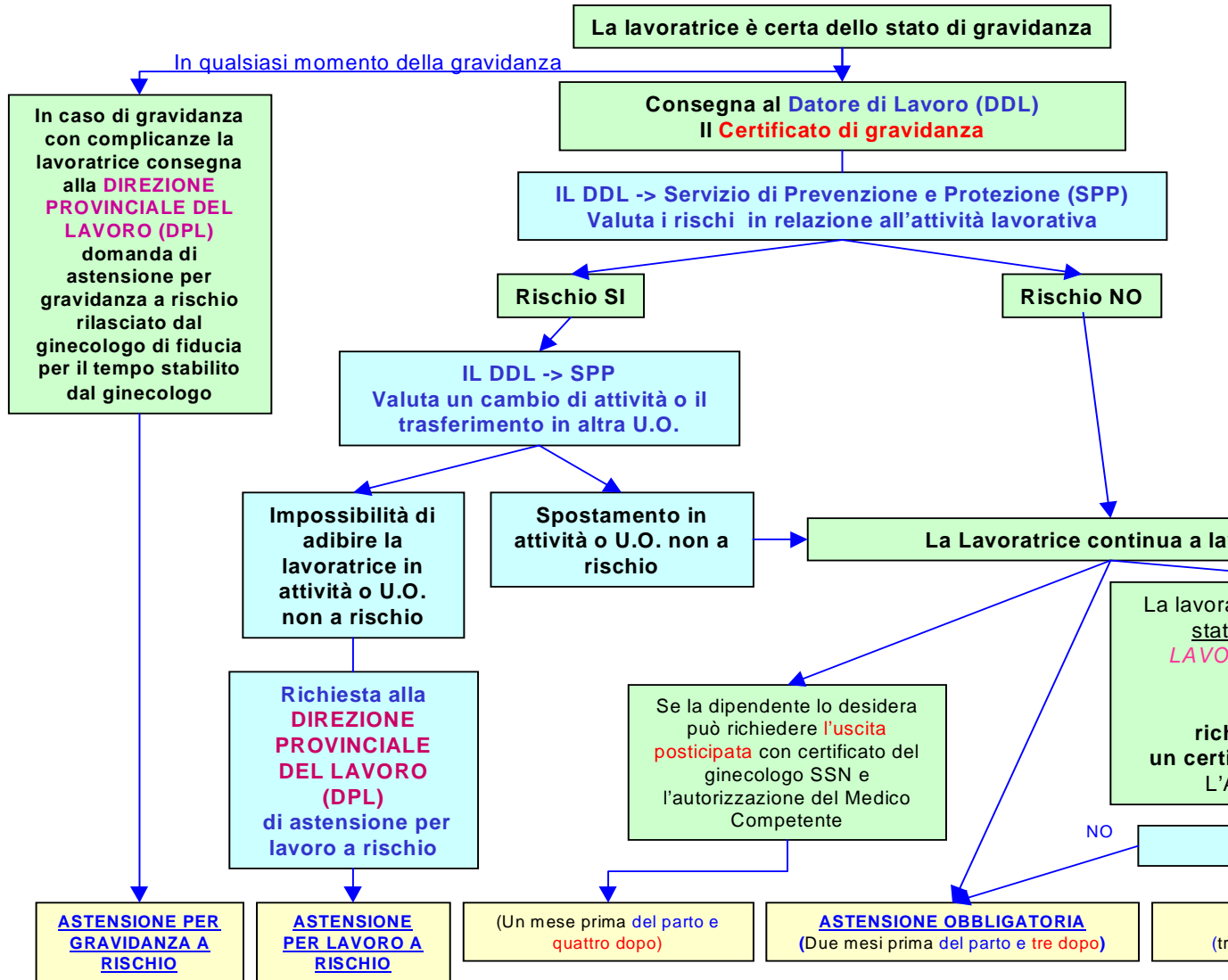
Alle lavoratrici libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza tra quelle riportate nella tabella D del Testo unico (avvocati e procuratori, assistenza farmacisti, veterinari, medici, geometri, commercialisti, ingegneri, ragionieri e periti commerciali, ....) spetta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi. La domanda va presentata dalla lavoratrice alla competente cassa di previdenza e assistenza a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine di centottanta giorni dal parto. La domanda va corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e la data (presunta) del parto, nonché dalla dichiarazione attestante la propria situazione di lavoratrice libero professionista. L'indennità spetta anche nel caso di adozione o affidamento di un bambino di età inferiore

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	12	15

ai sei anni; la domanda va presentata alla cassa di previdenza e assistenza entro centottanta giorni dall'ingresso del bambino in famiglia. Nel caso di interruzione, spontanea o volontaria della gravidanza verificatasi dopo il terzo mese, è riconosciuta, su richiesta della lavoratrice, un'indennità di un mese. La domanda va presentata entro centottanta giorni corredata di certificato medico attestante l'avvenuta interruzione e il periodo di gravidanza.

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	13	15

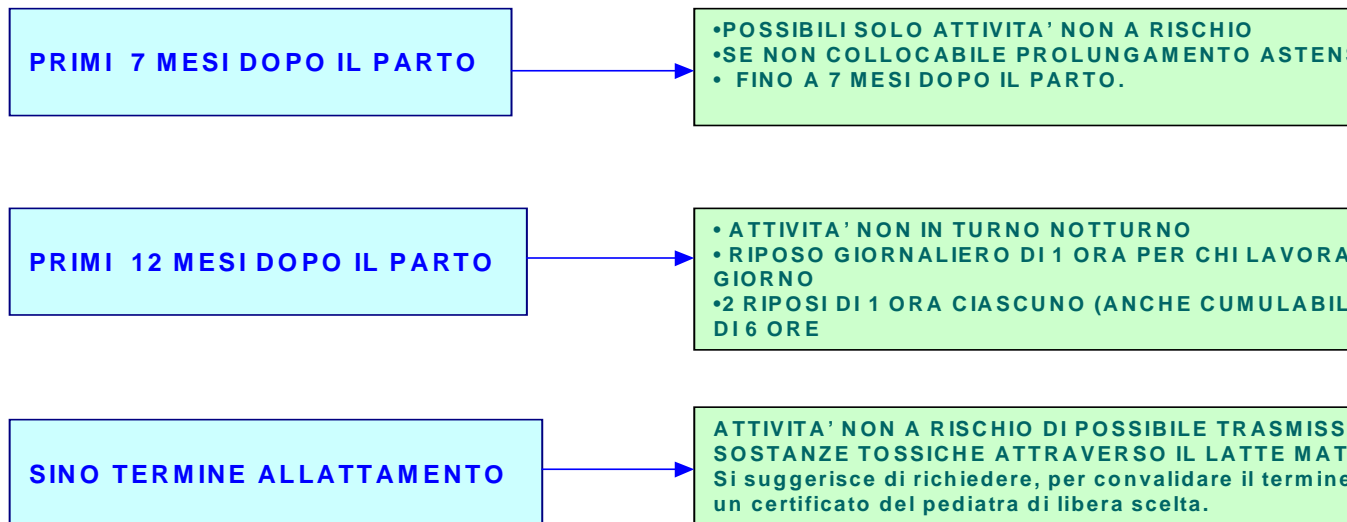
### PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (S)



In caso di PARTO PREMATURO l'ASTENSIONE OBBLIGATORIA ha comunque una durata pari a 5 mesi

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	14	15

### **RIENTRO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA ( schema n°2**



## **6 RIFERIMENTI**

## **7 ARCHIVIAZIONE**

La documentazione va raccolta in modo ordinato.

La documentazione viene conservata presso l'Ufficio del Servizio di Prevenzione e Protezione.

## **8 DISTRIBUZIONE**

La presente procedura va distribuita a:

- Direttore Generale

<b>Duemilauno-Agenzia Sociale</b>		<b>SGS - PROCEDURE</b>			
CODICE	TITOLO	REVISIONE		PAG.	
<b>S.05</b>	Tutela delle Lavoratrici Madri	N°	DATA	N°	DI
		0	18/05/09	15	15

- Ufficio Personale
- Ufficio S.P.P.
- Responsabili di Unità Operativa

## 9 ALLEGATI

nessuno