TUTELA SUL LAVORO DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

D.Lgs. n.151/01 e s.m.i.

D.Lgs. n.81/08 e s.m.i.

Università Politecnica delle Marche

MATERNITA' e LAVORO

LINEE GUIDA
per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità

UNIVERSITÀ' POLITECNICA DELLE MARCHE

SERVIZIO SICUREZZA, AMBIENTE E SERVIZI GESTIONALI POLI UNIVERSITARI

LINEE GUIDA PER LA TUTELA E IL SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

Sommario

1 INTRODUZIONE 2

2 RIFERIMENTI NORMATIVI 2

3 DEFINIZIONI 3

4 SINTESI NORMATIVA 4

5 VALUTAZIONE DEI RISCHI PER TUTELA DELLA MATERNITÀ 7

5.1.1 Posture e posizioni di lavoro 7

5.1.2 Rischi fisici 8

5.1.3 Rischio chimico e cancerogeno 9

5.1.4 Rischio biologico 9

5.1.5 Rischi correlati all'organizzazione del lavoro 10

6 DISPOSIZIONI GENERALI PER LA LAVORATRICE 12

7 PROCEDURA PER LA TUTELA DELLA LAVORATRICE GESTANTE 13

8 PROCEDURA PER LA FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA' 15

9 UFFICI AMMINISTRATIVI COMPETENTI 16

10 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI 17

18

1 INTRODUZIONE

L'idea di raccogliere in un breve vademecum le linee guida in materia di tutela della maternità nasce dall'esigenza di garantire la più ampia salvaguardia della salute della madre e del nascituro, e di fornire una traduzione pratica delle leggi in materia disciplinando le procedure interne previste per l'applicazione delle normative di riferimento.

Si evidenzia la necessità che tutti gli attori coinvolti collaborino per garantire la concreta applicazione delle linee guida, e per segnalarne tempestivamente punti deboli e criticità.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Le condizioni di lavoro devono assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione *(art. 37 Costituzione)*.

La tutela costituzionalmente garantita alla madre non si riferisce solamente al lavoro subordinato, ma anche a quello autonomo.

Nei casi di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, al prestatore di lavoro è dovuta la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità *(art. 2110 Codice Civile)*.

L'attuale normativa di riferimento è la seguente:

D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L.8 marzo 2000, n.53"

D.Lgs. 09.04.2008, n.81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

Legge 30 dicembre 2018, n. 145 art 1. Comma 485 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"

D.Lgs. 31 luglio 2020, n.101 "Attuazione della direttiva 2013/59/EURATOM, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/EURATOM, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/EURATOM e riordino della normativa di settore in attuazione dell'articolo 20, comma 1, lettera a), della legge 4 ottobre 2019, n. 117."

3 DEFINIZIONI

a) *Datore di Lavoro per la Sicurezza (DL).* Soggetto al vertice della struttura universitaria, qualificabile come unità produttive ai sensi dell'art.2 comma 2 del D.M. 363/98 (Dipartimento, Direttore Generale, ecc.), dotato di poteri di spesa e di gestione, ed individuato come Datore di Lavoro con apposito provvedimento dell'Università.

b) *Responsabile dell'Attività di didattica e di ricerca in laboratorio (RDRL)*. Persona che, individualmente o come coordinatore di gruppo, svolge attività didattiche o di ricerca in laboratorio e che risponde direttamente, insieme al Datore di Lavoro, dell'applicazione e dell'osservanza delle norme sulla sicurezza e salute.

c) *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)*. Persona designata dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

d) *Medico Competente (MC)* Medico che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al *D.lgs. 81/08.*

e) *Lavoratore ai sensi dell'art.2 del D.lgs. 81/08.* Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.

f) *Lavoratore ai sensi del art.2 c.4 del D.M.n.363/98.* 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 l'attività presso le strutture dell'università, salva diversa determinazione convenzionalmente concordata, nonché gli studenti dei corsi universitari, i dottorandi, gli specializzandi, i tirocinanti, i borsisti ed i soggetti ad essi equiparati, quando frequentino laboratori didattici, di ricerca o di servizio e, in ragione dell'attività specificamente svolta, siano esposti a rischi individuati nel documento di valutazione.

4 SINTESI NORMATIVA

La legge tutela la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e dei primi anni di vita del bambino.

Secondo l'art. 28 del D.lgs. 81/08 e s.m.i. il Datore di Lavoro valuta tutti i rischi compresi quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 151/01 al fine di tutelare la salute della lavoratrice, (D.Lgs.n.151/01–art.16) vietando che la stessa venga adibita a lavori ritenuti pericolosi, faticosi e insalubri (D.Lgs.n.151/01–art.7) dall'inizio della gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio, nonché a lavori notturni fino al compimento di un anno di età del bambino (D.Lgs.n.151/01-art.53).

La legge prevede poi la possibilità per la madre lavoratrice (o per il padre, in casi specifici) di astenersi dall'attività lavorativa in determinati periodi della gravidanza e dei primi mesi di vita del figlio. In particolare, il congedo di maternità prevede l'obbligo di astensione dal lavoro per la lavoratrice da due mesi prima la data presunta del parto, sino a tre mesi dopo. In alternativa, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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 (D.Lgs.n.151/01–art.16, Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 ex art 1 comma 485).

Le lavoratrici, oltre il periodo di astensione obbligatoria, possono usufruire anche della interdizione dal lavoro per i seguenti motivi:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Nel primo caso l'astensione dal lavoro è disposta dall'Azienda Sanitaria Territoriale (AST), previa domanda dell'interessata. Nel secondo e terzo caso l'astensione dal lavoro è disposta dalla Direzione Territoriale del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione.

Il diritto di astensione al lavoro spetta anche al lavoratore padre (cd. "congedo di paternità") (D.Lgs.n.151/01–artt. 27.bis e 28) a determinate condizioni previste dalla legge.

La tutela di cui al Capo II del D.lgs. 151/01 si applica, altresì (art. 6 comma 2 del D.lgs. 151/01), alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età dei bambini stessi.

Nei primi dodici anni di vita del figlio (D.Lgs.n.151/01–art.32), la legge prevede la possibilità per i genitori lavoratori di astenersi dall'attività lavorativa per un totale di 10 mesi, frazionati o continuativi (i mesi sono 11, se il padre si astiene almeno per 3 mesi).

Ciascun genitore può usufruire del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi.

Nel corso della vita del figlio, i genitori lavoratori hanno poi diritto a riposi retribuiti e congedi non retribuiti per le malattie del figlio (D.Lgs.n.151/01–Capo VI Riposi, permessi e congedi).

La legge, infine, garantisce la conservazione del posto di lavoro per la lavoratrice madre, o il lavoratore padre che abbia usufruito di congedi, attraverso il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio, l'obbligo di convalidare le dimissioni presentate in questo stesso periodo avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, nonché il diritto a conservare il proprio posto di lavoro e a rientrare nella stessa unità produttiva cui era adibita precedentemente, con le stesse mansioni (D.Lgs.n.151/01-Capo IX Divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro).

In riferimento a questo aspetto della materia, la L.n.92/2012 ha espressamente contemplato le ipotesi di licenziamento illegittimo per violazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, disciplinandone le conseguenze sanzionatorie applicabili.

Dopo il parto la lavoratrice è tenuta a presentare entro 30 giorni, il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva di certificazione (D.Lgs.n.151/01–art.21 comma2).

Nel periodo successivo al parto, fatto salvo il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice può richiedere una visita medica straordinaria (dietro presentazione di relativa certificazione rilasciata dal medico specialista del SSN o ad esso convenzionato) nel caso in cui sia insorta patologia che richieda una revisione della valutazione del rischio e del giudizio di idoneità alla mansione.

Alla ripresa delle mansioni originarie si riattiva l'eventuale procedura di sorveglianza sanitaria già predisposta (a meno che la lavoratrice non venga adibita a mansioni differenti dalle originali che presentino nuovi, o comunque differenti, fattori di rischio, nel qual caso la dipendente sarà sottoposta a visita medica preventiva).

In caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato aborto e pertanto non viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria.

Le assenze per interruzione di gravidanza, avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, sono considerate a tutti gli effetti come malattia.

Se l'interruzione di gravidanza, spontanea o terapeutica, si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità post-partum di tre mesi.

In questo caso, infatti, l'interruzione di gravidanza viene considerata parto a tutti gli effetti.

Per accertare se l'interruzione di gravidanza è avvenuta dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

Decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute (D.Lgs.n.151/01–art.16 comma1bis).

5 VALUTAZIONE DEI RISCHI PER TUTELA DELLA MATERNITÀ

Il Datore di Lavoro, fermo restando i divieti già previsti dall'art.7 del D.Lgs.n.151/01 (lavori vietati), nell'ambito della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., dovrà tenere conto anche della presenza di personale femminile che può essere maggiormente suscettibile in gravidanza/puerperio/allattamento all'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o particolari condizioni di lavoro di cui all'Allegato C del D.Lgs.n.151/01 (D.Lgs.n.151/01–art.11).

Nella valutazione dei rischi il Datore di Lavoro dovrà avvalersi di tutti gli attori della prevenzione (RSPP, RDRL, ecc.) ed in primis del Medico Competente.

Nel pesare l'entità dei rischi presenti nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di salvaguardare una situazione particolarmente delicata come la gravidanza ed il periodo post-parto/allattamento si suggerisce di ricorrere all'uso di criteri di massima cautela.

Per esempio, durante la gravidanza (in particolare nei primi mesi) può essere rischiosa l'esposizione a sostanza chimiche anche se sono in concentrazione che è stata valutata *irrilevante per la salute* secondo quanto previsto dall'art 224 comma 2 del D.lgs. 81/08.

Sarà importante considerare e valutare in modo distinto il rischio durante la gravidanza e quello successivo, durante il periodo di puerperio.

A supporto dell'attività di valutazione dei rischi legati alla maternità, si riportano alcune "Tabelle dei rischi" dove sono analizzati, con criteri di massima cautela, i possibili rischi presenti negli ambienti lavorativi per la donna in gravidanza o nel post-partum con l'indicazione delle misure di prevenzione/tutela da adottare e i relativi riferimenti normativi (PSAL, ASUR Marche, 2012):

5.1.1 Posture e posizioni di lavoro

Posture e posizioni di lavoro		
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)
Attività in postura eretta prolungata *(se supera metà dell'orario lavorativo)*	Divieto	Non c'è divieto
Attività in posizione seduta fissa	Divieto a partire dalla fine del sesto mese di gestazione	Non c'è divieto
Ripetuti piegamenti e rotazione del busto *(es. agricoltura)*	Divieto	Non c'è divieto
Lavori su scale, impalcature e pedane	Divieto	Non c'è divieto

5.1.2 Rischi fisici

Rischi fisici		
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)
Esposizione a rumore	Divieto se il livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX) è ≥ di 80 dB	Divieto se il livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX) è ≥ di 85 dB
Lavoro a bordo di mezzi di trasporto (aereo,autobus,muletti)	Divieto	Non c'è divieto
Lavoro con utilizzo di utensili comportanti vibrazioni o scuotimenti (Vibrazioni trasmesse al sistema mano- braccio)	Divieto	Divieto qualora il livello di esposizione sia uguale o superiore al livello di azione.
Lavoro con utilizzo di attrezzature comportanti vibrazioni o scuotimenti (Vibrazione trasmesse al corpo intero)	Divieto	Divieto qualora il livello di esposizione sia uguale o superiore al livello di azione
Lavoro con macchina mossa a pedale	Divieto	Non c'è divieto
Mansione con esposizione a sollecitazione termiche estreme (ambienti severi caldi o severi freddi) e/o esposizione a sbalzi termici >10°C	Divieto	Divieto
Esposizione a discomfort termico (come definito dalla norma UNI EN ISO 7730 e Linee Guida del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro)	In base alla Valutazione del Rischio	In base alla Valutazione del Rischio
Esposizione a radiazioni non Ionizzanti: ELF (Extremely Low Frequency) V LF (Very Low Frequency) Radiofrequenze Microonde	Divieto	Divieto se l'esposizione è superiore ai livelli di azione stabiliti dalla normativa vigente all' art. 208 D. Lgs.81/2008
Radiazioni ottiche: - - Infrarosso - - Luce visibile - - Ultravioletto	Divieto	In base alla Valutazione del Rischio ai sensi dell'art. 216 D.lgs. 81/2008
Esposizione a radiazioni Ionizzanti	Divieto	Divieto

5.1.3 Rischio chimico e cancerogeno

Rischio chimico e cancerogeno		
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)
RISCHIO CHIMICO (Titolo IX D. Lgs.81/08) Se l'esito della valutazione del rischio chimico è irrilevante o superiore a irrilevante per la salute* *Per esposizione al rischio chimico si intende sia l'esposizione per utilizzo **diretto** degli agenti chimici sia l'eventuale esposizione per **propagazione** degli stessi nell'ambiente di lavoro.	Divieto	Divieto
AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI	Divieto	Divieto

5.1.4 Rischio biologico

Rischio biologico		
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)
RISCHIO BIOLOGICO Esposizione ad agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 (Virus epatite B, C, rosolia, HIV, bacillo della tubercolosi, bacillo della sifilide, salmonella del tifo, toxoplasma, varicella)	Divieto	Divieto

5.1.5 Rischi correlati all'organizzazione del lavoro

Rischi correlati all'organizzazione del lavoro		
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)
Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori* * L'entità del rischio dovrà essere valutata secondo quanto previsto dall'art. 168 comma 3 del D.lgs. 81/08	Divieto se per l'entità del rischio è attivata la sorveglianza sanitaria	Divieto se per l'entità del rischio è attivata la sorveglianza sanitaria
Movimentazione manuale dei carichi (trasporto, sollevamento, sostegno, deposizione, spinta, traino e spostamento pesi) * * L'entità del rischio dovrà essere valutata secondo quanto previsto dall'art. 168 comma 3 del D.lgs. 81/08	Divieto	Divieto se per l'entità del rischio è attivata la sorveglianza sanitaria
Sforzi fisici-colpi–urti	Divieto	Non c'è divieto
Rischio reazioni improvvise e violente	Divieto	Divieto
LAVORO NOTTURNO* * Obbligo del datore di lavoro di modificare l'orario di lavoro della lavoratrice, se non possibile diventa motivo di astensione anticipata	Divieto	Divieto fino al compimento di un anno di età del bambino
STRESS LAVORO CORRELATO	Divieto se il rischio è valutato superiore "a basso" secondo i criteri valutativi proposti dalla Guida Operativa "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro o dal manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/08 e si "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" - INAIL ex ISPESL o norme successive	Divieto se il rischio è valutato superiore "a basso" secondo i criteri valutativi proposti dalla Guida Operativa "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro o dal manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/08 e smi "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" - INAIL ex ISPESL o norme successive
PENDOLARISMO Vengono valutati i seguenti punti: A) distanza (indicativamente oltre 100Km complessivi tra andata e ritorno); B) tempo di percorrenza (indicativamente oltre 2 ore); C) numero e tipo di mezzi di trasporto utilizzati (impiego di 2 o più mezzi); complessive tra andata e ritorno; D) caratteristiche del percorso (strade di montagna, condizioni meteorologiche sfavorevoli, ecc…).	Divieto se presenti almeno due degli elementi a lato indicati Dall'inizio del settimo mese se presente solo il requisito della distanza o del tempo di percorrenza.	Non c'è divieto

Al termine della valutazione dei rischi per le lavoratrici madri, il Datore di Lavoro, avendo preso in esame tutte le mansioni in cui sono occupate lavoratrici, avrà effettuato una mappatura delle attività svolte in rapporto ai rischi lavorativi, il cui esito potrà essere:

1. alcune o tutte le attività non sono pregiudizievoli per la lavoratrice madre;
2. alcune o tutte le attività potrebbero essere rese non pregiudizievoli adottando alcune misure di prevenzione;
3. tutte o alcune attività sono pregiudizievoli.

Per ogni attività che comporta situazioni di rischio pregiudizievoli, il Datore di Lavoro dovrà individuare le misure protettive attuabili (per esempio modifica della postura fissa, ecc.).

Le mansioni che permangono pregiudizievoli anche successivamente alle modifiche adottate devono essere vietate alle lavoratrici gestanti e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto.

Il Datore di Lavoro ha anche l'obbligo di valutare, in relazione all'organizzazione del lavoro, la possibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni compatibili con la gravidanza.

Nell'impossibilità di adibire la lavoratrice madre a mansioni non pregiudizievoli, il Datore di Lavoro deve prevedere il divieto di esposizione e la contestuale comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro ai fini dell'interdizione anticipata dal lavoro.

Il Datore di Lavoro informa le lavoratrici e gli RLS sull'esito della valutazione e sulle misure di prevenzione e di protezione che intende adottare al fine di evitare l'esposizione della lavoratrice (gestante, puerpera o in allattamento) a rischi per la sua sicurezza e salute, del nascituro e del neonato in allattamento (D.Lgs.n.151/01–art.11).

6 DISPOSIZIONI GENERALI PER LA LAVORATRICE

La **dichiarazione dello stato di gravidanza** da parte di tutte le altre lavoratrici, al fine di una efficace tutela della gestante e del nascituro ed ai fini dell'applicazione dell'art.7 del D. Lgs.151/01, va effettuata **"non appena l'interessata ne viene a conoscenza"** e comunque entro e non oltre il settimo mese di gestazione.

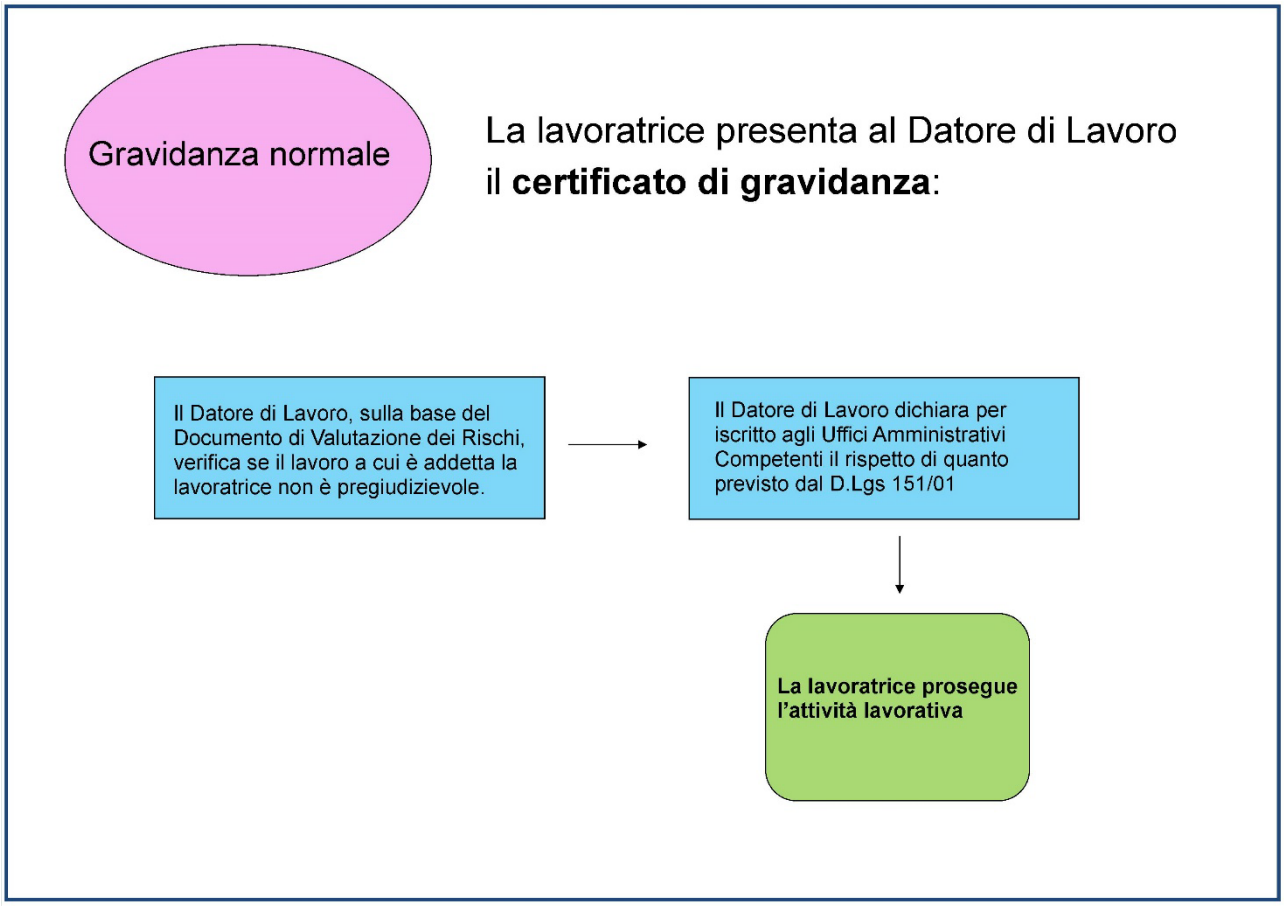
Ad ogni modo eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione del certificato medico di gravidanza secondo le procedure esposte.

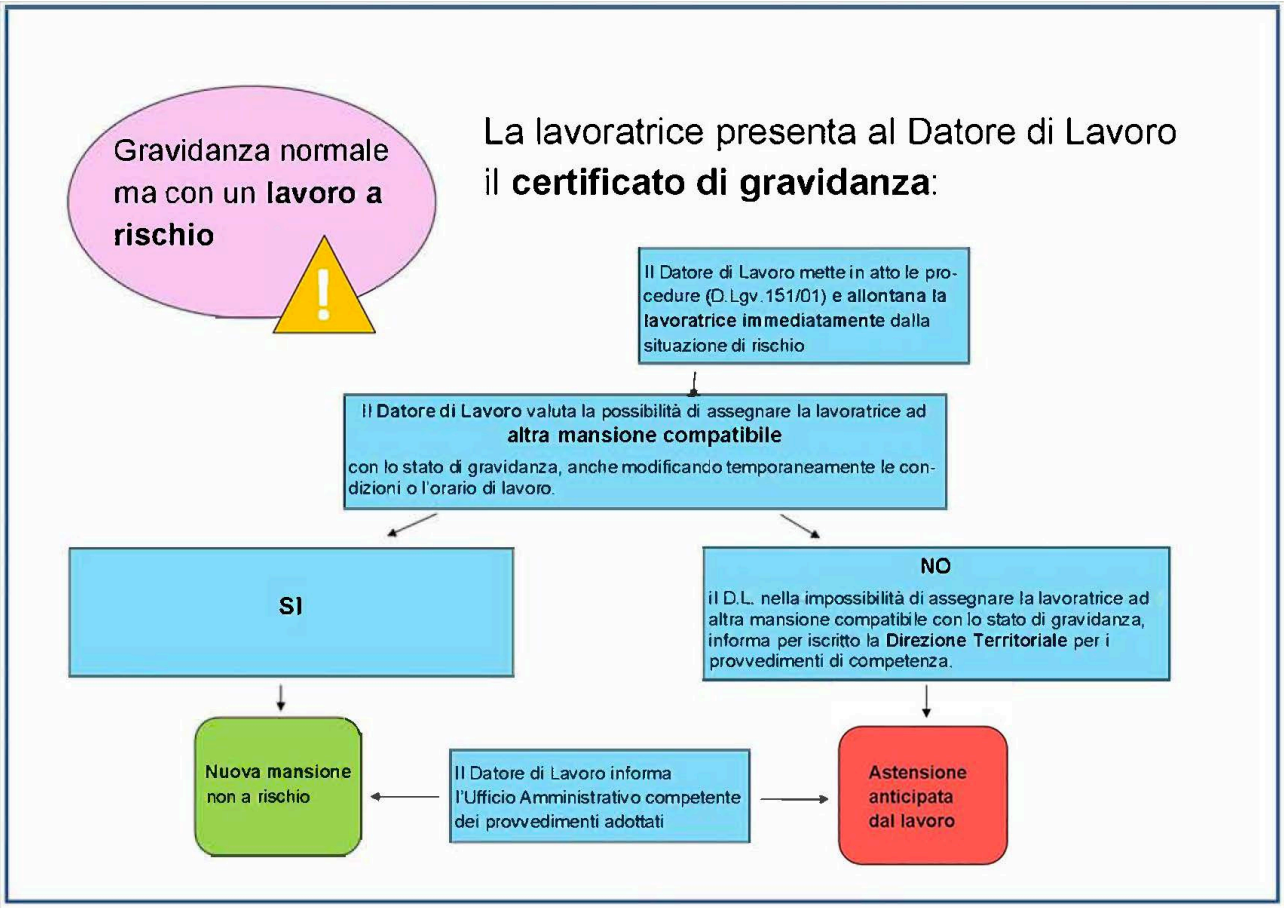
7 PROCEDURA PER LA TUTELA DELLA LAVORATRICE GESTANTE

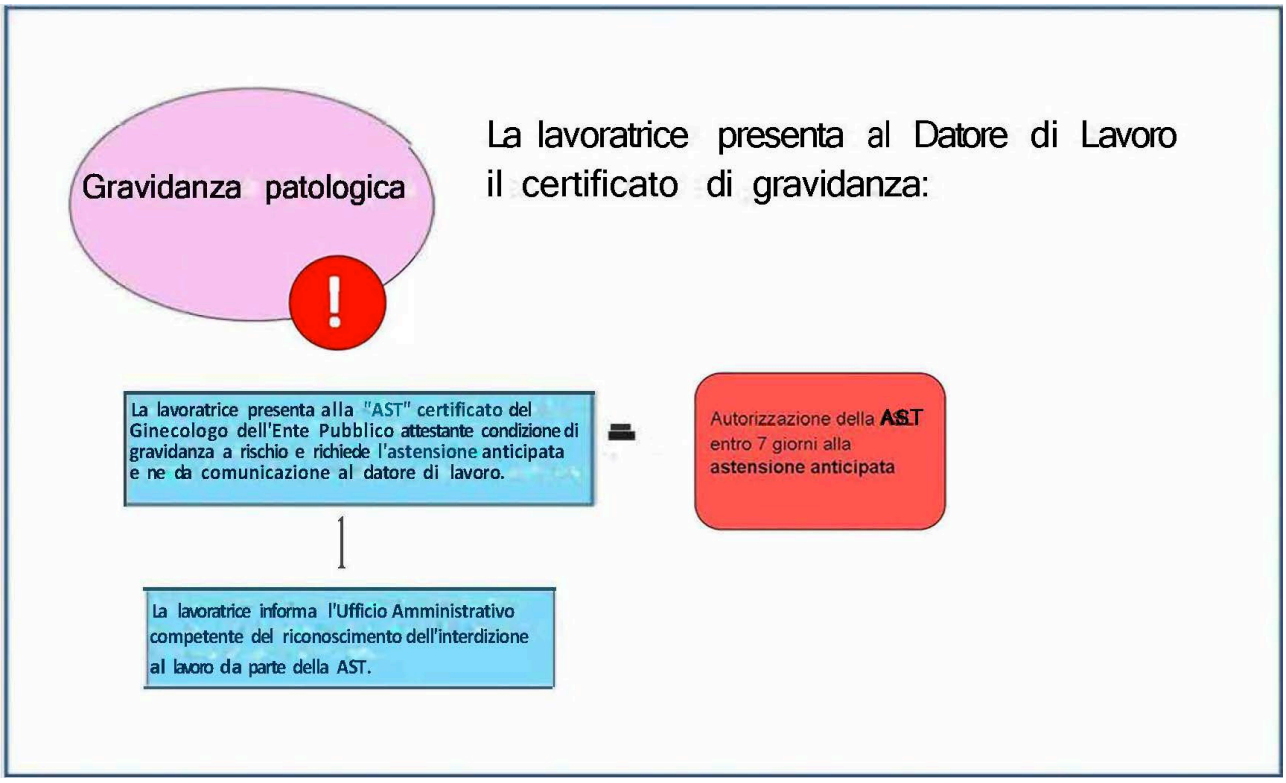
Le lavoratrici comunicano lo stato di gravidanza al Datore di Lavoro (ed eventualmente il RDRL, il Direttore della scuola di Specialità, ecc.) ed all'Ufficio Amministrativo competente.

Documentazioni necessarie:

- modulo di "**richiesta di congedo per la maternità**"
- il **certificato di un medico specialista ginecologo**, privato o del SSN o con esso convenzionato, attestante lo stato di gravidanza e la data presunta del parto




Gravidanza normale ma con un lavoro a rischio
La lavoratrice presenta al Datore di Lavoro il certificato di gravidanza:
Il Datore di Lavoro mette in atto le procedure (D.Lgv.151/01) e allontana la lavoratrice immediatamente dalla situazione di rischio
Il Datore di Lavoro valuta la possibilità di assegnare la lavoratrice ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, anche modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
SI
NO
il D.L. nella impossibilità di assegnare la lavoratrice ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, informa per iscritto la Direzione Territoriale per i provvedimenti di competenza.
Nuova mansione non a rischio
Il Datore di Lavoro informa l'Ufficio Amministrativo competente dei provvedimenti adottati
Astensione anticipata dal lavoro

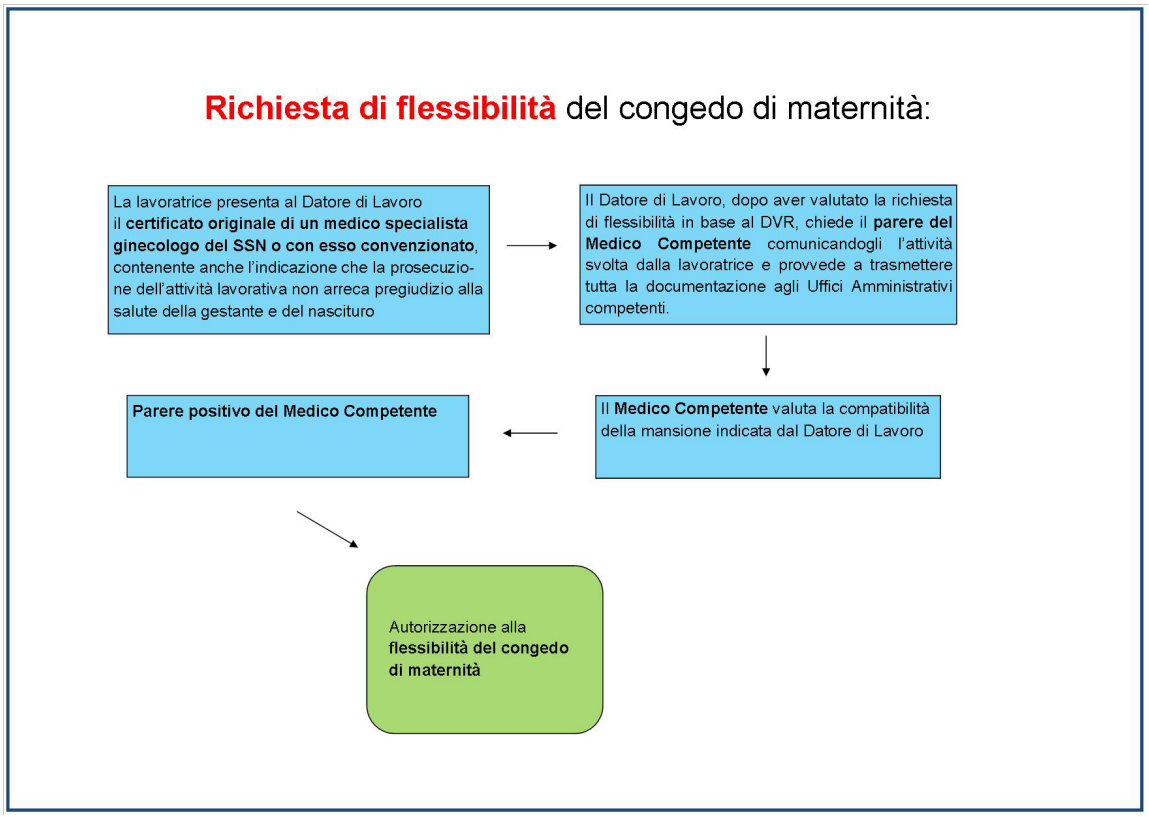

Gravidanza patologica
La lavoratrice presenta al Datore di Lavoro il certificato di gravidanza:
La lavoratrice presenta alla "AST" certificato del Ginecologo dell'Ente Pubblico attestante condizione di gravidanza a rischio e richiede l'astensione anticipata e ne da comunicazione al datore di lavoro.
=
Autorizzazione della AST entro 7 giorni alla astensione anticipata
La lavoratrice informa l'Ufficio Amministrativo competente del riconoscimento dell'interdizione al lavoro da parte della AST.

8 PROCEDURA PER LA FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'

Le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro da due mesi prima la data presunta del parto, sino a tre mesi dopo, o in alternativa, esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso (D.Lgs.n.151/01–art.16), mediante richiesta al Datore di Lavoro (ed eventualmente il RDRL, il Direttore della Scuola di Specialità, ecc.) ed all'Ufficio Amministrativo competente.

Documentazioni necessarie:

- modulo di "**richiesta di congedo per la maternità**"
- il **certificato di un medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato**, contenente anche l'indicazione che la prosecuzione dell'attività lavorativa, per l'ottavo e/o per il nono mese di gravidanza, che non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro
- **certificato del Medico Competente** in base alla dichiarazione del Datore di Lavoro sulla attività svolta dalla lavoratrice. (si precisa che per le dott.sse in formazione specialistica il Medico Competente di riferimento è il Medico Competente dell'ente ospitante)



9 UFFICI AMMINISTRATIVI COMPETENTI

Di seguito vengono riportati gli Uffici Amministrativi competenti:

Professoresse, Ricercatrici, Assegniste	Servizio Personale Docente e di Ricerca Dott. Diano Salvatore Tel: 071 220 2204 E-mail: servizio.docenti@univpm.it Ufficio Gestione Carriere Personale Docente e di Ricerca Dott.ssa Alessandra Alosi Tel: 071 220 2305 E-mail: carriere.docenti@univpm.it
Personale Tecnico - Amministrativo	Servizio Programmazione, Gestione e Sviluppo Professionale PTA Dott.ssa Lucia Tesei Tel: 071 220 2295 E-mail: serviziopta@univpm.it Ufficio Affari generali e Gestione orario di lavoro Dott.ssa Irene Notaristefano Tel: 071 220 2258 Email: presenzepta@univpm.it
Dottorande	Servizio Post Laurea e Servizi agli Studenti Dott.ssa Alessandra Andresciani Tel.: 071 220 2234 E-mail: dottorato@univpm.it Ufficio Dottorato di ricerca e Post-laurea Dott. Luca Micelli Tel.:071 220 2217 E-mail: dottorato@univpm.it
Medici in formazione specialistica	Servizio Sanità Dott.ssa Laura Pierdicca Tel.: 071 220 6132 E-mail: servizio.sanita@univpm.it Ufficio Segreteria Studenti post-Laurea di Area Sanitaria Dott.ssa Sara Venturini Tel.:071 220 6130 E-mail: scuole-master.med@univpm.it

Studentesse dei Corsi di Laurea	Servizio Gestione carriere studenti Dott.ssa Patrizia Moretti Tel.: 071 220 7212 E-mail: carriere.studenti@univpm.it Ufficio Segreteria studenti area culturale di Ingegneria Dott. Emanuele Bonomo Tel.:071 220 4938 E-mail: segreteria.ingegneria@univpm.it Ufficio Segreteria studenti area culturale di Agraria e Scienze Dott.ssa Roberta Rosi Tel.:071 220 4236 E-mail: segreteria.agraria-scienze@univpm.it Ufficio Segreteria studenti area culturale di Economia Dott.ssa Patrizia Moretti (ad interim) Tel.:071 220 7212 E-mail: segreteria.economia@univpm.it Ufficio Segreteria studenti area culturale di Medicina e Chirurgia Dott.ssa Rosanna Daniele Tel.:071 220 6257 E-mail: segreteria.medicina@univpm.it

10 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- *"Indirizzi operativi per la valutazione dei rischi a tutela della lavoratrice madre"* Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro ASUR Marche AV2, ottobre 2012.

A cura di:

Ing. Filomena Savini
071-2203005
f.savini@univpm.it
SASGP

Dott.ssa Sara Staffolani
071-2203047
sara.staffolani@univpm.it
SASGP

Dott.ssa Paola Durazzi
paola.durazzi85@gmail.com
Medico Competente Coordinatore