

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Redazione:	Verifica:	Approvazione:
Il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ing. Stefano Morachiello	Il Vicecommissario con funzioni di Direttore amministrativo Dott. Paolo Cannas	Il Commissario straordinario Dott. Francesco Nicola Zavattaro
<i>Firmato digitalmente</i>	<i>Firmato digitalmente</i>	<i>Firmato digitalmente</i>

Documento precedente			Motivo della modifica
Codifica	Versione	Data	Aggiornamento per modifiche organizzative e procedurali
SPPA_PG_07	1	20.03.2017	

Parola chiave 1	Parola chiave 2	Parola chiave 3
Gestione e sicurezza delle strutture e dei processi	Lavoratrici madri	Piani di lavoro

INDICE

1	Scopo e campo di applicazione.....	3
2	Destinatari	3
3	Contenuti.....	3
3.1	Descrizione del processo.....	6
4	Responsabilità	7
5	Terminologie e abbreviazioni.....	8
6	Riferimenti normativi e bibliografici	8
7	Allegati	8

1 Scopo e campo di applicazione

Il presente documento ha lo scopo di definire le procedure aziendali, sia per quanto riguarda i percorsi che la modulistica, relativamente agli aspetti di tutela della salute della lavoratrice madre e del figlio, prima del parto e fino al settimo mese dopo il parto.

Si applica a tutti i soggetti individuati come lavoratrice, così come definito dall'art. 2 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., per i quali è stata formalmente segnalata la condizione di lavoratrice madre (gravidanza, puerperio e allattamento), nel rispetto del "Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità" approvato con D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 con i relativi allegati e le disposizioni da essi richiamate costituiscono i riferimenti normativi del presente documento.

2 Destinatari

La procedura gestionale ha effetto su tutto il personale dipendente dell'Azienda di Coordinamento per la Salute del Friuli Venezia Giulia o ad esso equiparato ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

È rivolta ai destinatari di seguito indicati per i compiti specifici previsti ed elencati nella presente:

- Direzione Sanitaria e sue articolazioni
- Direzione Amministrativa e sue articolazioni
- Funzioni di Staff della Direzione Generale
- Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale
- Medico Competente

Destinatari del Piano di Lavoro per Lavoratrici madri (gravidanza, puerperio e allattamento):

- Lavoratrice madre
- Commissario Straordinario (Datore di Lavoro)
- SS Politiche e Gestione Risorse Umane
- Servizio Prevenzione e Protezione
- Medico Competente

La presente procedura è resa disponibile al RLS e tutti i lavoratori interessati.

3 Contenuti

La normativa vigente impone al datore di lavoro (DdL) di valutare i rischi anche in relazione alla maternità (gravidanza, puerperio e allattamento) e di identificare luoghi sicuri ove permettere alla donna in maternità di continuare a svolgere la sua attività. La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008, il DdL deve informare le lavoratrici sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

La valutazione dei rischi a carico del DdL prevede, innanzitutto, l'identificazione delle attività da inibire e, relativamente alle attività compatibili, individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza, puerperio e allattamento per i quali devono essere adottate misure di protezione aggiuntive; il DdL deve eventualmente valutare la possibilità di spostamento della lavoratrice a mansioni

compatibili con la gravidanza, con il puerperio e con l'allattamento, al momento del reinserimento lavorativo, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Come da indicazioni delle Linee guida della Regione FVG per la tutela delle lavoratrici madri nel settore della sanità, si riportano le attività da interdire durante la maternità e le attività con rischio residuo basso che possono essere compatibili con il periodo della maternità.

Si riporta, come riferimento di massima, un riepilogo delle strutture, tipologia di mansione e rischio associato con le indicazioni per un'attività con limitazione ai fini della tutela della maternità (tabella 2).

Come da linee guida regionali, nelle seguenti tabelle sono esplicitate le attività da interdire e quelle a basso rischio che possono essere praticate con misure aggiuntive di sicurezza.

Nel presente documento si evidenzia l'obbligo di redigere un piano di lavoro per limitazioni riguardanti la tutela delle lavoratrici madri in gravidanza, puerperio e allattamento, con tempestività e anche in assenza di richiesta da parte del SPPA. Tale piano di lavoro temporaneo è suscettibile di modifica all'evolversi dello stato di gravidanza, puerperio e allattamento e cessa di validità al cessare del periodo di maternità, secondo le modalità previste dalle linee guida regionali per la tutela delle lavoratrici madri nella Sanità.

Tabella 1

Linee guida per la tutela delle lavoratrici madri nel settore Sanità - Regione FVG.

Attività con rischio fisico, ergonomico, chimico e biologico da interdire alla lavoratrice in gravidanza, puerperio e allattamento.

Attività di movimentazione manuale dei carichi e postura eretta prolungata

- ◆ Le attività di movimentazione manuale di carichi e la postura eretta prolungata per più del 50 % dell'orario di lavoro per evitare disturbi del rachide dorso-lombare.

Attività con rischio chimico

- ◆ L'esposizione ad agenti chimici pericolosi e nocivi va evitata.

Attività con rischio biologico

- ◆ La dipendente deve essere esclusa dall'esecuzione delle procedure o attività di Pronto Soccorso e di Emergenza Sanitaria Territoriale (ex 118).

Attività burocratiche o amministrative

- ◆ Le attività con utilizzo di videoterminale, devono veder aumentata la frequenza delle pause per evitare disturbi del rachide dorso-lombare e la stasi agli arti inferiori.
- ◆ Ridurre gli spostamenti per lavoro con automezzi e limitare i percorsi.
- ◆ Esenzione dal lavoro notturno, fino al compimento di un anno di età del bambino.

Con riferimento alle attività di cui alle linee guida (Tabella 1), si precisa quanto segue.

Attività e procedure a rischio ergonomico e chimico da interdire alla lavoratrice in gravidanza, puerperio e allattamento:

Le attività e procedure a rischio ergonomico (rischio da movimentazione manuale dei carichi), chimico e biologico da interdire alla lavoratrice durante l'allattamento, si riferiscono al periodo fino al 7° mese. Qualora la lavoratrice prosegua l'allattamento oltre al 7° mese, dovrà darne comunicazione al diretto superiore e produrre un certificato medico specialistico alla S.S. Politiche e gestione risorse umane e dovrà essere esclusa dalle attività che comportano esposizione a rischio chimico e biologico.

Tabella 2

STRUTTURE OPERATIVE	PROFILO PROFESS.	RISCHIO MMC E RISCHIO ERGONOMICO ATTIVITA' DA INTERDIRE	RISCHIO CHIMICO E BIOLOGICO ATTIVITA' DA INTERDIRE	ATTIVITÀ /PROCEDURE COMPATIBILI CON GRAVIDANZA, PUERPERIO, ALLATTAMENTO
TUTTE LE STRUTTURE SERVIZI AMMINISTRATIVI ALTRE ATTIVITA' PREVALENTEMENTE DI UFFICIO ATTIVITA' DI EMERGENZA TERRITORIALE (EX 118)	PERSONALE TECNICO, SANITARIO, AMMINISTRATIVO CHE SVOLGE ATTIVITA' BUROCRATICHE MEDICO - INFERMIERE	Guida automezzi per servizio per spostamenti ripetuti e/o non di breve percorrenza Lavoro notturno fino al compimento di un anno di età del bambino Spostamenti in ambulanza o auto medica e movimentazione pazienti	L'esposizione ad agenti chimici nocivi L'esposizione ad agenti chimici nocivi, assistenza a pazienti	Guida automezzi solo per uso saltuario e per brevi percorsi per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto. Attività burocratiche e amministrative, con utilizzo di videoterminale, aumentando la frequenza delle pause per evitare disturbi del rachide dorso-lombare e la stasi agli arti inferiori.

3.1 Descrizione del processo

- La lavoratrice comunica al DdL:
 - il presunto stato di gravidanza, attraverso il diretto superiore (Coordinatore della struttura o Dirigente), compilando e consegnando allo stesso uno specifico modulo (allegato 1, prima parte);
 - l'accertato stato di gravidanza (in seconda istanza), consegnando il certificato medico di gravidanza, rilasciato da struttura pubblica o convenzionata, alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane;
- il Direttore¹ della struttura di appartenenza, nella sua qualità di Dirigente, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81/08 con la collaborazione del Coordinatore¹ della struttura al quale competono le funzioni e responsabilità di Preposto, esonera immediatamente la lavoratrice madre da attività che comportino rischi per la stessa o per il nascituro; il diretto superiore compila la comunicazione (allegato 1, seconda parte) e la trasmette alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane per i successivi adempimenti;
- la SS Politiche e Gestione Risorse Umane, all'atto dell'acquisizione del certificato medico di gravidanza da parte della lavoratrice madre:
 - consegna alla lavoratrice la *nota informativa* (allegato 2) e copia della presente *procedura*, facendone sottoscrivere l'acquisizione;
 - trasmette copia del certificato dello stato di gravidanza alla struttura di appartenenza della lavoratrice, in relazione alle rispettive competenze;
- il Direttore/Responsabile/referente della Struttura di appartenenza della lavoratrice, con la collaborazione del Coordinatore della struttura, nella sua veste di Preposto¹ elaborano, sin dalla segnalazione di presunto stato di gravidanza, il piano di lavoro specifico per la lavoratrice madre e lo sottoscrivono, unitamente alla stessa (per presa visione). Il piano di lavoro è formulato sotto la piena responsabilità del Dirigente¹, con la collaborazione delle altre figure sopra riportate; la verifica dell'attuazione dei contenuti è in capo al Dirigente e al Coordinatore/Preposto. Il piano di lavoro è redatto, utilizzando uno specifico modulo (allegato 3); a tal fine si rimanda alle tabelle 1 e 2 nelle quali vengono individuate, come riferimento di massima, le limitazioni in relazione a specifici rischi e le attività consentite;
- la lavoratrice, sottoscritto il piano di lavoro, attua le disposizioni ricevute dal diretto superiore;
- il PdL viene inviato immediatamente in originale al SPPA, il quale registra e aggiorna, su supporto informatico accessibile in lettura al Medico Competente, l'elenco delle lavoratrici madri, con i dati necessari a facilitare la gestione dei PdL (presenza e completezza delle informazioni, struttura presso la quale è stato rilasciato);

¹ D. Lgs 81/2008 e s.m.i. - art. 2 – Definizioni - Comma 1:

lett. d): «*dirigente*»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

lett. e) «*preposto*»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

- il SPPA riceve il piano di lavoro e verifica la completezza e la congruenza delle informazioni fornite; nel caso in cui il piano sia ritenuto non congruo o non idoneamente circostanziato, richiederà ai proponenti un'opportuna revisione, rendendosi contestualmente disponibile ad una eventuale collaborazione per la riformulazione del piano stesso. Una volta acquisito il piano definitivo, il SPPA trasmette l'intera documentazione al Medico Competente per l'archiviazione e la conservazione nella Cartella sanitaria e di rischio;
- il MC riceve il PdL dal SPPA e lo archivia; in caso di richiesta da parte della lavoratrice di prosecuzione del lavoro all'ottavo mese di gravidanza, esprime il giudizio di idoneità alla mansione, compatibilmente con il PdL già in essere;
- in caso di prosecuzione del periodo di allattamento oltre al 7° mese:
 - la lavoratrice richiede una certificazione del pediatra di libera scelta; tale certificazione viene inviata:
 - in originale alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane;
 - in copia: al diretto superiore per l'eventuale revisione del PdL;
 - il diretto superiore:
 - verifica l'adeguatezza del PdL in essere;
 - invia al SPPA, unitamente alla copia della certificazione rilasciata del pediatra, nota di conferma del PdL già sottoscritto, o un PdL aggiornato.

4 Responsabilità

Per ciascuna attività vengono indicate le responsabilità di ciascuna figura relativamente al suo specifico ambito di competenza.

Figure responsabili	Lavoratrice madre	Dirigente/Preposto	Politiche e Gestione Risorse Umane	SPPA	Medico Competente
Attività					
Comunicazione del presunto/accertato stato di gravidanza	R	C			
Esonero da attività a rischio	C	R			
Consegna/sottoscrizione acquisizione nota informativa e procedura tutela lavoratrice madre	C		R		
Trasmissione certificato gravidanza	R	I	C		
Elaborazione del PdL e sottoscrizione	I	R			
Attuazione contenuti del PdL	C	R			
Invio del PdL		R		I	
Verifica PdL		I		R	
Valutazione completezza PdL ed eventuale aggiornamento	I	C		R	
Invio PdL al Medico Competente				R	I
Richiesta prosecuzione lavoro all'8° mese	R				I
Valutazione idoneità prosecuzione lavoro all'8° mese	I	I			R

Legenda delle relazioni:

- R = Responsabilità generale dell'espletamento dell'attività
 C = Collaborazione alla realizzazione dell'attività
 I = Informazione sulla realizzazione dell'attività

5 Terminologie e abbreviazioni

DdL	Datore di Lavoro
DVR	Documento di Valutazione dei Rischi
GRU	Gestione Risorse Umane
MC	Medico Competente
PdL	Piano di lavoro
SPPA	Servizio Prevenzione e Protezione

6 Riferimenti normativi e bibliografici

- “Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità” approvato con D.Lgs. 26.03.2001 n. 151
- “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” - Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

7 Allegati

ALLEGATO	Denominazione	Consegnato/compilato da	Destinato a
ALL_01_SPP_PG 07	Comunicazione del presunto stato di gravidanza	Compilato da: <ul style="list-style-type: none"> ▪ lavoratrice madre e diretto superiore della stessa Consegnato da: <ul style="list-style-type: none"> ▪ diretto superiore della lavoratrice madre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SS Politiche e Gestione Risorse Umane
ALL_02_SPP_PG 07	Nota informativa	Consegnato da: SS Politiche e Gestione Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavoratrice madre
ALL_03_SPP_PG 07	Format Piano di lavoro per lavoratrici madri (gravidanza, puerperio e allattamento)	Compilato da: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirigente Struttura appartenenza ▪ Lavoratrice madre (presa visione) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servizio Prevenzione e Protezione ▪ Medico Competente

ALL_01_SPP_PG 07 - COMUNICAZIONE DEL PRESUNTO STATO DI GRAVIDANZA E ALLONTANAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE DA ATTIVITÀ INCOMPATIBILI

Compilazione da parte della lavoratrice madre	<p>La sottoscritta _____, nata a _____ il _____, con mansione di _____ presso la Struttura/il reparto _____ comunica al proprio diretto superiore² _____:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il sospetto di essere in gravidanza dal ___/___/_____; ▪ di impegnarsi a consegnare tempestivamente il certificato medico di gravidanza alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane <p>Data ___/___/_____</p> <p style="text-align: right;">Firma del lavoratore</p> <p style="text-align: right;">_____</p>
---	---

Compilazione da parte del diretto superiore ¹	<p>Il/la sottoscritto/a _____, Direttore/Dirigente/Coordinatore _____ presso la Struttura _____ comunica che la lavoratrice _____ dalla data odierna viene adibita a mansioni compatibili con lo stato di gravidanza come da procedura aziendale.</p> <p>Data ___/___/_____</p> <p style="text-align: right;">Firma del diretto superiore</p> <p style="text-align: right;">_____</p>
--	--

Il presente modulo, debitamente compilato, viene tempestivamente inviato dal Direttore Responsabile alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane.

² Direttore di Struttura di appartenenza della Lavoratrice o suo sostituto/delegato.

ALL_02_SPP_PG 07 - INDICAZIONI SULLA TUTELA DELLA GESTANTE, DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL LAVORATORE PADRE

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

Il presente documento è conforme ai contenuti dei provvedimenti di seguito individuati:

- D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026, regolamento di esecuzione della L. 1204/1971;
- decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645, recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- legge 5 febbraio 1999 n. 25, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – legge comunitarie 1998;
- legge 8 marzo 2000 n. 53, disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
- decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 53/2000;
- decreto 2 ottobre 2000, linee guida d'uso dei videoterminali;
- decreto legislativo 26 marzo 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 n. 53;
- legge 24 dicembre 2007 n. 244 “Finanziaria 2008”, congedo di maternità in caso di adozione internazionale e affidamento;
- sentenza n. 4293 del 09 settembre 2008 del Consiglio di Stato, riposi giornalieri del padre;
- circolare INPDAP 17 novembre 2011 n. 17 , modifiche in materia di flessibilità del congedo di maternità;
- legge 4 novembre 2010 n. 183, riordino in materia di congedi, aspettative e permessi;
- decreto legislativo 18 luglio 2011 n.119, attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010 n. 183;
- decreto legge 09 febbraio 2012 n. 5, novità in materia di semplificazione;
- legge 28 giugno 2012 n. 92, recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, definendo misure sperimentali per gli anni 2013, 2014 e 2015;
- legge 10 dicembre 2014, n. 183 (JOB ACT);
- decreto legislativo n. 80 del 15.06.2015: “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (JOB ACT);
- decreto legislativo n. 81 del 15.06.2015: “ Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (JOB ACT);

Tiene altresì conto delle norme contrattuali in materia nonché delle linee interpretative formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, dall'Istituto Nazionale di Previdenza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e dell'Istituto Nazionale della previdenza sociale, in quanto compatibili.

PREMESSA

Il presente documento, redatto in forma schematica, costituisce strumento di prima informazione per le lavoratrici gestanti e madri e per i lavoratori padri.

Nel testo, ove non diversamente precisato, s'intende che l'interessato deve **comunicare con l'ufficio incaricato degli adempimenti previsti dalla legge (definito *ufficio di riferimento*)**.

PERCORSO OPERATIVO

1. Comunicazione dello stato di gravidanza e primi adempimenti

La dipendente, appena venuta a conoscenza dello stato di gravidanza, ne dà comunicazione al diretto responsabile il quale:

- ✓ esonera immediatamente la lavoratrice da attività e turni che comportino rischio per la sua persona e per il nascituro e la dipendente attua le disposizioni ricevute dal diretto responsabile;
- ✓ indirizza la lavoratrice presso la SS Politiche e Gestione Risorse Umane per la consegna del certificato di gravidanza contenente l'indicazione della data presunta del parto, il ritiro della nota informativa, il ritiro della procedura sulla tutela della lavoratrice madre e l'acquisizione delle prime indicazioni operative.

2. Informazione

La SS Politiche e Gestione Risorse Umane consegna alla lavoratrice, che ne accusa ricevuta, la presente nota, nonché la procedura sulla tutela delle lavoratrici madri, e fornisce le informazioni di carattere generale.

Per la conoscenza completa del processo, delle figure coinvolte e delle mansioni compatibili si rimanda a quanto descritto nella presente procedura aziendale.

3. Trasferimento in condizioni di rischio.

Nell'ambito della valutazione del rischio per le lavoratrici in gestanti o madri, le attività a rischio sono state identificate nell'esposizione a rischio biologico, esposizione accidentale ad agenti chimici pericolosi, il lavoro notturno, l'attività protratta al videoterminale per più di 4 ore al giorno e più di 20 settimanali, l'uso dell'automezzo per lunghi tragitti. Tutte le condizioni sopra esposte sono normalmente gestibili con un piano di lavoro che preveda le necessarie misure di tutela, tuttavia, nel caso in cui il responsabile di struttura operativa comunichi l'impossibilità di mettere in atto le necessarie misure aggiuntive di tutela per la lavoratrice presso la propria struttura, provvede a verificare la possibilità del collocamento della lavoratrice in altra struttura aziendale.

4. Congedo di maternità

Qualora sia stata individuata nei termini di cui sopra una collocazione lavorativa che tuteli la salute della lavoratrice, la medesima è posta in congedo di maternità da due mesi prima della data presunta del parto, sino a tre mesi dopo la data del parto (a tal proposito si veda anche il caso prospettato al punto 6).

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

In caso di parto posticipato si fa riferimento alla data effettiva del parto.

Durante il congedo di maternità, anche nelle forme estese e flessibili di cui ai punti 6, 7 e 8, alla lavoratrice spettano l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote accessorie eventualmente previste.

5. Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

Durante il congedo di paternità al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote accessorie eventualmente previste.

6. Flessibilità del congedo di maternità

La lavoratrice può limitare il congedo di maternità al mese precedente la data presunta del parto e recuperare dopo il parto tale periodo di assenza. A tal fine, entro la scadenza del sesto mese di gravidanza, formula la relativa domanda, impegnandosi a produrre attestazioni del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, redatta nel corso del settimo mese di gravidanza, e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, da cui risulta che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute propria e del nascituro.

7. Interdizione dal lavoro

Il Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria della provincia di residenza della lavoratrice in stato di gravidanza può disporre, sulla base di accertamento medico, il divieto di adibire la lavoratrice in stato di gravidanza a qualsiasi mansione, fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto, per uno o più periodi, di cui determinerà la durata, nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

La Direzione territoriale del Lavoro della provincia di residenza della lavoratrice in stato di gravidanza può disporre, il divieto di adibire la lavoratrice in stato di gravidanza, fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto, per uno o più periodi, di cui determinerà la durata nei seguenti casi:

- a) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- b) quando la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni.

Nei casi sopra citati la dipendente inoltra la domanda direttamente all'Ente preposto e produce all'ufficio di riferimento la relativa ricevuta.

Nei casi di cui ai punti a) e b) la SS Politiche e Gestione Risorse Umane acquisisce le necessarie valutazioni e le trasmette alla Direzione territoriale del Lavoro per la decisione di competenza.

8. Congedo anticipato di maternità

Il congedo di maternità è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto qualora la lavoratrice sia occupata in lavori da ritenersi gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza.

Per ottenere tale beneficio la lavoratrice, durante il primo semestre di gravidanza, compila l'apposita richiesta e la presenta all'ufficio di riferimento che provvederà ad inoltrarla, tramite la SS Politiche e Gestione Risorse Umane, alla Direzione territoriale del Lavoro.

9. Permessi per accertamenti nella fase pre-natale

La lavoratrice gestante che ha informato il datore di lavoro della propria condizione, ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, di accertamenti clinici, ovvero di visite specialistiche nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

A tal fine la lavoratrice presenta in anticipo apposita istanza e successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami o delle visite.

10. Comunicazione del parto

La lavoratrice è tenuta a presentare alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane, entro trenta giorni dalla data del parto, la certificazione sostitutiva contenente i seguenti dati:

- cognome e nome della madre;
- cognome e nome del bambino;
- data e luogo di nascita del bambino.

Qualora la documentazione di cui trattasi non sia presentata entro i termini suindicati, si farà riferimento alla data presunta del parto per la determinazione del congedo di maternità.

La SS Politiche e Gestione Risorse Umane comunica alla lavoratrice i dati relativi alle ferie maturate e non godute e all'eventuale credito orario, calcolati con riferimento alla scadenza del congedo di maternità.

11. Rientro in servizio

Almeno un mese prima della data prevista di rientro in servizio dopo il congedo di maternità, la fruizione delle ferie e del recupero ore e l'eventuale congedo parentale, la dipendente prende contatto con la SS Politiche e Gestione Risorse Umane al fine di concordare le modalità del rientro al lavoro.

Se il rientro avviene nei primi sette mesi dopo il parto, la lavoratrice non può essere esposta alle attività e turni che comportino rischio la sua persona e per il neonato (rif. presente procedura aziendale).

Nel caso in cui la lavoratrice prosegua l'allattamento oltre il settimo mese, è tenuta a produrre all'ufficio di riferimento (SS Politiche e Gestione Risorse Umane) una dichiarazione in tal senso sottoscritta dal pediatra, rinnovabile e con validità di non oltre tre mesi dalla data del rilascio. In questo caso la lavoratrice non può essere esposta ad attività lavorative a rischio come descritto nella presente procedura aziendale.

La lavoratrice è tenuta a comunicare per iscritto all'ufficio di riferimento, entro cinque giorni, la cessazione dell'allattamento.

12. Divieto di lavoro dopo il parto

Dopo il congedo di maternità, qualora la dipendente non possa essere ricollocata in una situazione lavorativa priva di rischio, ha diritto al proseguimento del congedo sino al settimo mese.

Tale diritto può essere esercitato tramite richiesta della lavoratrice alla Direzione territoriale del Lavoro.

In caso di risposta affermativa, la lavoratrice rientra al lavoro sette mesi dopo il parto.

13. Lavoro notturno

E' vietato adibire le donne al lavoro notturno fino al compimento di un anno di età del bambino. L'esonero dal lavoro notturno può essere inoltre richiesto:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni.

La domanda va proposta alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane, utilizzando apposito schema. La convivenza deve essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva.

14. Congedi parentali

I congedi parentali (già astensione facoltativa) possono essere fruiti da entrambi i genitori nei primi dodici anni di vita del bambino, sia in modo continuativo che frazionato, sia ad intera giornata che ad ore (in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrimestrale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale), con i seguenti limiti:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, può assentarsi per un periodo non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, può assentarsi per un periodo non superiore a sei mesi, elevabili a sette nel caso in cui si assenti per almeno tre mesi, continuativi o frazionati;
- qualora vi sia un solo genitore, può assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi;
- entrambi i genitori, complessivamente, possono assentarsi per dieci mesi, elevabili a undici qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi.

Il congedo parentale spetta al richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

La domanda di congedo parentale a intera giornata va presentata alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane con preavviso di norma non inferiore a quindici giorni, mentre in caso di congedi su base oraria il termine di preavviso è di 2 giorni, salvi i casi di oggettiva impossibilità.

L'istanza deve essere debitamente controfirmata dal coordinatore/responsabile della struttura in cui la lavoratrice o il lavoratore presta servizio.

Al fine di ottenere il congedo, qualora non l'abbia fatto in precedenza, il richiedente è tenuto a produrre una dichiarazione sostitutiva da cui risulti la paternità e la maternità.

Il congedo parentale può essere interrotto in caso di malattia. A tal fine la lavoratrice chiede la trasformazione del titolo dell'assenza, presentando la necessaria documentazione.

L'intervenuta interruzione della fruizione del congedo, determinando il frazionamento dello stesso, comporta una nuova richiesta da parte dell'interessata, nel rispetto dei termini di preavviso, ai fini dell'ulteriore godimento.

La retribuzione è dovuta secondo le regole seguenti:

- a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il sesto anno di vita del bambino;
- b) 30% della retribuzione per i successivi 5 mesi, senza vincolo di reddito, entro i primi sei anni di vita del bambino;
- c) per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese) e comunque per i periodi successivi al sesto anno di vita del bambino e inferiore all'ottavo anno di vita del bambino: 30% della retribuzione se il reddito del dichiarante non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definito anno per anno); se il reddito è superiore il richiedente ha diritto al congedo parentale, ma non all'indennità.
- d) se il congedo parentale viene fruito per la prima volta dopo il compimento del sesto anno di vita del bambino, il 100% della retribuzione per il primo mese può essere riconosciuto solo se sussistono le condizioni di reddito di cui alla precedente lettera c).

15. Malattia del bambino

Entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del figlio.

Il congedo spetta nei primi tre anni di vita del bambino, dopo il periodo di congedo di maternità, senza limiti temporali. Dal quarto all'ottavo anno di vita del bambino, il congedo è limitato a cinque giorni l'anno per ciascuno dei genitori e per ciascun figlio.

Al fine di ottenere il permesso per malattia, il richiedente è tenuto a produrre certificato medico redatto da uno specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e la dichiarazione di responsabilità in cui l'altro genitore attesta di non essersi assentato dal lavoro per il medesimo periodo e motivo.

I primi trenta giorni del congedo, fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero ancorché ne abbia beneficiato in parte un genitore e in parte l'altro. I trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno. I periodi successivi ai primi trenta giorni, così come i congedi di cinque giorni per anno, non sono retribuiti. I medesimi periodi sono computabili nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza.

I periodi di congedo per malattia del bambino retribuiti per intero sono utili per la maturazione delle ferie.

La malattia del figlio che comporti il ricovero ospedaliero, debitamente documentata, a richiesta del genitore interrompe la fruizione di eventuali ferie in corso.

Inoltre, la malattia del figlio, a richiesta del genitore, interrompe la fruizione di eventuali congedi parentali in corso.

16. Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre può fruire, a domanda, di due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, della durata di un'ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle sei ore.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre:

- in caso di parto plurimo per le ore aggiuntive non fruite dalla madre;
- in caso di affidamento dei figli solo al padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Tale diritto non è riconosciuto:

- se la madre sta usufruendo del congedo di maternità o del congedo parentale;

La collocazione dei permessi nella giornata deve essere concordata con il responsabile della struttura operativa; in caso di disaccordo interviene la Direzione territoriale del Lavoro.

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del rapporto e della retribuzione e non riducono le ferie.

Il diritto ai riposi spetta nei giorni di effettivo lavoro, senza possibilità di cumulo per i riposi compensativi. I riposi giornalieri della lavoratrice madre e del lavoratore padre non possono dare luogo, qualora applicati, a eccedenza oraria nella giornata.

17. Parto plurimo

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascuno dei genitori ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale riportati al punto 14 (per ogni figlio, fino a sei mesi per la madre, fino a sette per il padre, nel limite massimo complessivo di dieci o undici mesi fra entrambi i genitori).

I periodi di riposo sono in ogni caso raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

18. Affidamento e adozione

Il congedo di maternità può essere richiesto dalla lavoratrice o, in alternativa, dal padre lavoratore che abbia adottato un minore.

Il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi dall'effettivo ingresso del minore nella famiglia a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, certificati dall'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

I congedi parentali spettano anche per le adozioni e gli affidamenti. Il congedo può essere fruito nei primi dodici anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età dello stesso all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età. Il trattamento economico, pari al 100% della retribuzione per i primi trenta giorni e per il 30% nel restante periodo, è riconoscibile per la durata massima complessiva di sei mesi tra i due genitori entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Anche in caso di adozione e di affidamento si applicano le disposizioni in materia di riposi nonché i benefici previsti per i soggetti con *handicap* in situazione di gravità.

Entrambi i genitori affidatari o adottivi hanno diritto, alternativamente, ad astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino con le stesse modalità previste per i genitori naturali, con il diritto illimitato ad assentarsi per la durata della malattia del bambino fino a sei anni di età, ma solo i primi trenta giorni sono retribuiti al 100%.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento (anche internazionale) il bambino abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo non retribuito per malattia spetta nei primi tre anni dall'ingresso del bambino stesso in famiglia, nel limite annuo dei cinque giorni lavorativi.

Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente capo, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del presidente della repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Ulteriori informazioni possono essere richieste alla SS Politiche e Gestione Risorse Umane.

In caso di adozione o di affidamento gemellare o plurigemellare, ciascuno dei genitori ha diritto a fruire, per ogni bimbo, del numero di mesi di congedo parentale riportati al punto 14 (per ogni bimbo, fino a sei mesi per la madre, fino a sette mesi per il padre, nel limite massimo complessivo di dieci o undici mesi per entrambi i genitori). I periodi di riposo sono in ogni caso raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre, ma comunque entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia.

19. Part time sostitutivo di congedo parentale

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

20. Figli in condizioni di *handicap grave*

La lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre di minore con *handicap* in situazione di gravità ha diritto al prolungamento del congedo parentale fino ai dodici anni di vita del bambino, a partire dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale "ordinario", a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi giornalieri di cui al punto 16.

La retribuzione è ridotta al 30%.

Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute
 SS Politiche e Gestione Risorse Umane

