



UNIVERSA
UNIVERSIS
PATAVINA
LIBERTAS

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIREZIONE AMMINISTRATIVA
Servizio Prevenzione, Protezione

Padova, - 3 SET. 2009

Prot. n. 47854

Al Direttore Amministrativo
Ai Presidi di Facoltà
Ai Presidenti dei Corsi di Laurea
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori di Centro di Ateneo

LORO SEDI

Anno 2009 Tit. VII Cl. 12 Fasc. 1

SEDE

Allegati:

Oggetto: Disposizioni per l'attuazione delle norme a tutela della maternità per lavoratori e soggetti assimilati

Facendo seguito alle numerose richieste di chiarimenti pervenuti a codesto Servizio in merito all'attuazione delle disposizioni a tutela della maternità ai sensi del D.Lgs 151/2001 (Testo Unico Tutela della Maternità), si riporta di seguito un elenco, non esaustivo, dei principali obblighi a carico del datore di lavoro.

1. Premesse :

La normativa di riferimento è rappresentata dal Decreto Legislativo del Governo n.151 del 26 marzo 2001 (come integrato dal Decreto Regionale 20 marzo 2007): in esso sono contenute le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto ed il sostegno della maternità e della paternità.

2. Soggetti interessati:

- Rettore dell'Università (Datore di Lavoro)
- Presidi di Facoltà
- Direttore di Dipartimento
- Dirigenti dei Corsi di Laurea
- Amministrazione del Personale
- Servizio di Prevenzione e Protezione
- Medico Competente
- Medico Autorizzato.

L'ente preposto alla vigilanza è:

- la Direzione Provinciale del Lavoro

3. Contenuto

In relazione a quanto disposto dagli art. 7 e 11 del citato decreto legislativo, devono essere allontanate dalla mansione, a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e



UNIVERSA
UNIVERSIS
PATAVINA
LIBERTAS

fino al settimo mese dopo il parto, le lavoratrici che svolgono le proprie attività in presenza dei rischi da radiazioni ionizzanti, gas anestetici, sostanze chimiche, cancerogeni, mutageni e teratogeni, lavori pericolosi ed insalubri, agenti biologici, stazione in piedi per oltre metà dell'orario di lavoro, movimentazione manuale di carichi, lavoro notturno e quant'altro previsto dal decreto legislativo 151/2001, individuati nei documenti di valutazione dei rischi previsto dall'art. 4 del D.Lgs 626/94.

Si distinguono i seguenti casi:

- Tutela della maternità nel periodo della gravidanza
- Tutela della lavoratrice al rientro del congedo per la maternità fino al settimo mese post-partum e durante l'allattamento
- Flessibilità del congedo di maternità in gravidanza fisiologica.

Tutela della maternità nel periodo della gravidanza.

Distinguiamo due casi a seconda che si tratti di:

1. Gravidanza fisiologica
2. Gravidanza a rischio

1. Gravidanza fisiologica :

La lavoratrice segnala al Datore di lavoro (Rettore o Direttore di Dipartimento o di Unità Operativa) lo stato di gravidanza allegando il certificato medico dello specialista ginecologo.

Il Datore di lavoro provvederà ad individuare una mansione esente da rischi ai sensi del D.Lgs 151/2001.

Nell'impossibilità di adibire la lavoratrice in attività non a rischio verrà presentata, a cura del Datore di Lavoro alla Direzione Provinciale del Lavoro, la domanda di congedo di maternità anticipato per lavoro a rischio.

Al termine del settimo mese o a due mesi dalla data presunta del parto la lavoratrice dovrà astenersi dal lavoro utilizzando il Congedo Obbligatorio per Maternità.

2. Gravidanza a rischio :

Qualora la dipendente presenti delle complicazioni durante il periodo di gravidanza può presentare alla Direzione Provinciale del Lavoro il certificato medico dello specialista ginecologo, per usufruire del congedo di maternità immediato.

Tutela della lavoratrice al rientro del congedo per la maternità fino al settimo mese post partum e durante l'allattamento.



UNIVERSA
UNIVERSIS
PATAVINA
LIBERTAS

Fino al settimo mese post-partum valgono le stesse limitazioni previste durante la gravidanza: la lavoratrice deve essere adibita al lavoro già effettuato durante il periodo di gravidanza precedente all'astensione obbligatoria.

Deve essere escluso il lavoro notturno e le reperibilità notturne fino a compimento di un anno del bambino; fino all'età di tre anni del bambino il lavoro notturno può essere svolto solo sotto consenso della lavoratrice.

L'orario di lavoro viene ridotto nella misura previste dall'art. 39 del Dlgs 151/01 (due ore al giorno per orari uguali o superiori a sei ore, un'ora al giorno per orario inferiore a sei ore), fino a compimento di un anno del bambino.

Allattamento:

Fino al settimo mese di età del figlio valgono, ai sensi di legge, le limitazioni e le prescrizioni in essere durante la gravidanza.

Qualora la lavoratrice manifesti l'intenzione di allattare il bambino anche dopo i sette mesi di età del figlio, sarà facoltà dell'amministrazione, se possibile, inserirla in un lavoro senza rischi per l'allattamento.

Flessibilità del congedo di maternità in gravidanza fisiologica.

Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi (anziché due mesi prima e tre mesi dopo), a condizione che il Medico Competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attesti, acquisito certificato del ginecologo curante attestante il benessere della gestante e del nascituro, che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute dei medesimi.

La lavoratrice pertanto comunicherà al Datore di Lavoro, entro il termine del settimo mese di gestazione, l'intenzione di avvalersi della Flessibilità del Congedo di Maternità e presenterà al Medico Competente un certificato del proprio ginecologo (rilasciato su carta intestata del SSN di una struttura pubblica o convenzionata comprensivo della data presunta del parto) che attesti la fisiologicità della gravidanza in quel periodo (settimo mese); la copia del giudizio di idoneità al lavoro fino al termine dell'ottavo mese, tenuto conto dei limiti e dei divieti contenuti nel D.Lgs 151/2001, sarà inviata dalla lavoratrice all'amministrazione del personale.

Inoltre si ricorda:

La normativa nazionale vigente (D. Lgs n. 151 del 26/3/2001) in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità vieta di adibire le lavoratrici in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto a lavorazioni in cui si fa uso di agenti fisici, chimici e biologici pericolosi e nocivi per la madre e il bambino.

Questa disposizione è stata riconfermata dalla normativa nazionale sull'igiene del lavoro (D. Lgs. 626/94, D. Lgs 81/2008).

L'Università di Padova con D.R. n. 3945 del 10.12.2001 (Regolamento riguardante le tipologie di rischio e la circolare Prot.7441 del 21/02/2001) ha recepito il dettato normativo di cui sopra riconfermando il divieto di adibire le lavoratrici in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto



UNIVERSA
UNIVERSIS
PATAVINA
LIBERTAS

a lavorazioni in cui si fa uso di agenti fisici, chimici e biologici pericolosi e nocivi per la madre e il bambino.

In considerazione che gli studenti di qualsiasi ordine e grado, compresi i partecipanti ad esami di stato sono assimilati a lavoratori, l'Università dispone il divieto di accesso alle donne in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto ai laboratori /locali in cui vengono utilizzati agenti fisici, chimici e biologici pericolosi e nocivi.

Restando a disposizione per ogni eventuale chiarimento, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

Il Delegato alle Problematiche della Sicurezza

(Prof. Massimo Riolatti)

Massimo Riolatti

**Il Responsabile del
Servizio Prevenzione Protezione**

(Ing. Stefano Piovesan)

Stefano Piovesan

**Il Responsabile del Servizio di Medicina
Preventiva dei Lavoratori Universitari**

(Prof. Andrea Trevisan)

Andrea Trevisan

**Il Responsabile della Sezione medica
Del Servizio di Radioprotezione**

(Prof. Franco Bui)

Franco Bui