



## PROCEDURA OPERATIVA

# TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA, DELLA MATERNITÀ, PATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

(ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e s.m.i e del D.Lgs. 81 del 9 Aprile 2008 e s.m.i)

REVISIONE OTTOBRE 2022



## 1. Introduzione

Il presente documento disciplina le procedure interne all'Università degli Studi Magna Græcia di Catanzaro in materia di tutela della maternità prevista dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e s.m.i. "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53" e s.m.i. e ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 es.m.i.

## 2. Quadro legislativo di riferimento

La tutela delle Lavoratrici madri è regolata da un complesso quadro normativo, sia specifico che generale, di difesa della salute e sicurezza dei Lavoratori nei luoghi di lavoro:

- L. 30/12/1971 n. 1204: Tutela Lavoratrici madri
- D.P.R. 25/11/1976 n. 1026: Regolamento esecuzione della L. 1204
- D.Lgs. 25/11/1996 n. 645: Tutela Lav. Madri (Recepimento norme CEE)
- L. 5/02/1999 n. 25 (Art. 17) Divieto del lavoro notturno delle gestanti
- L. 8/03/2000 n. 53: Flessibilità dell'astensione obbligatoria
- D.I. 21/07/2000 n.278. Reg. attuazione dell'art. 4 della Legge 53/2000
- D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 e s.m.i. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 Visto il Decreto MURST 5 agosto 1998, n. 363
- D.Lgs. 9/04/2008, n. 81 e s.m.i.
- L. 10/12/2014 n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.
- D.Lgs. 15/06/2015, n. 80 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.
- Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30 dicembre 2018.
- D.Lgs. 30/06/2022 n. 105 Attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Prime indicazioni in materia di maternità, parentale e congedo parentale.
- Le norme per la tutela della maternità riportate nel presente documento si applicano alle Lavoratrici, come definite dal D.Lgs. 81/08 durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi dal parto che abbiano informato il Datore di lavoro del proprio stato. La tutela si applica, altresì, alle Lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento.

## 3. Campo di applicazione

L'Università degli Studi Magna Græcia di Catanzaro prevede all'interno del proprio organico, una serie di ruoli coperti da Lavoratrici appartenenti rispettivamente alle categorie del personale docente, ricercatore, tecnico e amministrativo e soggetti ad esso equiparati quali Lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (di seguito "*Lavoratrici Co.Co.Co.*"), studentesse dei corsi universitari, dottorande, specializzande, tirocinanti, borsiste, che frequentano laboratori didattici, di ricerca o di servizio.

Si identificano come Responsabili delle Lavoratrici, i Dirigenti come individuati dall'Organigramma generale della Sicurezza dell'Università degli Studi Magna Græcia di Catanzaro (<http://web.unicz.it/uploads/2018/02/organigramma-umg-generale.pdf>) e cioè il Direttore Generale, i Responsabili di Settore e dei Servizi apicali dell'Amministrazione, i Direttori di Dipartimento, i Responsabili



dell'attività di ricerca in laboratorio e didattica.

Inoltre, così come previsto dalla normativa, alla tutela della maternità sono interessati il Medico Competente, il Servizio di Prevenzione e Protezione e l'Esperto Qualificato.

Gli Enti preposti alla vigilanza in merito alle Lavoratrici sono la Direzione Territoriale del Lavoro e l'A.S.L. di competenza.

La tutela della maternità comprende il periodo di gravidanza fino al 7° mese di età del figlio (art. 6 D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.) e, nel caso, fino al periodo di allattamento.

#### 4. Definizioni

<b>Lavoratrice</b>	personale rientrante nella definizione dell'art. 2 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dell'art. 2 del D.M. 363/98
<b>Lavoratrice gestante</b>	Lavoratrice che si trova nel periodo della gestazione, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali
<b>Lavoratrice puerpera</b>	Lavoratrice che ha appena partorito
<b>Lavoratrice in periodo d'allattamento</b>	Lavoratrice nel periodo d'allattamento
<b>Astensione per gravidanza a rischio (interdizione dal lavoro)</b>	gravidanza con complicanze
<b>Astensione per lavoro a rischio (interdizione dal lavoro)</b>	impossibilità di svolgere attività lavorativa da parte della Lavoratrice in attività o strutture a rischio
<b>Astensione obbligatoria</b>	periodo compreso fra i due mesi prima del parto e tre mesi dopo
<b>Flessibilità del congedo</b>	periodo compreso fra: <ul style="list-style-type: none"><li>• un mese prima del parto e quattro dopo;</li><li>• cinque mesi successivi al parto.</li></ul>

#### 5. Finalità

La presente procedura:

- definisce le procedure operative interne all'Università degli Studi Magna Græcia di Catanzaro per la tutela della salute e della sicurezza delle Lavoratrici in stato di gravidanza e delle Lavoratrici madri;
- disciplina i comportamenti da osservare da parte dei soggetti responsabili (Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, Lavoratrici) affinché le Lavoratrici non vengano adibite allo svolgimento di compiti incompatibili con lo stato di gravidanza o di allattamento.
- valuta la tipologia e l'entità dei rischi esistenti nell'ambito lavorativo universitario che influiscano sulle situazioni e sugli eventi tutelati considerando la particolare organizzazione del lavoro e l'esistenza o meno di idonee misure preventive. Al termine di tale periodo non sussiste più alcun obbligo di ricollocazione o ridefinizione delle attività per le Lavoratrici che stessero ancora allattando.

#### 6. Tutela della maternità

L'art. 6 del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. prevede "[...] la tutela della salute delle Lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato [...]".

**6.1. Iter procedurale da seguire dal momento in cui la Lavoratrice conosce il suo stato di gravidanza.**

<b>La Lavoratrice</b>	<p>Comunica lo stato di gravidanza, non appena accertato, mediante comunicazione scritta allegando il certificato medico del ginecologo attestante lo stato di gravidanza e la data prevista del parto contestualmente all' <b>Area Servizi Tecnici e Negoziali - Servizio di Sorveglianza Sanitaria</b>", al proprio <b>Responsabile Diretto</b> e all'<b>Ufficio del Personale competente</b>, individuato per come di seguito specificato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Per le Specializzande -&gt; al <b>Responsabile Segreteria Scuole di Specializzazione</b> della propria area (Medicina e Chirurgia, Professioni legali o Farmacia Ospedaliera);</li><li>▪ Per tutto il Personale tecnico-amministrativo, le Docenti, le Ricercatrici, e le Co. Co. Co. -&gt; all' <b>Area Risorse Umane di Ateneo</b>.</li><li>▪ Per le Assegniste di Ricerca e le Dottorande -&gt; all' <b>Area Affari Generali</b></li></ul> <p>La comunicazione va tempestivamente presentata all'<b>Ufficio Protocollo d'Ateneo</b> a mano, o a mezzo <b>pec</b> (<a href="mailto:protocollo@cert.unicz.it">protocollo@cert.unicz.it</a>)</p>
<b>L'Ufficio del Personale competente</b>	Comunica lo stato di gravidanza della Lavoratrice alla segreteria del Servizio di Sorveglianza Sanitaria.
<b>La Segreteria Servizio di Sorveglianza Sanitaria</b>	Provvede alla convocazione della Lavoratrice a visita da parte del <i>Medico Competente</i> .
<b>Il Medico Competente</b>	Valuta l'attività lavorativa svolta dalla Lavoratrice in modo che sia compatibile con lo stato di gravidanza.
<b>Il Dirigente Responsabile</b>	<p><b>Verifica della tipologia dell'attività lavorativa:</b></p> <p><b>attività lavorativa a rischio:</b> se l'attività della Lavoratrice risulta a rischio per la gravidanza, come da prescrizioni espresse dal Medico Competente, deve "<i>riorganizzare il lavoro</i>" della Lavoratrice in modo da renderlo compatibile (può avvalersi della consulenza del Medico Competente, del S.P.P. e dell'Esperto Qualificato);</p> <p><b>attività lavorativa non praticabile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>ricollocazione all'interno della struttura:</b> se la riorganizzazione dell'attività non è praticabile, può spostare la Lavoratrice ad altra attività all'interno della propria struttura (può avvalersi della consulenza del Medico Competente, del SPP, dell'Esperto Qualificato e deve comunicare lo spostamento al Medico Competente);</li><li>- <b>ricollocazione all'interno dell'Ateneo:</b> se non vi è possibilità di collocare la Lavoratrice all'interno della propria struttura richiede di valutare la possibilità di una soluzione alternativa in altra struttura dell'Ateneo (tutti gli interessati possono avvalersi della consulenza del Medico Competente, del SPP e dell'Esperto Qualificato);</li></ul> <p><b>Nessuna attività lavorativa praticabile:</b> nell'eventualità che nessuna soluzione sia praticabile, ne dà comunicazione scritta all'Ufficio del Personale competente.</p>
<b>L'Ufficio del Personale Competente</b>	<p><b>Nessuna soluzione lavorativa praticabile:</b> provvede ad inoltrare alla "Direzione Territoriale del Lavoro", mandandone copia anche al Medico Competente e al S.P.P., la richiesta di astensione per lavoro a rischio.</p> <p>La Lavoratrice sarà quindi inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro per ratificare il congedo di maternità anticipato per esposizione a rischio (Astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio - interdizione dal lavoro - art. 17, lett. b e c – D.Lgs. 151/2001").</p>
<b>Dubbi, quesiti e casi particolari</b>	Il Medico Competente, il Servizio di Prevenzione e Protezione e l'Esperto qualificato (ove necessario) sono disponibili per ogni chiarimento o dubbio.



## 6.2. Astensione anticipata dal lavoro (*interdizione al lavoro*) - art. 17 - D.Lgs.151/2001:

### PER GRAVIDANZA A RISCHIO - art. 17, lett. a - D.Lgs. 151/2001:

La Lavoratrice che si trovi in stato di gravidanza a rischio, deve presentare un'apposita richiesta al Servizio Ispezione del Lavoro presso la **Direzione Provinciale del Lavoro (DPL)** della propria provincia di residenza o domicilio abituale, i cui indirizzi sono reperibili sul sito web: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) ->sezione: *Uffici Territoriali*. La domanda può essere presentata in qualunque momento della gravidanza, per uno o più periodi. La Lavoratrice deve allegare alla domanda di interdizione il certificato medico di gravidanza ed il certificato che attesti la presenza di gravi complicazioni della gestazione o di patologie preesistenti che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, nonché ogni altra documentazione ritenuta utile. All'atto della ricezione della domanda, il Servizio Ispezione rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali sarà consegnata dalla lavoratrice al datore di lavoro. L'astensione è autorizzata dal Servizio Ispettivo all'esito dell'esame medico eventualmente disposto dal Servizio stesso.

Il provvedimento è emanato entro il termine di sette giorni dalla data di ricevimento dell'istanza (art. 17, comma 3 del D.Lgs. 151/2001).

### PER LAVORO A RISCHIO- art. 17, lett. b e c - D.Lgs. 151/2001:

Nel caso in cui il Datore di lavoro, tramite i Dirigenti interessati, non possa ricollocare la Lavoratrice adibendola ad altre attività, o in strutture non a rischio, lo stesso Datore di lavoro provvede ad inoltrare richiesta di astensione per lavoro a rischio al Servizio Ispezione del Lavoro presso la **Direzione Provinciale del Lavoro (DPL)**, che può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro della lavoratrice stessa, ferma restando la facoltà di successivi accertamenti. I provvedimenti d'interdizione sono comunicati dal Servizio Ispezione della DPL alla Lavoratrice interessata, al datore di lavoro ed all'INPS di residenza o domicilio della Lavoratrice stessa, ai fini del diritto all'indennità (art. 18. Ult. Comma, D.P.R. 1026/1976).

## 6.3. Iter procedurale da seguire per usufruire della Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le Lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto o nei cinque mesi successivi al parto, a condizione che il Medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il Medico Competente dell'Ateneo, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

<b>La Lavoratrice</b>	La Lavoratrice che intenda usufruire di quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. 151/01 e s.m.i. <b>deve</b> , entro il termine della 30ª settimana di gestazione, presentarne richiesta scritta contestualmente all' <b>Area Servizi Tecnici e Negoziati</b> – Servizio di Sorveglianza Sanitaria, al proprio Responsabile Diretto e all'Ufficio del Personale competente (come definito per la comunicazione di gravidanza al punto 6.1), allegando il certificato rilasciato dal ginecologo che attesti la settimana di gestazione nonché l'assenza di pregiudizi per la salute della Lavoratrice e del nascituro, derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa, nel corso dell'8° mese di gravidanza (qualora la lavoratrice voglia astenersi dal lavoro 30 giorni prima del parto) o fino alla data presunta parto (DPP) (qualora la lavoratrice voglia proseguire l'attività lavorativa per il tutto il corso del 9° mese di gravidanza).
<b>L'Ufficio del Personale Competente</b>	Comunica la richiesta giunta di usufruire della <i>Flessibilità del congedo di maternità</i> della Lavoratrice alla segreteria del Servizio di Sorveglianza Sanitaria.



<b>La Segreteria del Servizio di Sorveglianza Sanitaria</b>	Provvede alla convocazione della Lavoratrice a visita da parte del <i>Medico Competente</i> .
<b>Il Medico Competente</b>	Valuta l'attività lavorativa svolta dalla Lavoratrice in modo che sia compatibile con lo stato di gravidanza e rilascia alla stessa specifico certificato attestante l'assenza di controindicazioni alla prosecuzione dell'attività lavorativa.

#### 6.4. Astensione dal lavoro (ai sensi del D.Lgs. 251/2001 es.m.i.):

DIRITTI	DURATA	MADRE	PADRE
<b>Congedo Obbligatorio*</b>	2 mesi prima e 3 mesi dopo la nascita o 1 mese prima e 4 mesi dopo la nascita o 5 mesi dopo la nascita in caso di diversa suddivisione dei 5 mesi di astensione obbligatoria e con il permesso dei servizi sanitari.	SI	NO
	3 mesi dopo la nascita (o 4/5 in caso di diversa suddivisione dei 5 mesi di astensione obbligatoria). In caso di parto prematuro i giorni non goduti in gravidanza si utilizzano dopo la nascita.		SI  Solo in caso: -morte o grave infermità della madre; -abbandono o affidamento esclusivo al padre.
<b>Congedo di paternità alternativo</b>	Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di <b>10 giorni lavorativi</b> (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di <b>parto plurimo</b> , la durata del congedo è aumentata a <b>20 giorni lavorativi</b> . I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre Lavoratrice.	NO	SI  I giorni di congedo sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre.
<b>Congedo parentale (facoltativo)</b>	10 mesi complessivi di congedo parentale (elevabili ad 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.	SI fino ad un massimo di 6 mesi	SI fino ad un massimo di 6 mesi ( <i>tale limite è elevato a 7 per i padri che chiedono almeno 3 mesi di congedo continuativo, per un periodo complessivo elevato a 11 mesi</i> )

\* l'astensione anticipata dall'inizio della gravidanza e posticipata fino al 7° mese dopo il parto, viene concessa solo alla madre Lavoratrice adibita a lavorazioni rischiose e nocive, che non possa essere adibita ad altre mansioni.

Alle Lavoratrici beneficiarie di borsa di dottorato/assegno di ricerca verrà interrotta l'erogazione della borsa per tutta la durata dell'eventuale astensione dall'attività lavorativa. L'accredito della stessa, riprenderà **successivamente alla ripresa della frequenza del dottorato/attività di ricerca**, da comunicare con almeno 20 giorni di anticipo all'**Ufficio**



**del Personale Competente** e p.c. al **Responsabile Diretto** (vedi punto 6.1). Le Lavoratrici con borsa, potranno richiedere l'indennità economica in sostituzione della borsa alla competente cassa di previdenza assistenziale (es.: INPS, ENPAM etc...). Tutte le informazioni relative a maternità e paternità sono pertanto consultabili presso il sito web dell'ente assistenziale di riferimento (es.: [www.inps.it](http://www.inps.it) -> Prestazioni e Servizi -> Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata; "<https://www.enpam.it/comefareper/genitorialita/maternita>"; etc...).

La domanda va presentata dalla Lavoratrice a partire dal 6° mese di gravidanza.

Il periodo di *astensione per paternità* e la relativa indennità spettano al dottorando in casi particolari quali il decesso o grave malattia della madre, abbandono o affidamento esclusivo paterno.

#### 6.5. Iter procedurale da seguire dal momento della nascita del figlio

<b>La Lavoratrice</b>	La Lavoratrice deve presentare contestualmente all' <b>Area Servizi Tecnici e Negoziati</b> - Servizio di Sorveglianza Sanitaria, al proprio <b>Responsabile Diretto</b> e all' <b>Ufficio del Personale competente</b> (come definito al punto 6.1), entro 30 giorni dalla data del parto, il certificato di assistenza al parto rilasciato al momento del parto.
<b>L'Ufficio del Personale Competente</b>	Provvede a comunicare alla Lavoratrice, al <b>Responsabile Diretto</b> e alla Segreteria Servizio di Sorveglianza Sanitaria la data di rientro in servizio.
<b>La Segreteria del Servizio di Sorveglianza Sanitaria</b>	Provvede alla convocazione della Lavoratrice a visita da parte del Medico Competente <b>prima dell'effettivo rientro in servizio</b> .
<b>Il Medico Competente</b>	Valuta l'attività lavorativa svolta dalla Lavoratrice madre in modo che non rappresenti una fonte di rischio per la salute del bambino, in particolare, fino al compimento dell'anno di età.