

PROCEDURA PER LAVORATRICI MADRI: ANTICIPO E PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

1. Considerazioni generali

1.1. Premessa

Tutte le lavoratrici che diventano madri hanno diritto al congedo obbligatorio retribuito durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, così come disposto dal D. Lgs. n° 151/2001 che prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici. La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, meglio noto come congedo di maternità, riconosciuto per tutte le lavoratrici dipendenti è di cinque mesi, a partire da due mesi prima dalla data presunta del parto fino ai tre mesi dopo il parto.

In alternativa è possibile, per la lavoratrice in gravidanza, astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, previa certificazione medica attestante che tale opzione non rechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

È altrettanto possibile per la lavoratrice anticipare o prolungare il congedo di maternità, avanzandone richiesta motivata alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).

1.2. Condizioni di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino

I lavori faticosi o insalubri per cui l'astensione al lavoro dovrà essere adottata fino al compimento del 3° mese di vita del neonato, e quelle per le quali l'astensione al lavoro dovrà essere prorogata fino al compimento del 7° mese di vita del neonato sono quelli elencati negli allegati A, B e C del D. Lgs. n° 151/2001

- esposizione ad agenti fisici
- posizione in piedi per più di metà del turno di lavoro
- posizione seduta fissa o postura fissa
- necessità di salire/scendere costantemente dal sedile/sedia del posto di lavoro
- lavoro svolto prevalentemente su scale o impalcature
- esposizioni a radiazioni ionizzanti;
- le esposizioni a rumori superiori a 80 decibel.
- esposizione ad agenti chimici
- esposizione ad agenti biologici

2. Obblighi del DS a tutela della gravidanza

Il dirigente scolastico, in collaborazione con il RSPP e con il Medico Competente, laddove nominato, è tenuto a valutare i rischi per la gravidanza e l'allattamento identificando le mansioni vietate o pregiudizievoli, riportando nel DVR d'Istituto l'esito della valutazione e le relative misure di prevenzione e protezione.

Ricevuta la comunicazione dello stato di gravidanza, qualora la lavoratrice svolga una mansione che preveda una delle attività vietate o pregiudizievoli per la gravidanza e/o l'allattamento, il Dirigente Scolastico dovrà immediatamente adottare le misure di prevenzione e protezione previste, ovvero:

- modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;

Qualora non siano possibili tali opzioni dovrà allontanare immediatamente la lavoratrice in stato di gravidanza e/o in allattamento dalle attività a rischio e darne contestuale comunicazione scritta alla Direzione Territoriale del Lavoro, al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione per rischio lavorativo.

A tal fine il D.S. trasmetterà alla DTL il DVR Maternità ed eventuale parere del Medico Competente (se rilasciato) unitamente al modello INL 11 (allegato 2) debitamente compilato, con l'indicazione dei rischi cui potrebbe essere esposta la lavoratrice, rilevati dal DVR Maternità, e la dichiarazione indicante la possibilità o meno di spostare la lavoratrice ad altra mansione non comportante rischi per la maternità.

(Richiedere al RSPP il DVR maternità per le specifiche situazioni di rischio indicando, nella richiesta, la qualifica della lavoratrice e la sua abituale mansione).

3. Anticipo e prolungamento del congedo per maternità

Si tratta di un'astensione dal lavoro disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

Il provvedimento di interdizione presuppone dunque un accertamento da parte della DTL circa l'impossibilità, per il datore di lavoro, di adottare misure volte alla eliminazione dei rischi per la salute della lavoratrice, ferma restando la possibilità di disporre l'astensione, anche prima di tale accertamento, allorquando il datore produca una dichiarazione, dalla quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

In tal caso l'interdizione dal lavoro decorrerà dalla data del provvedimento stesso.

3.1. Anticipo del congedo di maternità

Oltre all'astensione obbligatoria, è data facoltà alla lavoratrice di ottenere un provvedimento di anticipo del congedo di maternità in caso di:

- a) gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

3.2. Prolungamento del congedo di maternità

Oltre all'astensione obbligatoria, è data facoltà alla lavoratrice di ottenere un provvedimento di prolungamento del congedo di maternità fino a sette mesi dopo il parto laddove le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli per l'allattamento e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni; le tipologie delle mansioni e delle condizioni di lavoro sono, in gran parte, le medesime di quelle che danno diritto al provvedimento di anticipazione della maternità obbligatoria.

4. Anticipo e prolungamento: adempimenti a cura del D.S. e della lavoratrice

La lavoratrice, informa immediatamente il Dirigente Scolastico del suo stato di gravidanza consegnando il certificato medico con la data presunta del parto.

4.1. Anticipo del congedo di maternità per condizioni di lavoro o ambientali a rischio

La lavoratrice presenta direttamente alla DTL del luogo ove svolge la sua attività lavorativa, la richiesta di anticipazione del congedo di maternità per condizioni di lavoro o ambientali a rischio, con il Modello INL 11.1 (allegato 3) corredata da:

- copia del documento d'identità
- copia del certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto;

Ricevuta dalla DTL la comunicazione della richiesta della lavoratrice, il Dirigente Scolastico trasmetterà alla DTL:

- copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.IVA;
- il DVR Maternità ed eventuale parere del Medico Competente (se rilasciato);
- il modello INL 11 (allegato 2) debitamente compilato, con l'indicazione dei rischi cui potrebbe essere esposta la lavoratrice, ricavati dal DVR Maternità, e la dichiarazione indicante la possibilità o meno di spostare la lavoratrice ad altra mansione non comportante rischi per la maternità.

La richiesta di anticipo del congedo di maternità può essere presentata dalla lavoratrice anche tramite l'Istituto Scolastico, in tal caso sarà il D.S. ad inoltrare la richiesta all'ITL unitamente al DVR maternità ed al modello INL 11 debitamente compilato.

(Richiedere al RSPP il DVR maternità per le specifiche situazioni di rischio indicando, nella richiesta, la qualifica della lavoratrice e la sua abituale mansione).

4.2. Prolungamento del congedo per allattamento in condizioni di lavoro o ambientali a rischio

La richiesta di prolungamento del congedo di maternità va presentata all'Ispettorato territoriale del Lavoro da parte della lavoratrice, su modello INL 11.1 (allegato 3) corredata da:

- copia del documento d'identità
- copia del certificato di nascita o autocertificazione di nascita del figlio attestante la data di avvenuto parto;

Ricevuta dalla DTL la comunicazione della richiesta della lavoratrice, il Dirigente Scolastico trasmetterà alla DTL:

- copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.IVA;
- il DVR Maternità ed eventuale parere del Medico Competente (se rilasciato);

La richiesta di prolungamento del congedo di maternità può essere presentata dalla lavoratrice anche tramite l'Istituto Scolastico, in tal caso sarà il D.S. ad inoltrare la richiesta all'ITL unitamente al DVR maternità ed al modello INL 11 debitamente compilato

La DTL emette il provvedimento di interdizione o di diniego entro 7 giorni dalla ricezione completa della documentazione, in caso contrario, trascorsi sette giorni, la domanda si intende accolta.

(Richiedere al RSPP il DVR maternità per le specifiche situazioni di rischio indicando, nella richiesta, la qualifica della lavoratrice e la sua abituale mansione).

4.3. Gravidanza patologica

La lavoratrice presenta alla ASL di residenza il certificato del ginecologo di gravidanza patologica, la ASL rilascia il provvedimento di astensione anticipata, che andrà consegnata in copia al Dirigente Scolastico.

5. I fattori di rischio pregiudizievoli per la maternità, il puerperio e l'allattamento

Tra i fattori che possono mettere a rischio la salute della mamma e quindi, di conseguenza, anche quella del bambino, all' Art. 17 co. 2 lett c) del D. Lgs 151/2001 vengono indicati:

5.1. Agenti fisici

Rientrano in questo macrogruppo le posizioni adottate per l'espletamento delle mansioni lavorative, nonché i movimenti eseguiti per portare a termine il lavoro come:

- posizione in piedi per più di metà del turno di lavoro;
- posizione seduta fissa o postura fissa obbligata per l'intera attività lavorativa;
- necessità di salire/scendere costantemente dal sedile/sedia del posto di lavoro;
- lavoro svolto prevalentemente su scale o impalcature;
- frequente movimentazione manuale di pesi superiori a 3 kg.;
- movimenti ripetitivi degli arti superiori;

Altri rischi fisici:

- le esposizioni a radiazioni ionizzanti o non ionizzanti;
- le esposizioni a rumori superiori a 80 decibel;
- lavori che richiedono l'uso di utensili comportanti vibrazioni/scuotimenti;
- lavori con macchine azionate a pedale;
- lavori a bordo di mezzi di trasporto;
- microclima:

5.2. Agenti biologici

L'esposizione ad agenti biologici è di frequente legata a particolari tipologie di lavori. come:

- Utilizzo di agenti biologici in laboratorio di microbiologia
- Assistenza e cura di bambini portatori di disabilità
- Allevamento e cura del bestiame in laboratorio di azienda agricola

5.3. Agenti chimici

L'esposizione a sostanze chimiche ricorre nei casi in cui la donna per il lavoro che svolge si trovi a diretto contatto di sostanze pericolose come:

- Esposizione a sostanze e preparati pericolosi nei laboratori
- Esposizione a sostanze pericolose utilizzate per le operazioni di pulizia

6. Allegati

Allegato 1: Opuscolo informativo per lavoratrici madri

Allegato 2: Modello INL 11 – Dichiarazione del Dirigente Scolastico all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Allegato 3: Modello INL 11.1 – Richiesta della lavoratrice all'Ispettorato territoriale del lavoro.