

Tutela della maternità. L'astensione anticipata "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" Cosa prevede la normativa al riguardo.

Di Fernando Cannizzaro



Da più parti mi si è stato chiesto di trattare sul Blog questo argomento . Dal momento che Noi abbiamo improntato la filosofia di questo sito volta ad accontentare i lettori obbediamo di buon grado.

La normativa posta a tutela della maternità vieta di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed

insalubri". La lavoratrice che si trova in questa situazione va adibita ad altre mansioni :

se non è possibile, deve essere concessa l'astensione anticipata.

La Commissione Europea , in ottemperanza alla direttiva 92/85/Cee ha istituito delle linee guida sulla sicurezza delle gestanti, puerpere o allattanti per delineare il rischio specifico

intervenendo per non far subire danni

alla salute.

Al riguardo anche la Suprema Corte si è pronunciata con la sentenza n.460/06, In estratto:

(C-460/06) POLITICA SOCIALE - TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI – DIVIETO DI

LICENZIAMENTO TRA L'INIZIO DELLA GRAVIDANZA E IL TERMINE DEL CONGEDO DI MATERNITA' – INTERPRETAZIONE. *La Corte ha stabilito che il divieto di licenziamento della lavoratrice durante il periodo di tutela deve essere interpretato nel senso che esso vieta non soltanto di notificare una decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio (durante il periodo stesso), ma anche di prendere misure preparatorie ad una tale decisione prima della scadenza di detto periodo. Per la Corte, la decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio è contraria alla direttiva 76/207, qualunque sia il momento in cui tale decisione di licenziamento venga notificata, e anche se essa è notificata dopo la scadenza del periodo di tutela.*

Per entrare nello specifico, il datore di lavoro, deve determinare a quali rischi la lavoratrice gestante o puerpera o in periodo di allattamento si trova esposta e rimuovere il pericolo tempestivamente informandone la donna sulle misure che intende adottare.

Ancora: Maternità anticipata

Il congedo di maternità può essere anticipato al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere intensificate dallo stato di gravidanza.
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni.

La disposizione si applica anche alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

L'astensione anticipata deve essere autorizzata dai Servizi Ispettivi del ministero del Lavoro che si avvalgono del SSN.

Cosa deve fare la lavoratrice che vuole richiedere la maternità anticipata?

La lavoratrice deve rivolgersi al proprio medico curante e farsi rilasciare una proposta di astensione anticipata dal lavoro e successivamente, con questa, presentarsi alla propria ASL per ottenere dallo specialista il certificato regolamentare che dovrà poi essere consegnato ai servizi ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro attestante le condizioni previste dall' art.17, comma 2, lettera a) del T.U. n.151/2001. Se la Dir. Prov.le del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni la richiesta si intende accolta. In caso di dipendenza privata la trasmissione del provvedimento va anche inviata all'INPS.

Al termine del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, quando la madre riprende l'attività lavorativa, deve essere allontanata, sino al settimo mese dopo il parto, da ambienti pericolosi e pregiudizievoli e servizi gravosi. In caso di impossibilità ad altre mansioni deve essere disposta l'interdizione dal lavoro.

Il congedo anticipato di maternità e/o l'interdizione post partum va calcolato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità. Il servizio è utile ai fini pensionistici e previdenziali (Tfr o INPS) ed è considerato attività lavorativa anche ai fini della progressione della carriera. Per tutto il periodo suddetto la lavoratrice ha diritto all'intera retribuzione, compresa la tredicesima mensilità (con esclusione del lavoro straordinario).-

RIASSUMENDO: si richiamano al riguardo le indicazioni dell'Inail:

“ESAMI PRENATALI

La legge ha riconosciuto l'importanza che gli accertamenti diagnostici hanno per la tutela della salute della donna lavoratrice e del nascituro ed ha quindi disposto che le lavoratrici gestanti

hanno diritto ad assentarsi durante l'orario di lavoro per sottoporsi ad esami prenatali da effettuarsi in tale orario. Lo prevede l'art. 7 del Decreto Legge n. 645/1996, che ha recepito la direttiva CEE n. 92/1985, concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. (art. 14 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico).

Cosa fare

Per fruire del diritto ad assentarsi dal lavoro per esami prenatali, la lavoratrice deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- specifica domanda, nella quale devono essere indicati data ed ora degli esami con dichiarazione che gli stessi non sono effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro;
- documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami (dalle ore alle ore).

Riflessi economici

Le ore di assenza per esami prenatali vengono retribuite normalmente ed hanno lo stesso trattamento della "malattia dovuta a gravidanza": pertanto restano escluse dalla retribuzione le sole voci relative al salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.

Riflessi sul rapporto di lavoro

Le ore di assenza per esami prenatali non si cumulano con le assenze per malattia comune.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Testo Unico n. 151/2001, art. 14

Decreto Legge n. 645/1996, art. 7

Circolare INAIL n. 51/2001, Allegato, punto 2

Circolare INAIL n. 81/1999, punto 5.6

Circolare INAIL n. 66/1997

Contratto integrativo aziendale

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

Una gravidanza priva di complicazioni è del tutto compatibile con il normale svolgimento del lavoro. In alcuni casi, però, l'attività lavorativa o l'ambiente in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Per tale motivo la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- un'anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
- il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o

concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile

Inoltre, le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il datore di lavoro, avvalendosi della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza, prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il datore di lavoro deve darne motivata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, in modo da consentire alla lavoratrice di usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro.

Il datore di lavoro deve garantire inoltre la possibilità per le gestanti e le madri che allattano di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate. Concede anche permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali.

Cosa fare

Per usufruire delle particolari forme di tutela previste dalla norma, le lavoratrici addette ad attività considerate pericolose devono:

- presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza il certificato medico di gravidanza con l'indicazione della data presunta del parto o, in alternativa, un'autocertificazione che dovrà comunque essere integrata entro cinque giorni da certificato medico;
- notificare il proprio stato di gestazione, non appena accertato, in caso di lavorazioni che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti.

Riflessi sul rapporto di lavoro

L'adibizione delle lavoratrici gestanti ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sul rapporto di lavoro.

Riflessi economici

L'adibizione delle lavoratrici gestanti ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non incide in alcun modo sulla retribuzione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Testo Unico n. 151/2001, artt. 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Decreto legislativo n. 645/1996, artt. 4 e 5

Decreto legislativo n. 626/1994, art. 33, 10° comma

D.P.R. n. 43/1990, art. 7, 1° comma

D.P.R. n. 1026/1976, art. 5

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 1.1

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera e

Contratto integrativo aziendale

ANTICIPAZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Normalmente la lavoratrice gestante continua la sua attività fino al settimo mese di gravidanza. In alcuni casi espressamente previsti dalla legge, però, la Direzione Provinciale del Lavoro, sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice, può disporre l'astensione anticipata dal lavoro, previ accertamenti sanitari.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a questa forma di tutela in presenza di:

- gravi complicazioni della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro ed ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino, quando non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Cosa fare

Per usufruire del diritto al congedo di maternità anticipato le lavoratrici devono presentare:

- specifica domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, allegando il certificato medico di gravidanza attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico n. 151/2001; se la Direzione Provinciale del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta;
- al Responsabile dell'Unità di appartenenza, la ricevuta della domanda inoltrata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Riflessi sul rapporto di lavoro

Il congedo di maternità anticipato è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Riflessi economici

Per tutto il periodo del congedo di maternità anticipato, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione (ad esempio, come ipotesi più frequente, in aspettativa non retribuita).

RIFERIMENTI NORMATIVI :

Testo Unico n. 151/2001, artt. 17, 22
D.P.R. n. 43/1990, art. 7, 1° comma
Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera a.

MALATTIA PER GRAVIDANZA

Può accadere che durante il periodo di gestazione la lavoratrice debba assentarsi dal lavoro per patologie direttamente conseguenti al suo stato particolare, che non rientrano nei casi per i quali è prevista l'astensione obbligatoria anticipata disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Cosa fare

In questo caso le lavoratrici devono presentare:

- certificato del medico curante che contenga esplicito riferimento alla patologia conseguente allo stato di gravidanza.

Riflessi sul rapporto di lavoro

Le assenze per infermità determinate dallo stato di gravidanza non sono computate ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto di lavoro.

Riflessi economici

Alle lavoratrici affette da patologie connesse alla gravidanza viene corrisposta la retribuzione normale, con esclusione delle voci del salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Testo Unico n. 151/2001, art. 87
D.P.R. n. 1026/1976, art. 20
Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°
Circolare INAIL n. 45/1995, punto 2°
CCNL del 6/7/1995, art. 21, 7° comma
Contratto integrativo aziendale

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

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.

Per accertare se l'interruzione di gravidanza sia avvenuta prima o 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.

Cosa fare

Le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza, entro quindici giorni dall'aborto:

- certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto

Riflessi sul rapporto di lavoro

Le assenze per interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, non si cumulano con precedenti o successivi periodi di malattia.

Non sono quindi computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto. Nel caso di interruzione di gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, 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.

Anche queste assenze non sono computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto.

Riflessi economici

Le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, con esclusione delle voci relative al salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Testo Unico n. 151/2001, art. 19

D.P.R. n. 1026/1976, art. 12

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera b

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°

Contratto integrativo aziendale

Tutela della maternità.-

Written by

Sabato 18 Ottobre 2008 16:52 - Last Updated Sabato 18 Ottobre 2008 16:58
