



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Titolo	Classe	Fascicolo
N. 7193	del 28-01-2015	
UOR	CC	RPA

Ai Presidenti delle Scuole

Ai Direttori dei Dipartimenti

Ai Responsabili dei Poli Decentrati

Ai Dirigenti delle Aree
Amministrative

Ai Responsabili Amministrativi
delle Scuole

Ai Responsabili Amministrativi
dei Dipartimenti

A tutto il Personale dell'Ateneo

LORO S E D I

Oggetto: Circolare sulle "Procedure per la tutela delle lavoratrici madri nell'Ateneo di Palermo".

Nell'Ateneo Universitario di Palermo si riscontra una notevole presenza di lavoratrici in tutti gli ambiti lavorativi quali l'area della **docenza**, della **ricerca (ricercatrici, dottorande, borsiste, ecc.)**, dell'area tecnico- scientifica ed elaborazioni dati, dell'area **amministrativa-gestionale e contabile**, dell'area delle **biblioteche**, ecc.

La presenza così numerosa di personale femminile giustifica la necessità di fare chiarezza su alcuni punti che caratterizzano il percorso che ogni donna deve attuare a tutela della propria salute e di quella del nascituro.

Questa Circolare si rivolge a tutte le lavoratrici, che hanno un qualsiasi tipo di rapporto contrattuale con l'Ateneo, poiché ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs 81/2008 sono considerati lavoratori *"coloro che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione anche al fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione"*.

Per questi motivi, per opportuna conoscenza e per i provvedimenti di competenza, si comunica che, nel caso in oggetto, per ottemperare a quanto prescritto dal D.Lgs 151/01, *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

dell'art. 15 della Legge 8/03/2000, n. 53" gli intestatari della presente, gli Uffici Competenti dell'Amministrazione Centrale e le lavoratrici stesse, dovranno seguire le procedure successivamente descritte.

Data l'eterogeneità delle attività lavorative nell'ambito dell'Ateneo, per la presenza di uffici, laboratori, officine, ecc., le lavoratrici possono svolgere mansioni che **non comportano rischi per la salute** della donna in caso di gravidanza, oppure possono svolgere attività che **mettono a rischio la salute** propria o quella del nascituro (vedi Allegati A, B, e C del D.Lgs 151/01), come ad esempio quelle che comportano la movimentazione manuale dei carichi, l'utilizzo di agenti fisici quali radiazioni ionizzanti, l'esposizione ad agenti biologici, ad agenti chimici, ecc.

Dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza, sia nel **primo che nel secondo caso**, la lavoratrice deve informare dello stato di gravidanza il proprio Responsabile di Struttura attraverso la **Dichiarazione di stato di gravidanza** (vedi allegato 1) ed attraverso un **Certificato medico** redatto dalla specialista Ginecologo, conformemente all'art. 14 del D.P.R. 25/11/76 n. 1206.

Nel **primo caso** il Responsabile di Struttura trasmetterà una copia del certificato medico agli Uffici Competenti dell'Amministrazione Centrale (**UOA Gestione Presenze e Trattamento Accessorio** per il personale Tecnico-Amministrativo, **Settore Carriere, Professori e Ricercatori** per il personale docente e per i ricercatori, **Settore Formazione per la Ricerca per dottorandi, borsisti, assegnisti**) e la lavoratrice potrà continuare a svolgere la sua attività lavorativa fino al periodo dell'astensione obbligatoria, che comprende due mesi precedenti al parto e tre mesi successivi ad esso, secondo l'art. 16 del D.Lgs 151/01.

Nel **secondo caso** il Responsabile di Struttura oltre a mandare una copia del certificato medico agli uffici sopracitati, ha l'obbligo di destinare immediatamente la lavoratrice ad attività non a rischio e, sentiti il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente**, potrà destinare la dipendente per tutto il periodo della gravidanza ad altra mansione ove non vi siano rischi che possano arrecare danno alla salute della madre e del nascituro.

Se per motivi organizzativi o produttivi non è possibile individuare nella propria struttura una attività "non a rischio", il Responsabile della Struttura dovrà darne comunicazione al Dirigente dell'Area delle Risorse Umane e per conoscenza al Direttore Generale, che provvederanno allo spostamento della lavoratrice presso altre strutture.

Gli eventuali spostamenti verranno comunicati (ai sensi del comma 2 dell'art. 11 del D.Lgs 151/01), alla lavoratrice, agli RLS, al Responsabile della Struttura di appartenenza ed al Responsabile della Struttura di destinazione.

Il Responsabile della nuova Struttura alla quale è assegnata la lavoratrice dovrà redigere un ordine di servizio scritto, firmato dalla stessa lavoratrice per presa visione, nel quale saranno riportate le attività lavorative che la Dipendente dovrà prestare ed il luogo del loro svolgimento.

Qualora la lavoratrice in gravidanza, non volesse usufruire della flessibilità del congedo di maternità, deve presentare agli uffici sopraindicati, entro la ventottesima settimana di gravidanza, un certificato medico indicante la data presunta del parto ed una volta avvenuto il parto, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, così come previsto dall'art. 21 del D.Lgs 151/01.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Procedure per l'ottenimento della flessibilità del congedo di maternità

Per usufruire del diritto di flessibilità del congedo di maternità ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs 151/01, la lavoratrice, tra la ventottesima e la trentesima settimana di gravidanza, adottando il fac-simile di domanda riportato nell'Allegato 2 e producendo un certificato medico da parte di uno specialista Ginecologo del SSN o con esso convenzionato, che tra le altre indicazioni riporti la dicitura "In atto non sussistono controindicazioni all'espletamento dell'attività lavorativa sino al compimento dell'ottavo mese di gestazione né per la gravida né per il nascituro", fa richiesta scritta al Responsabile della propria Struttura il quale inoltra la richiesta al Settore di Medicina del Lavoro e di Radioprotezione d'Ateneo che, a sua volta, contatterà il Medico Competente di riferimento.

Il Medico Competente valutata la richiesta di flessibilità, concorda con la dipendente una visita medica la cui valutazione finale porta alla formulazione di un giudizio di idoneità/non idoneità alla prosecuzione dello svolgimento dell'attività lavorativa sino al periodo massimo previsto dal D.Lgs 151/01.

Il Medico Competente rilascerà una copia del giudizio alla dipendente, una al Responsabile della Struttura ed una al Settore di Medicina del Lavoro e di Radioprotezione d'Ateneo per i provvedimenti di competenza.

Il periodo di flessibilità, anche se già accordato, può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione ante partum inizialmente richiesto), espressamente, su istanza della lavoratrice, o implicitamente, per fatti sopravvenuti così come indicato dalla Circolare INPS n. 152 del 4/09/2000 esplicitativa della Circolare Ministeriale n. 43 del 7/07/2000 sull'art. 12 della Legge n.53 del 8/03/2000.

Più precisamente, tale ultima ipotesi può verificarsi con l'insorgere di un periodo di malattia generica o specifica della gravidanza, in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro" e supera, di fatto, il giudizio medico espresso precedentemente espresso nella certificazione del Ginecologo ed, eventualmente, in quella del Medico Competente.

In questi casi la flessibilità consisterà nel differimento al periodo successivo al parto, non del mese intero, ma di una frazione di esso e cioè delle giornate di astensione obbligatoria "ordinaria" non godute prima della data presunta del parto, che sono state considerate oggetto di flessibilità (vale a dire quelle di effettiva prestazione di attività lavorativa nel periodo relativo, comprese le festività cadenti nello stesso).

Alla ripresa del Servizio, dopo la nascita del bambino, quando la lavoratrice madre ritornerà nel proprio posto di lavoro, saranno riattivate le procedure previste nei protocolli sanitari istituiti dai Medici Competenti ai fini della Sorveglianza Sanitaria.

Il Direttore Generale
Dott. Antonio Valenti

Il Rettore
Prof. Roberto Lagalla

