



RinG *Progetto "Una rete per le Donne"* *prosecuzione*

1.10 Maternità e paternità, conciliazione e parità Condizioni lavorative particolari: tutele e diritti

Lavoro notturno

A chi spetta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alla madre dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino. ✓ Alla lavoratrice madre (anche adottiva) con figlio di età inferiore a 3 anni o in alternativa il lavoratore padre con lei convivente; ✓ Alla lavoratrice/tore che rappresentino l'unico genitore affidatario di un figlio convivente minore di 12 anni; ✓ Alla lavoratrice/tore con soggetto disabile a carico. ✓ Cos'è il lavoro notturno: svolge lavoro notturno chi svolge durante il periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale o 80 giorni lavorativi all'anno di lavoro notturno, riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale. Per periodo notturno si intende la durata di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
Tutela prevista	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Divieto assoluto di adibire al lavoro notturno, dalle ore 24.00 alle ore 6, le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza ed il compimento di un anno di età del bambino. ✓ Per le altre categorie, la tutela consiste nell'esonero dall'obbligo di svolgere lavoro notturno, qualora il datore di lavoro lo richieda.
Novità introdotte dal Jobs Act	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La categoria di lavoratrici che non possono essere obbligate a svolgere lavoro notturno comprende anche le madri adottive o affidatarie nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (non oltre il dodicesimo anno di età) o, in alternativa ed alle stesse condizioni, al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa (art. 11 del Dlgs 80/2015)
Esercizio del diritto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con l'eccezione delle lavoratrici gestanti e madri (queste ultime fino al compimento di un anno di età del bambino), le altre categorie di soggetti devono comunicare la volontà di esercitare la facoltà di esonero dal lavoro notturno da indirizzare al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.
Informazioni più dettagliate	<ul style="list-style-type: none"> ✓ TU maternità e paternità d. lgs. 151/2001 art. 53 http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg ✓ D. Lgs. n. 66/08.04.2003 "Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce, artt. 11-15 http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm ✓ pagina INPS sulle norme relative agli orari di lavoro http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=6441 ✓ Decreto attuativo Jobs Act (Dlgs. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00094/sg ✓ Sito dedicato al Jobs act, contenente news sulle circolari INPS e altre informazioni utili http://www.jobsact.lavoro.gov.it/News/Pagine/default.aspx

Lavoro faticoso, pericoloso o insalubre

A chi spetta	✓ Alle lavoratrici che svolgono lavori faticosi, pericolosi e insalubri, con riferimento a fattori di rischio di ordine infortunistico, ambientale (esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici nocivi) ergonomico ed organizzativo per la donna e/o il bambino . Un elenco non esaustivo di suddetti lavori è contenuto negli all. B e C del TU 151/2001
Quanto spetta	✓ Interdizione dal lavoro e assegnazione ad altre mansioni durante la gravidanza e fino ai sette mesi di età del figlio: la lavoratrice non può essere adibita al trasporto, al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Nel periodo di divieto, la lavoratrice deve essere adibita ad altre mansioni, con mantenimento di retribuzione e qualifica. Se la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, può essere disposta l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino al compimento dei sette mesi di età del figlio. E' vietato adibire le donne che allattano ad attività che comportino rischio di contaminazione. Queste tutele sono applicabili anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o affidamento, fino al compimento di sette mesi di età. ✓ Anticipazione del congedo obbligatorio di maternità: il congedo di maternità è anticipato di un mese (quindi a tre mesi dalla data presunta del parto) quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.
Esercizio del diritto	✓ La domanda di interdizione può essere presentata sia dalla lavoratrice sia dal datore di lavoro. Il provvedimento è emesso dal Servizio ispezione del lavoro della DPL entro il termine di 7 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa. L'informazione sul rischio è contenuta nel DVR (Documento di valutazione dei rischi, che tutte le imprese devono avere) in modo tale che il datore medesimo possa informare le lavoratrici circa i rischi esistenti in azienda. ✓ L'anticipazione e la proroga del congedo obbligatorio di maternità è disposta dal Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro (DPL) competente in base alla residenza abituale della lavoratrice.
Informazioni più dettagliate	✓ T.U. maternità e paternità d. lgs. 151/2001 artt. 7-12 e 17 e all. B e C http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg ✓ Guida INAIL per il riconoscimento dei fattori di rischio http://www.salute.gov.it/imgs/c_17_opuscoliposter_167_allegato.pdf

Pendolarismo

Cosa si intende	<p>✓ Il pendolarismo – nel caso di lunghi tragitti casa-lavoro – può costituire un fattore di rischio, in genere per l'avanzato stato di gravidanza. L'analisi del rischio è effettuata caso per caso considerando i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tempo di percorrenza elevato (indicativamente oltre due ore tra andata e ritorno); • distanza considerevole (indicativamente oltre 100 km complessivi tra andata e ritorno); • numero e tipo di mezzi di trasporto utilizzati (due o più mezzi). • caratteristiche del percorso (strade di montagna particolarmente disagiati, condizioni metereologiche...)
Tutele	<p>✓ E' previsto l'anticipo di un mese del congedo di maternità. Pendolarità particolarmente gravose, possono essere considerate motivo di interdizione anticipata per tutta la durata della gravidanza.</p>
Esercizio del diritto	<p>✓ L'anticipazione e la proroga del congedo obbligatorio di maternità è disposta dal Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro (DPL) competente in base alla residenza abituale della lavoratrice. L'istanza di interdizione può essere presentata sia dalla lavoratrice sia dal datore di lavoro. Il provvedimento è emesso dal Servizio ispezione del lavoro della DPL entro il termine di 7 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.</p>
Informazioni più dettagliate	<p>✓ T.U. maternità e paternità d. lgs. 151/2001 art.t 11-12 e 17 e all. C punto 1 lettera g</p> <p>✓ http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg</p>