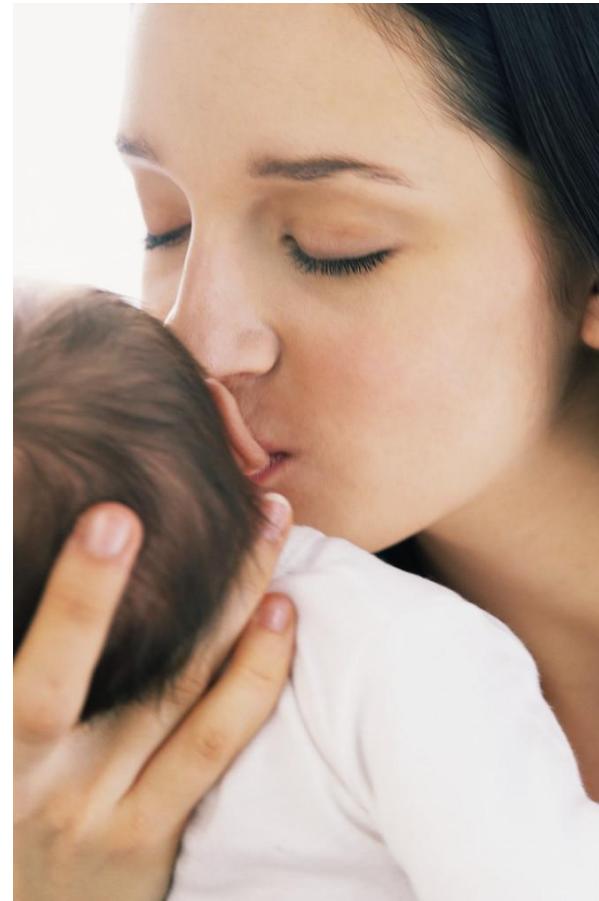


DIMISSIONI

In caso di dimissioni volontarie, dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al compimento del terzo anno di età del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, le stesse devono essere convalidate alla DTL (la disposizione si applica anche al lavoratore padre che ha usufruito del congedo di paternità).

La lavoratrice (o il lavoratore padre) presentata la lettera di dimissioni al datore di lavoro, si recherà con copia della stessa presso la DTL che, sentita la lavoratrice (o il lavoratore) convaliderà le dimissioni.



ORARIO APERTURA AL PUBBLICO

Dal lunedì al venerdì dalle 09:00 alle 12:45

Lunedì pomeriggio dalle 14:30 alle 16:15



0432 50 268



0432 295235

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Questo foglio informativo, vuole illustrare, in modo sintetico, quanto prevede il Decreto Legislativo n. 51 del 26 marzo 2001 denominato "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", riguardo l'anticipazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro ed il prolungamento dell'astensione fino al settimo mese dopo il parto (Artt. 6, 7, 16, II D.Lgs. 51/2001).

CONGEDO DI MATERNITÀ

La lavoratrice, accertato lo stato di gravidanza, lo comunica al datore di lavoro con un “certificato medico di gravidanza” sottoscritto da un medico specialista.

Normalmente il congedo di maternità (astensione obbligatoria) deve essere concesso nei due mesi che precedono la data presunta del parto e nei tre mesi che seguono. Il congedo può essere esteso oltre i limiti previsti, a giudizio della Direzione Territoriale del Lavoro, in caso di lavori pregiudizievoli ed impossibilità di cambio delle mansioni lavorative “a rischio” svolte dalla gestante e svolgimento di lavori a rischio per l'allattamento (astensione fino a sette mesi dopo il parto). Inoltre, anche nel caso di gravi complicanze della gestazione, le lavoratrici possono ottenere dalle AA.SS.LL l'autorizzazione all'astensione anticipata dal lavoro.

ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO

(Art.17 c.2 lettera b) D.Lgs 151/01

Quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della gestante e del nascituro, e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, la gestante può richiedere alla DTL della provincia in cui svolge l'attività lavorativa di disporre l'astensione anticipata dal lavoro.

La lavoratrice dovrà predisporre adeguata domanda precisando esattamente quali siano le mansioni svolte all'interno dell'azienda ritenute pregiudizievoli alla salute; alla domanda dovrà essere allegato un certificato medico del ginecologo contenente la data presunta del parto ed il periodo della gestazione.

Esempi di lavoro a rischio:

- ❖ lavori faticosi come il sollevamento o il trasporto di pesi o lavori che obbligano a stare in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che comportano posizioni particolarmente affaticanti;
- ❖ lavori pericolosi, come quelli effettuati con l'ausilio di scale o altri con rischio di cadute;

- ❖ lavori che espongono a sostanze chimiche pericolose per la salute: tossiche, nocive, irritanti;
- ❖ lavori che espongono a rischio biologico o radiazioni ionizzanti;
- ❖ lavori con macchine o utensili che trasmettono intense vibrazioni o effettuati su mezzi di locomozione in moto;
- ❖ lavori eseguiti in ambienti particolarmente polverosi o rumorosi, o in presenza di condizioni micro-climatiche particolarmente sfavorevoli.

Nel caso l'azienda confermi alla DTL l'impossibilità a spostare la gestante in attività non a rischio, la Direzione stessa emetterà provvedimento di astensione anticipata.

ASTENSIONE DAL LAVORO FINO AL SETTIMO

MESE DOPO IL PARTO

(Art 6 e 7 D.Lgs 151/01)

Se le attività lavorative svolte dalla madre sono a rischio per l'allattamento, il periodo di astensione può essere prolungato dalla DTL sino al settimo mese dopo il parto nel caso in cui il datore di lavoro dichiari l'impossibilità allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni.

La domanda può essere presentata alla DTL della provincia in cui la puerpa svolge l'attività lavorativa indicando l'attività svolta e precisando quali siano i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri che giustificano la richiesta per il prolungamento dell'astensione stessa.

Dovrà essere allegato alla domanda un certificato di nascita del figlio o una dichiarazione sostitutiva.

Si informa che i fac-simili di domanda possono essere ritirati presso questo Ufficio o, in alternativa, essere scaricati dal sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (www.lavoro.gov.it) alla sottovoce Uffici Territoriali – Direzione Territoriale del Lavoro di Udine

CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATA PER GRAVIDANZA A RISCHIO

(Art.17 c.2 lettera a) D.Lgs 151/01

A partire dal 1º aprile 2012 l'articolo 15 del Decreto Semplificazioni 2012 ha modificato l'art. 17 del D.Lgs 151/2001 assegnando la competenza ad emanare i provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro nel caso di “*gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*” alle AA.SS.LL.

Pertanto le gestanti che hanno ottenuto un certificato rilasciato da un ginecologo appartenete al SSN, attestante una patologia ed il relativo periodo di interdizione, dovranno rivolgersi, a seconda del Comune di residenza, ai sottoelencati Uffici per ottenere il rilascio dell'autorizzazione all'astensione anticipata dal lavoro.

AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI

N. 4 “MEDIO FRIULI”

Via Chiusaforte, 2 – Udine

tel. 0432553914

Orario apertura sportello:

Lunedì dalle 13:30 alle 16:30

Mercoledì dalle 9:00 alle 12:00

AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI

N. 3 “ALTO FRIULI”

Piazza Baldissera, 2 – Gemona del Friuli

tel. 0432989500

Orario apertura sportello:

Dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 12:00

AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI

N. 5 “BASSA FRIULANA”

Via Molin, 21 – Palmanova

tel. 0432921838 – 0432921891

Orario apertura sportello:

Dal lunedì al venerdì dalle 8:30 alle 13:00