www.adapt.it, 8 novembre 2010

La conciliazione tra tutela della maternità e diritto allo studio

di Miriana Nacucchi

La tutela della maternità è una tematica sempre all'attenzione del legislatore nazionale e comunitario e si inserisce nel generale complesso delle garanzie previste a favore della donna in materia di pari opportunità sul lavoro e di salvaguardia della sua funzione essenziale nella famiglia. La legge tutela la maternità assicurando alla lavoratrice la permanenza effettiva del rapporto di lavoro, la sicurezza economica per il periodo precedente e successivo al parto nonché una serie di garanzie che coprono un arco di tempo che decorre dall'inizio della gravidanza sino al compimento degli otto anni di età del bambino. Tuttavia appare interessante anche esaminare qual è la situazione delle giovani donne studentesse e delle c.d. lavoratrici atipiche universitarie (quali dottorande, borsiste, assegniste di ricerca, ecc.) che spesso sono annoverate tra le categorie di donne meno tutelate.
La domanda che ci si pone è se esiste una tutela per queste donne? E di che tipo?
Il d.lgs. n.151/2001 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15, l. n.53/2000) si pone come obiettivo principale proprio la tutela delle lavoratrici madri che, nel nostro caso, è strettamente collegato anche con il diritto allo studio e interessa le studentesse le quali svolgono la loro formazione in attività di laboratorio o di tirocinio formativo.
Il fenomeno del lavoro atipico nelle sue varie forme contrattuali, co.co.co., lavoratori a progetto, contratti a tempo determinato è presente nella pubblica amministrazione e nelle università diventando la forma giuridico contrattuale più diffusa.
Al momento l'ateneo che ha riconosciuto ai lavoratori atipici dell'università una tutela maggiore e aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla legge, qualificandosi al momento come una *best practice*, è stata l'Università degli Studi di Modena e di Reggio Emilia dove un anno fa, è stata costituita un'associazione di promozione sociale denominata AMULA (Associazione Mutualistica Universitaria Lavoratori Atipici) che rappresenta la prima istituzione pubblica in Italia a promuovere un'iniziativa di tale genere, dalla forte e premiante valenza solidaristica.
Tale associazione, nasce dopo due anni di trattative fra ateneo e sindacato, ed è stata voluta fortemente per aiutare chi ha un futuro professionale incerto; in pratica attraverso la stipula di una convenzione per una polizza assicurativa con la Società Mutua Assistenza di Modena (SMA) ai soci è garantita una tutela assistenziale integrativa nei casi di maternità e malattia.
Nello specifico nei casi di malattia e/o infortunio i lavoratori atipici, iscritti all'associazione, ricevono un sussidio di € 25,00 per cinque giorni lavorativi settimanali fino ad un limite massimo di sessanta giorni lavorativi per anno solare, a partire dal 14° giorno successivo all'evento.
Per la gravidanza, invece, le gestanti ricevono al 5° mese un assegno di € 1.800,00 cui si aggiunge un altro assegno pari a € 600 nelle fattispecie di gravidanza a rischio.
La finalità di AMULA è di anticipare la legislazione da più parti sollecitata in materia di tutela assistenziale integrativa per assegnisti, dottorandi, collaboratori coordinati e continuativi e borsisti. Tuttavia è bene annoverare anche quelle figure di studentesse madri che svolgono la loro formazione in ambienti che durante la loro gravidanza potrebbero risultare rischiosi per la loro salute e quella del bambino.

Quali sono dunque le tutele previste?
A supporto di tale domanda vi è il documento di valutazione dei rischi (DVR), aggiornato rispetto all'attuale struttura organizzativa, alle attività svolte ed alle novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La valutazione riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, inclusi quelli esposti a situazioni particolari (stress da lavoro, lavoratori in gravidanza), nonché quelli connessi alle differenze di genere, età e provenienza da altri paesi. Il DVR è stato redatto, come previsto dal d.lgs. n. 81/2008, con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Alla luce del d.lgs. n. 151/2006 (TU delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15, l. n.53/2000) l'obiettivo è stato quello di tracciare delle linee guida per la valutazione dei rischi ed applicazione delle procedure di comportamento per la corretta gestione della gravidanza, del puerperio e dell'allattamento, fino a 7 mesi dopo il parto.
In tal modo sono state individuate le attività lavorative considerate pericolose nonché le conseguenti azioni da porre in essere sia da parte delle lavoratrici che da parte dei c.d. responsabili dell'attività didattica e di ricerca per finalità preventive.
Ai sensi dell'art. 2, d.m. n. 363/1998, per lavoratici si intendono le docenti, le ricercatrici, il personale tecnico-amministrativo, le collaboratrici coordinate e continuative, le assegniste di ricerca, i medici in formazione specialistica, oltre alle tirocinanti, le studentesse, le borsiste, le dottorande.
La tutela è prevista anche per coloro che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento fino al compimento dei 7 mesi di età.
Ai sensi del citato regolamento, al comma 5 invece, si fa riferimento ai responsabili dell'attività didattica o di ricerca. Per tali responsabili si intendono i soggetti che individualmente o come coordinatore di gruppi, svolgono attività didattiche o di ricerca.
Sono dunque considerate estremamente rischiose e dunque incompatibili con lo stato di gravidanza, puerperio ed allattamento: l'esposizione ad agenti fisici quali radiazioni non ionizzate, campi magnetici statici, vibrazioni, sollecitazioni tecniche e meccaniche, rumori molto alti; condizioni di lavoro che prevedono o possono comportare trasporto o sollevamento di carichi, condizioni microclimatiche estremizzate, evitando lavori all'esterno che possono esporre la persona ad intemperie; esposizione o potenziale esposizione ad agenti chimici o comunque classificati come tossici, molto tossici, mutogeni, cancerogeni, derivati del mercurio ecc.; l'esposizione o potenziale esposizione ad agenti biologici e/o lo svolgimento di attività comportanti la manipolazioni di tessuti e cellule umane infette o potenzialmente infette.
Va inoltre assolutamente evitata l'esposizione al virus della rosolia, al toxoplasma Gandii ed altri virus; vanno evitati lavori su scale mobili, impalcature e ponteggi; lavori in orario notturno e lavori che comportano lo stare in piedi per più di metà dell'orario di lavoro.
È inoltre vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione (art.8 del d.lgs. 151/01)
La pericolosità può derivare dalla esposizione in alcuni ambienti considerati potenzialmente rischiosi, quali i laboratori universitari specialmente nei primi 3 mesi di gravidanza.
Inoltre dovranno astenersi dall'utilizzare tali ambienti ed evitare di stare a contatto con agenti pocanzi menzionati le lavoratrici puerpere o in periodo di allattamento fino a 7 mesi dopo il parto.
Le lavoratrici, appena accertato il loro stato di gravidanza dovranno: informare il proprio responsabile delle attività ed il direttore delle strutture che previo accordo con il medico competente, indicherà le eventuali azioni per evitare qualsiasi rischio; informare i competenti uffici della sede amministrativa ovvero l'ufficio personale docente (per docenti e ricercatori); Ufficio tecnico di amministrazione (per le lavoratrici tecnico – amministrative e le collaboratrici coordinate e continuative); ufficio sanità (per le lavoratrici inquadrate come medici in formazione specialistica); ufficio selezione personale (per le assegniste di ricerca); ripartizione didattica e

ripartizione servizi agli studenti (per le tirocinanti, le studentesse, le borsiste, le dottorande).
In attesa di ricevere le indicazioni del caso è bene astenersi dal frequentare i laboratori didattici e di ricerca sia dello svolgere attività potenzialmente a rischio.
Inoltre qualora vi sia una indebita forma di pressione che possa in qualsiasi modo contrastare con le indicazioni pocanzi esposte, bisogna immediatamente comunicare al competente ufficio di riferimento ed al servizio di prevenzione e protezione.
Ogni direttore di struttura ed ogni responsabile dell'attività didattica o di ricerca deve adottare con la collaborazione del medico competente e con il servizio di protezione e prevenzione dell'ateneo, fermo restando i divieto assoluto di esposizione a lavori pericolosi, insalubri e faticosi, tutte le misure necessarie affinché l'esposizione del rischio sia evitata. Tale esposizione può essere evitata modificando temporaneamente le mansioni, l'orario di lavoro e le condizioni adottando conseguenti misure di prevenzione e di protezione.
Ove tale modificazione temporanea non sia possibile si dovrà provvedere ad allontanare anticipatamente la lavoratrice rivolgendosi ai competenti uffici di riferimento.
Sempre sulla tutela delle studentesse che diventano madri è interessante citare un recente provvedimento del Politecnico di Milano del settembre 2010 riguardante l'esonero delle tasse universitarie.
Il Consiglio di amministrazione del citato Politecnico, ha fissato per l'anno accademico 2010/2011 una previsione di minore entrata per l'ateneo per la concessione di alcuni esoneri agli studenti. Eventuali avanzi verranno riutilizzati per ulteriori esoneri, borse di studio e miglioramento dei servizi agli studenti.
Per usufruire dell'esonero, gli studenti devono essere in regola con le tasse per gli anni accademici precedenti ed essere iscritti all'anno accademico 2010/2011.
Le categorie di esonero sono diverse: studenti con merito particolarmente elevato, studenti disabili, studenti che interrompono gli studi a causa di infermità gravi e prolungate, studenti lavoratori, studenti che prestano servizio civile o militare volontario nonché studentesse divenute madri nell'anno solare 2010.
In conclusione una migliore gestione integrata della maternità, per andare incontro alle esigenze personali e di vita, nonché una conciliazione tra la sua tutela e il diritto allo studio rappresentano un nuovo ed interessante modo di fare welfare.

Miriana Nacucchi
Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo