

PROCEDURA GESTIONALE VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI

1. SCOPO

Lo scopo di questo documento è quello di definire i comportamenti da tenere a scuola dai soggetti responsabili - datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratrici e lavoratori - in merito alla tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie in ottemperanza alla normativa vigente. La procedura è destinata ad assolvere i compiti di informazione gravanti sul datore di lavoro. Viene inserita nel regolamento dei dipendenti e resa nota a tutte le Lavoratrici al momento dell'assunzione, per conoscenza. Vengono inoltre definite le misure da attuare per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri (gestanti, puerpere e in allattamento) e le relative responsabilità.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le azioni definite in questo documento si ritengono applicabili ogniqualvolta una lavoratrice comunica al Datore di Lavoro lo stato di gravidanza. La procedura copre l'intero periodo in cui una lavoratrice viene considerata madre dalla normativa di riferimento, ovvero dalla comunicazione dello stato di gravidanza al termine dell'allattamento. Le misure di tutela sono applicabili anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Legge n.1204 del 30.12.1971** “Tutela delle lavoratrici madri” e regolamento di attuazione
- **Legge n.903 del 09.12.1977** “Parità tra uomini e donne in materia di lavoro”
- **Decreto Legislativo n. 645 del 25.11.1996** “Recepimento della Direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”
- **Legge n.53 del 08.03.2000** “Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”
- **Decreto Legislativo n.151 del 26.03.2001** “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”
- **Decreto Legislativo n. 81/2008** “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.”

3. DEFINIZIONI ADOTTATE

- **Lavoratrice madre:** la lavoratrice gestante, puerpera o in allattamento che ne da comunicazione al Datore di Lavoro

4. DOCUMENTI COLLEGATI

- **Scheda informativa** “Tutela delle lavoratrici madri”
- **MODULO** “Comunicazione stato di gravidanza/Richiesta permesso”

5. COMPITI E RESPONSABILITÀ

I compiti e le responsabilità in merito alla presente procedura sono:

Redazione: RSPP e DL

Approvazione: Datore di Lavoro

Attuazione: tutte le figure

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ha il compito di informare il personale sul contenuto della procedura e assicurare l'operatività dei soggetti secondo quanto specificato nel paragrafo 6.

Il Responsabile dell'inoltro alla DPL (Direzione Provinciale del Lavoro) della modulistica in uso per le singole fattispecie normativamente previste deve:

- ✓ Inviare il modulo idoneo alla DPL dal momento della conoscenza dello stato di gravidanza, previa valutazione dei rischi ad opera dei soggetti preposti.
- ✓ Nei casi in cui la lavoratrice madre abbia diritto ad assentarsi dal lavoro fino al settimo mese dopo il parto, il responsabile di cui sopra deve provvedere all'inoltro della domanda alla DPL dopo il primo mese dalla nascita del bambino e ciò al fine di evitare discrepanze temporali tra il termine di cessazione del periodo di interdizione obbligatoria e gli effetti del provvedimento della DPL.

6. MODALITÀ OPERATIVE

6.1. INFORMAZIONE ALLE LAVORATRICI E COMUNICAZIONE STATO DI GRAVIDANZA

Il Datore di Lavoro, all'atto dell'assunzione, ha la responsabilità di consegnare al personale femminile la scheda informativa “Tutela delle lavoratrici madri”.

Il Datore di Lavoro deve provvedere, inoltre, a consegnare la stessa scheda anche alle lavoratrici già inserite nell'IC.

La lavoratrice madre, a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 151/2001, informa il Datore di Lavoro del proprio stato - ai fini dell'applicazione delle misure per la tutela della sicurezza e della salute - utilizzando il **MODULO** “Comunicazione stato di gravidanza/Richiesta permesso”

6.2. VALUTAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI PER LE LAVORATRICI MADRI

Dal ricevimento della comunicazione di cui sopra, il Datore di Lavoro valuta l'esistenza dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, utilizzando come linea guida la tabella "Valutazione dei rischi specifici per le lavoratrici madri", che indica, in funzione delle principali mansioni svolte dalle lavoratrici dell'IC "San Giovanni Bosco" di San Salvatore Telesino - Castelvenere:

- ✓ i potenziali fattori di rischio per la sicurezza o la salute delle lavoratrici madri come indicati nel DVR e nel piano di sorveglianza sanitaria ai fini degli accertamenti sanitari preventivi e periodici;
- ✓ le misure di sicurezza da adottare per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri;
- ✓ il periodo di astensione come previsti dalla normativa vigente (D.Lgs 151/2001 Allegati A,B,C).

È importante ricordare che nei casi dubbi è necessario consultare il Medico Competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione al fine di approfondire l'anamnesi lavorativa, nel dettaglio dei singoli compiti svolti dalla lavoratrice, e i relativi fattori di rischio.

Una volta effettuata la valutazione, possono verificarsi i seguenti casi:

- ✓ **Mansione comportante un'esposizione a rischio evitabile.** Qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle interessate sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro e informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (DPL BENEVENTO) Via Sandro Pertini, 1 – tramite e-mail all'indirizzo dpl-Benevento@lavoro.gov.it o tramite posta certificata: DPL.Benevento@mailcert.lavoro.gov.it o eventuale lettera raccomandata AR specificando "anticipata via e-mail".
- ✓ **Mansione vietata o rischiosa modificabile temporaneamente.** Nel caso in cui le modifiche di cui sopra non siano possibili, il datore di lavoro procede allo spostamento ad altre mansioni delle lavoratrici (senza riduzione di stipendio) informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (DPL BENEVENTO) tramite e-mail all'indirizzo dpl-Benevento@lavoro.gov.it o tramite posta certificata: DPL.Benevento@mailcert.lavoro.gov.it o eventuale lettera raccomandata AR specificando "anticipata via e-mail".
- ✓ **Mansione vietata o rischiosa non modificabile temporaneamente** In caso di impossibilità di spostamento ad altre mansioni il datore di lavoro, con informativa scritta al Servizio Ispezione del Lavoro territorialmente competente (DPL di Benevento), richiede l'attivazione del procedimento di emanazione del provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro tramite e-mail all'indirizzo dpl-Benevento@lavoro.gov.it o tramite posta certificata: DPL.Benevento@mailcert.lavoro.gov.it o eventuale lettera raccomandata AR specificando "anticipata via e-mail".
- ✓ **Gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.** Il Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente (DPL di Benevento) dispone l'interdizione anticipata dal lavoro, eventualmente avvalendosi degli accertamenti medici effettuati dalle Aziende ULSS.
- ✓ In caso di **mansione non critica**, il lavoro può procedere fino all'astensione obbligatoria.

In ogni caso, le lavoratrici madri hanno diritto ai permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche. Per la fruizione dei permessi, le lavoratrici devono presentare al Datore di Lavoro apposita richiesta (**MODULO** "Comunicazione stato di gravidanza/Richiesta permesso") e successivamente presentare la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Flessibilità: le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data del parto a condizione che il medico specialista, il MC e il Datore di Lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute. In caso di gravidanza con complicanze, la lavoratrice consegna alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) domanda di astensione per gravidanza a rischio valutata tale dal ginecologo di fiducia.

Tabella per la Valutazione dei rischi specifici di mansione per le lavoratrici madri

IMPIEGATE/AMMINISTRATIVE

FATTORI DI RISCHIO	MISURE DI SICUREZZA	PERIODO DI ASTENSIONE
Postura, VDT	Obbligo di variare la postura, utilizzare le pause prescritte dalla legge, protocollo di sorveglianza sanitaria.	Congedo di maternità (da 2 mesi ante-parto a 3 mesi post-parto) con flessibilità (D. Lgs. 151/2001, art. 20)

PERSONALE A.T.A.

FATTORI DI RISCHIO	MISURE DI SICUREZZA	PERIODO DI ASTENSIONE
Rischio Biologico	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4 e artt. 266 e sgg. D. Lgs. 81/2008)	Congedo di maternità (da 2 mesi ante-parto a 3 mesi post-parto).
	Impossibilità di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2)	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a sette mesi post parto.
Rischio Chimico (uso di prodotti per la sanificazione e disinfezione)	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4)	Congedo di maternità (da 2 mesi ante-parto a 3 mesi post-parto).
	Impossibilità di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2)	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a sette mesi post parto.
Movimentazione manuale di carichi	Correzione/modifica/cambio mansione compatibile. (D.Lgs. 151 art. 7 comma 3 e 4)	Congedo di maternità (da 2 mesi ante-parto a 3 mesi post-parto).
	Impossibilità di correggere/modificare/cambiare la mansione (D.Lgs. 151/01 All. C, Lettera A, punto 2)	✓ Interdizione anticipata dalla scoperta della gravidanza al periodo di interdizione obbligatoria. ✓ Permanenza a casa dalla fine dell'interdizione obbligatoria fino a sette mesi post parto.