

## **Tutela delle Lavoratrici Madri**

**Quadro Legislativo di Riferimento :**Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 “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”

Fermi restando i lavori vietati durante la gravidanza ed il puerperio, il Datore di Lavoro nell’ambito della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori prevista dall’art. 28 del D.Lgs. 81/08, deve considerare anche i rischi riguardanti le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto . Tale valutazione preventiva, consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell’importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.

### **Astensione anticipata per condizioni di lavoro pericolose**

Qualora le condizioni di lavoro o ambientali o il tipo di lavoro risultino pericolosi per lo stato della lavoratrice e la stessa non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro a decorrere dalla data di presentazione della domanda e fino ai 7 mesi di età del/la bambino/a

### **Cosa deve fare la lavoratrice**

Presentare al datore di lavoro il certificato di gravidanza con l'indicazione della data presunta del parto, appena avuta conoscenza del proprio stato.

### **Cosa deve fare il datore di lavoro**

Qualora i risultati della valutazione dei rischi rilevino un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice :

- Deve modificare temporaneamente le condizioni o l’orario di lavoro;
- Se ciò non è possibile, spostare la lavoratrice ad altre mansioni anche inferiori (mantenendo la stessa retribuzione) dandone contestuale informazione alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) competente per territorio, che, fatti gli opportuni accertamenti, può comunque disporre l’interdizione dal lavoro;
- Qualora non fosse possibile neanche il cambio mansione, contattare immediatamente la DPL e inviare la documentazione che verrà chiesta per l'astensione di gravidanza anticipata.

## PERCORSO PER LA GRAVIDANZA NEL CASO DI LAVORO RISCHIOSO

Lavoratrice in Gravidanza con lavoro rischioso



**PRESENTA**

Certificato di gravidanza



Datore di lavoro

Direzione Provinciale del Lavoro (DPL)

della Provincia dove ha sede l'Azienda che, constaterà dalla dichiarazione del datore di lavoro ,la possibilità o meno di spostare la lavoratrice ad una mansione non a rischio compatibile con lo stato di gravidanza.

**IL DATORE DI LAVORO POTRÀ DICHIARARE QUINDI CHE IL LAVORO**

<u>Non è rischioso:</u>	<u>E' rischioso</u>
la lavoratrice continuerà il lavoro fino al periodo di astensione obbligatoria (2 o 1 mesi prima del parto, 3 o 4 mesi dopo il parto)	e in azienda:
<u>C'è la possibilità di essere spostate</u> (il nuovo lavoro non è rischioso per la gravidanza) la Direzione Provinciale del Lavoro non autorizzerà l'astensione anticipata dal lavoro a rischio e la lavoratrice <b>continuerà il lavoro non rischioso</b> fino al periodo di astensione obbligatoria	<u>Non c'è la possibilità di essere spostate</u> la Direzione Provinciale del Lavoro autorizzerà l'astensione anticipata dal <b>lavoro rischioso</b> fino al periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto)

### Allegati moduli di richiesta :

interdizione anticipata dal lavoro per particolari condizioni di lavoro o ambientali o per l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni

**PERCORSO PER LA LAVORATRICE PUERPERA NEL CASO DI LAVORO RISCHIOSO:**

**LAVORATRICE PUERPERA con lavoro rischioso**



**certificato di nascita del neonato**

domanda di astensione per lavoro rischioso

**SI RECA**



alla **DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO**

della provincia dove risiede l'Azienda che, constaterà dalla dichiarazione del datore di lavoro, la possibilità o meno di spostare la lavoratrice ad una mansione non a rischio compatibile con lo stato di puerperio/allattamento.

**IL DATORE DI LAVORO POTRÀ DICHIARARE QUINDI CHE IL LAVORO**

<b>NON È RISCHIOSO:</b>	<b>È RISCHIOSO</b>
la Direzione Provinciale del Lavoro non autorizzerà l'astensione posticipata dal lavoro a rischio, la lavoratrice <b>potrà tornare al lavoro non rischioso</b>	e in azienda:



<b><u>C'è la possibilità di essere spostate</u></b>	<b><u>Non c'è la possibilità di essere spostate</u></b>
(il nuovo lavoro non è rischioso per il puerperio) la Direzione Provinciale del Lavoro non autorizzerà l'astensione posticipata dal lavoro a rischio, la lavoratrice <b>potrà tornare al lavoro non rischioso</b>	la Direzione Provinciale del Lavoro autorizzerà l' <b>astensione posticipata dal lavoro rischioso</b> fino ai 7 mesi di vita del bambino.

**Allegati moduli di richiesta : interdizione post-partum**

**A Direttore Medico / Amministrativo**

Direttore UO.....

Medico Competente / Autorizzato

**Richiesta di interdizione anticipata dal lavoro per le lavoratrici madri  
addette a lavori vietati durante la gravidanza ed il puerperio**

La sottoscritta .....

nata a ..... il .....

residente in ..... Via ..... n.....

tel.....

dipendente dell' Azienda USL Latina in servizio presso la UO .....

con la mansione di .....

trovandosi in stato di gravidanza al .....mese / settimana, epoca presunta del parto.....  
attualmente adibita a lavori vietati o ritenuti pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino di cui  
all'art. 7 del D.Lgs. 26.03.01 n. 151

**C H I E D E**

di essere adibita ad altre mansioni o, qualora ciò non sia possibile, di astenersi dal lavoro a norma degli artt.  
7, e 17, comma 2, lett. B e C del D.Lgs. n. 151/01.

Data.....

Firma

.....

A                      Direttore Medico / Amministrativo  
Direttore UO.....  
Medico Competente / Autorizzato

**Richiesta di prolungamento dell'astensione dal lavoro fino a sette mesi di età del figlio  
per le lavoratrici madri addette a lavori vietati**

La sottoscritta .....  
nata a ..... il .....  
residente in ..... Via ..... n.....  
tel.....  
dipendente dell'Azienda USL Latina in servizio presso la UO .....  
con la mansione di .....

Avendo partorito in data..... ed essendo attualmente adibita a lavori vietati o ritenuti pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino di cui all'art. 7 del D.Lgs. 26.03.01 n. 151

**C H I E D E**

di essere adibita ad altre mansioni o, qualora ciò non sia possibile, di prolungare l'astensione obbligatoria dal lavoro fino a sette mesi di età del figlio a norma degli artt. 7, e 17, comma 2, lett. B e C del D.Lgs. n. 151/01.

**Data**.....

**Firma**

.....