



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA  
ISTITUTO COMPRENSIVO POLLICA "G. PATRONI"

Scuole dell'Infanzia, Scuole Primaria e Scuole Secondarie di Primo Grado

dei Comuni di: Pollica – S. Mauro – Montecorice

Via Lombardi, 52 – 84068 Pollica (SA)

Tel. e Fax 0974/901466	C.F. 93030180652	C.I.: SAIC8BQ007
E-MAIL:SAIC8BQ007@ISTRUZIONE.IT		PEC: SAIC8BQ007@PEC.ISTRUZIONE.IT

Ai docenti di ogni ordine e grado  
Al personale ATA  
Sito web  
Atti

## INFORMATIVA LAVORATRICI MADRI

### FORMAZIONE ED INFORMAZIONE AI SENSI DEL D. Lgs. 81/2008

#### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D. Lgs. 26/03/2001, n° 151 – “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n° 53”;
- D. Lgs. 09/04/2008, n° 81 – “ Attuazione dell’art. 1 della legge 03/08/2007, n° 123, in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

#### PERIODI DI ASTENSIONE:

- **Astensione anticipata:** deve essere richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto, nel caso in cui si svolgono lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all’avanzato stato di gravidanza. La DPL può verificare la presenza delle condizioni citate, l’astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.
- **Astensione obbligatoria:** ha durata di 5 mesi che può essere distribuita come segue:
  - 2 mesi prima della presunta data del parto e 3 mesi dopo tale data;
  - 1 mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo lo stesso. Opzione che può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato del ginecologo;
  - Per attività a rischio per l’allattamento il periodo post parto può arrivare fino a 7 mesi. La richiesta va inoltrata entro il terzo mese di vita del bambino ed in caso di impossibilità di adibire la lavoratrice ad altra mansione, il datore di lavoro ne informa la DPL.

#### MANSIONI LAVORATIVE IN AMBITO SCOLASTICO:

- impiegate amministrative;
- insegnanti di scuola dell’infanzia;
- insegnanti di scuola primaria;
- insegnanti di scuola secondaria di I grado.

### PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

- 1) La lavoratrice accertato lo stato di gravidanza lo comunica al datore di lavoro con certificato medico rilasciato dal ginecologo.
- 2) Il datore di lavoro segnala lo stato di gravidanza alla Direzione di appartenenza.
- 3) Informa la lavoratrice sui rischi specifici presenti sul luogo di lavoro, sulle attività da evitare, sulle precauzioni da adottare e sui dispositivi di protezione individuale da utilizzare, sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e sicurezza del nascituro, sulle norme di tutela di tipo amministrativo e contrattuale.
- 4) Il datore di lavoro chiede alla struttura organizzata nell'ambito del D. Lgs. 81/2008 la collaborazione per la valutazione di attività che possono comportare un rischio per la gravida e nascituro al fine di verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso l'unità lavorativa prevedendo, se necessario, possibili cambi di mansione.
- 5) Nell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre attività non a rischio, il datore di lavoro segnala la circostanza alla Direzione Provinciale del Lavoro che può disporre, sulla base di accertamento medico, l'astensione per lavoro a rischio.

#### **PROCEDURA AL RIENTRO AL LAVORO**

- 1) Nei primi 7 mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio e l'allattamento;
- 2) Nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle 24.00 alle 6.00);
- 3) Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno. Il riposo non è solo quando l'orario di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per parti plurimi i periodi di riposo sono raddoppiati;
- 4) Oltre il settimo mese di allattamento è consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, da inviare al medico competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso. Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta al controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.

Il Dirigente Scolastico  
Prof.ssa Ruffolo Daniela

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993