



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

Formazione ed informazione ai sensi del D. Lgs. 81/200

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 svolgano lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza. La DPL può, verificata la presenza delle condizioni citate, l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.*

Periodi di astensione:

- **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 di primo grado.

- 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.

Procedura per la tutela delle lavoratrici in gravidanza

- 4) *Il Datore di Lavoro richiede 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 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 è uno solo quando l'orario giornaliero 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.*

Procedura al rientro al lavoro

- 4) *Oltre il settimo meso 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 a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.*

Prof. Daniela Ruffolo