

# DATORI DI LAVORO: LA SICUREZZA PER LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

Breve guida agli adempimenti obbligatori per il Datore di Lavoro, a seguito della comunicazione dello stato di gravidanza di una dipendente.



## Quali sono gli obblighi previsti dalla legge in materia di sicurezza e salubrità sui luoghi di lavoro per le lavoratrici madri?

In ogni azienda il Datore di Lavoro (DdL) è il responsabile per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e delle lavoratrici impiegate nella propria azienda.

Il DdL deve mettere in atto misure e strumenti informativi per responsabilizzare i dipendenti in materia di prevenzione e protezione sul lavoro.

Nello specifico deve Informare tutte le lavoratrici dei risultati del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dell'obbligo di segnalare lo stato di gravidanza per iscritto non appena ne vengano a conoscenza, perché da quel momento in poi il DdL dovrà adempiere a una serie di obblighi previsti dalla legge.

La lavoratrice può, in qualsiasi momento, rivolgersi alle Direzione Territoriale del Lavoro o AUSL per aver informazioni per quanto riguarda la legislazione specifica.



**Il Datore di Lavoro dovrà rilasciare l'informativa "Lavoratrici Madri" per iscritto a tutte le proprie dipendenti, facendo firmare ad ognuna la presa visione della valutazione e dell'informativa.**

## 1 DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

In via preliminare il **DDL, INSIEME AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)**, dovrà definire la struttura generale ed il contenuto del **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR)** dell'Azienda, indicando quali sono i rischi principali presenti suddivisi in rischi di infortunio e rischi per la salute.

## 2 RISCHI PER LE LAVORATRICI MADRI

Dopo avere analizzato le mansioni e individuato i relativi rischi, il **DDL IN COLLABORAZIONE CON IL RSPP E CON IL MEDICO COMPETENTE (MC)**, consulta il **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**. Insieme identificheranno le mansioni e le lavorazioni vietate durante la gravidanza e/o l'allattamento.

## 3 CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO

**DDL, RSPP e MC**, esamineranno ciascun rischio e, nel caso vi siano lavoratrici esposte, provvederanno a classificarli come:

- rischi ben noti per la gravidanza;
- rischi ben noti per la gravidanza e per il post-parto/allattamento;
- rischi che hanno necessità di analisi di approfondimento per la gravidanza;
- rischi che hanno necessità di analisi di approfondimento per la gravidanza e post-parto/ allattamento;
- in caso di rilevazione di rischi per la gravidanza e per post-parto/allattamento che hanno necessità di analisi di approfondimento, bisognerà **CONCLUDERE CON URGENZA LE VERIFICHE NECESSARIE PER ACCERTARE O ESCLUDERE IL RISCHIO** per le lavoratrici gestanti.


## 4 INTEGRAZIONE DEL DVR


Al termine delle valutazioni precedenti, il **DVR DOVRÀ ESSERE INTEGRATO CON L'ANALISI E L'IDENTIFICAZIONE DELLE OPERAZIONI INCOMPATIBILI** durante la gravidanza e/o l'allattamento, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che si adotteranno:


- **MODIFICA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO** e/o dell'orario di lavoro;
- **SPOSTAMENTO DELLA LAVORATRICE AD ALTRA MANSIONE** non a rischio;
- **RICHIESTA ALLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO** presenti nel proprio distretto di **INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO**




## Dopo il ricevimento della comunicazione dello stato di gravidanza di una lavoratrice, per il Datore di Lavoro si presentano tre possibilità di azione:

 **NON VENGONO RILEVATI RISCHI E PERICOLI** quindi la lavoratrice può rientrare al lavoro nella stessa unità produttiva e con le stesse mansioni **FINO AL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA** (congedo di maternità) oppure può richiedere il posticipo dell'astensione pre-parto (**flexibilita' del congedo di maternità**).


 La mansione svolta **viene valutata PERICOLOSA, GRAVOSA, INSALUBRE** o **VIETATA** per la salute della lavoratrice madre o quella del feto. Se il DDL **INDIVIDUA UNA COLLOCAZIONE DIVERSA** oppure **MODIFICA LE CONDIZIONI** o l'orario di lavoro, la lavoratrice può rimanere al lavoro **FINO AL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA**. Contestualmente **il DDL comunica lo spostamento** o la variazione alla Direzione Provinciale del Lavoro.


 La mansione svolta **viene valutata PERICOLOSA, GRAVOSA, INSALUBRE** o **VIETATA** per la salute della lavoratrice madre o quella del feto, ma in AZIENDA **NON È POSSIBILE TROVARE UNA COLLOCAZIONE DIVERSA**. In questo caso il DDL **DEVE allontanare la lavoratrice dal lavoro e inviare comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro (ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO)**.

### Esiste anche una quarta possibilità:

 **NON VENGONO RILEVATI RISCHI E PERICOLI** ma la mansione viene ritenuta **PREGIUDIZIEVOLE IN RELAZIONE ALL'AVANZATO STATO DI GRAVIDANZA**. In questo caso il DDL, entro i 3 mesi antecedenti la data del parto, invia **comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro** che, dopo avere verificato le condizioni di lavoro, può disporre l'**ASTENSIONE ANTICIPATA A 3 MESI PRIMA DEL PARTO**.

## Al Datore di Lavoro, in seguito alla valutazione dei rischi presenti in azienda per il puerperio e l'allattamento, si presentano di nuovo tre possibilità:

 **NON VENGONO RILEVATI RISCHI E PERICOLI** quindi la lavoratrice può rientrare al lavoro nella stessa unità produttiva e con le stesse mansioni **ALMENO FINO AI 12 MESI DEL BAMBINO**.

 La mansione svolta **VIENE VALUTATA PERICOLOSA, GRAVOSA, INSALUBRE** o **VIETATA** per l'allattamento e il puerperio. Se il DDL **INDIVIDUA UNA COLLOCAZIONE DIVERSA** oppure modifica le condizioni, **COMUNICA LO SPOSTAMENTO** o la variazione alla Direzione Provinciale del Lavoro che ne verifica l'opportunità e autorizza il rientro al lavoro della lavoratrice.

 La mansione svolta **VIENE VALUTATA PERICOLOSA, GRAVOSA, INSALUBRE** o **VIETATA** per l'allattamento e il puerperio, ma in AZIENDA **NON E' POSSIBILE TROVARE UNA COLLOCAZIONE DIVERSA**. In questo caso il DDL **DOVRÀ INVIARE RICHIESTA SCRITTA** alla Direzione Provinciale del Lavoro entro i 3 mesi di vita del bambino, per poter usufruire del **PROLUNGAMENTO DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO**.

**La richiesta di prolungamento dell'astensione obbligatoria fino a 7 mesi dopo il parto, può essere inoltrata contemporaneamente alla richiesta di astensione anticipata, se da DVR risulta già l'incompatibilità con la mansione.**

### il DDL deve anche ricordare che:



#### **TURNO NOTTURNO**

- **È VIETATO** nei primi 12 mesi dal parto
- **NON È OBBLIGATORIO** fino ai 3 anni del bambino
- **NON È OBBLIGATORIO** fino a 12 anni del bambino se genitore unico

#### **PERIODI DI RIPOSO**

Fino al compimento di un anno del bambino (in alternativa può usufruirne anche il padre o se unico affidatario)

- **2 ORE AL GIORNO ANCHE CUMULATIVE** per mansioni di più di 6 ore giornaliere
- **1 ORA AL GIORNO** per mansioni di meno di 6 ore giornaliere



**Per approfondimenti si rimanda al 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**