INFORMATIVA SULLA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

INFORMAZIONE RIVOLTA AL PERSONALE SCOLASTICO

art.11 comma 2 D.Lgs. 26/03/2001 n. 151 – art. 36 del D. Lgs. 81/2008

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno dellamaternità e della paternità, a norma dell'art.15 della Legge 8.3.00 n.53"

DATIORGANIZZAZIONE	
RAGIONE SOCIALE ORGANIZZAZIONE	ISTITUTO D'ISTRUZIONE SUPERIORE "G. FORTUNATO" CODICE FISCALE 85000790767
INDIRIZZO	Via MONTICCHIO - SS.167 85028 RIONERO IN VULTURE (PZ)
TELEFONO	0972/720343
EMAIL	PZIS002003@ISTRUZIONE.IT
PEC	PZIS002003@PEC.ISTRUZIONE.IT

RESPONSABILI APPLICAZIONE NOTA INFORMATIVA	
DATORE DI LAVORO **DOTT.SSA ANTONELLA RUGGERI**	**FIRMA AUTOGRAFA OMESSA AI SENSI DEL CODICE SULL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE D. LGS. 39/1993**
RSPP **DOTT. ING. PAOLO PASTORE**	

STORIA DELLE REVISIONI		
NUMERO REVISIONE	**DATA**	**MOTIVO DELLA REVISIONE**
REV00	14/12/2022	PRIMA EMISSIONE

PAGINA LASCIATA VOLUTAMENTE IN BIANCO

INDICE

1 PREMESSA 4
2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO 6
3 DEFINIZIONI 7
4 I RISCHI PER LA GRAVIDANZA NELLA SCUOLA 8
5 MISURE COMPORTAMENTALI E DI PREVENZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI 8
6 MISURE DI PREVENZIONE E COMPORTAMENTALI 9
7 CONSEGNA INFORMATIVA SULLA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI 9

1 PREMESSA

Il presente documento affronta il tema della tutela della salute delle "lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d'allattamento fino a sette mesi dopo il parto e per le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi d'età" – di seguito denominate "lavoratrici madri" – in servizio presso questa Organizzazione e presenta le misure comportamentali e di prevenzione che dovranno essere seguite dal personale in oggetto.

Il Testo Unico D.Lgs. 151/2001, in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, all'art. 11 prevede che, fermo restando quanto stabilito dall'art. 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito e agli effetti della valutazione dei rischi, valuta i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'U.E., individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Al successivo art. 12 prevede che, qualora i risultati della valutazione rilevino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio della lavoratrice sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove la modifica non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestualmente informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione al lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'art. 17. Le disposizioni precedenti trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'art. 7, commi 1 e 2 (attività vietate).

L'art 7 del Testo Unico (D. Lgs. 151/2001) elenca le attività vietate che non possono essere svolte dal personale in stato di gravidanza. In particolare al comma 1 dell'articolo 7 si precisa che:

"**è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono riportati nell'allegato A**".

Al comma 2 si precisa che:

"**tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli indicati nell'elenco di cui all'allegato B**".

Nell'allegato A si specifica che il divieto di cui al comma 1 dell'art.7 si riferisce a tutte le azioni che comportano la "movimentazione di carichi", comprese le azioni di sollevamento e sono vietati tutti i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro.

Nell'allegato B invece sono indicati gli agenti pericolosi tra cui:

Agenti biologici:

- toxoplasma;
- virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione (l'inosservanza delle disposizioni contenute nei suddetti commi è punita con l'arresto fino a sei mesi.)

È necessario quindi valutare se, in relazione al sopravvenuto stato di gravidanza di una lavoratrice in forza alla scuola, possano esistere dei rischi per essa e per il feto, stante la mansione ricoperta e le caratteristiche dei rischi in relazione al suo stato fisico.

In particolare si deve verificare se:

- la lavoratrice possa svolgere attività vietate durante il periodo di gravidanza (lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 commi 1 e 2);
- vi sia e in che misura, esposizione ad agenti fisici, biologici e chimici, oltreché processi che figurano nell'allegato C al Testo Unico sulla maternità e paternità (D. Lgs 151/2001).

Qualora la lavoratrice non sia esposta a rischi che possano impedire il proseguimento di tale attività lavorativa, potrà continuare a svolgere le proprie mansioni e qualora interessata potrà esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto. In questo caso è riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione in discorso deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata delle certificazioni sanitarie acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Le richieste di astensione obbligatoria dal lavoro per attività a rischio devono essere presentate alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL). Le domande devono essere corredate di certificato del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza e la data presunta del parto e del certificato di nascita del figlio nel caso di richiesta di prolungamento dell'astensione.

Tutto ciò premesso e considerato, allo scopo di consentire al datore di lavoro la valutazione puntuale dei rischi cui potrebbero essere esposte le singole lavoratrici gestanti, ovvero in puerperio fino al 7° mese ovvero in allattamento, in ragione della mansione svolta e dell'ambiente nel quale prestano servizio, **è indispensabile che le stesse INFORMINO tempestivamente il datore di lavoro** al fine di consentirgli di mettere in atto le misure di prevenzione e protezione volte alla tutela della loro salute e sicurezza ai sensi della normativa vigente.

Per ulteriori approfondimenti sul punto si invita a consultare:

- il documento pubblicato da Inail nel 2013 "Gestione del sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola", pp. 222 ss. (reperibile al seguente link: https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato-gestione-sistema-sicurezza-prevenzione-scuola.pdf), in cui sono indicati, per ciascun profilo professionale e grado di scuola, le situazioni o le operazioni a rischio incompatibili con lo stato di gravidanza.

Nell'introduzione della Comunicazione CEE (2000) 466 si legge:

"La protezione della salute e della sicurezza delle gestanti può essere adeguatamente affrontata applicando le procedure e regole esistenti nei rispettivi ambiti. Molte donne lavorano durante la gravidanza e molte ritornano al lavoro quando stanno ancora allattando. Alcuni fattori di rischio presenti sul posto di lavoro possono influire sulla salute e la sicurezza delle nuove madri e di quelle che stanno per diventarlo come anche dei loro bambini. Una gravidanza comporta notevoli cambiamenti d'ordine fisiologico e psicologico. L'equilibrio ormonale è molto sensibile e l'esposizione a fattori suscettibili di turbarlo può determinare complicazioni tali ad esempio da produrre aborti. Condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza."

"Poiché il primo trimestre di gravidanza è il periodo di maggiore vulnerabilità in termini di possibili danni permanenti al nascituro, tutte le necessarie misure di protezione della madre e del nascituro dovrebbero iniziare il più presto possibile." Le norme legislative sulla tutela delle "lavoratrici madri" fissano i principi per garantire la tutela della salute della madre e del figlio; fra questi, il principio fondamentale indicato nelle norme più recenti è la valutazione, nel contesto lavorativo, delle attività che possono presentare un rischio particolare di esposizione ad agenti, processi o condizioni di lavoro, nonché la natura, il grado e durata dell'esposizione, al fine di potere:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute, nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle "lavoratrici madri"
- definire le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Oltre al principio della valutazione dei rischi, da effettuarsi in ogni specifica situazione lavorativa, le norme riportano una serie di elenchi di attività, mansioni, agenti chimici, fisici e biologici, già valutati come rischiosi dal legislatore e quindi incompatibili con lo stato di gravidanza e/o allattamento al seno: l'esposizione della lavoratrice madre a queste mansioni o agenti di rischio è vietata.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- non adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D. Lgs 151/2001);
- non adibire la lavoratrice al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dal momento di accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno del bambino (art. 53 D. Lgs 151/2001);
- non adibire la lavoratrice a lavori vietati, individuati negli allegati A, B e C del D. Lgs. 151/ 2001

2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I periodi di gravidanza e di puerperio sono tutelati dalla legge italiana mediante una normativa specifica che, soprattutto negli ultimi anni, si è notevolmente arricchita innestandosi sulla legislazione di tutela generale della salute lavorativa. Le principali norme di riferimento sono rappresentate da:

- **Art. 37 della Costituzione:** speciale ed adeguata protezione per la madre e il bambino.
- **DPR 303/56 tabella all. Art.33** (lavori per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive, e periodiche)
- **DPR 1024/65** allegati n°4,5 (lavori a rischio di silicosi e asbestosi)
- **DPR 336/94** (nuove tabelle delle malattie professionali per l'industria e l'agricoltura).
- **Legge 30/12/71 n. 1204** "Tutela delle lavoratrici madri" e successive modifiche (abrogata dall'art.86 del D.L.vo 151/2001)
- **Legge 9/12/77 n. 903 lettera c del comma 2 dell'art.5** "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" in merito al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici gestanti e fino a sette mesi dopo il parto
- **Circolare dell'Ispettorato Medico Centrale del Lavoro del 5/11/90** riporta un elenco di lavori considerati pregiudizievoli o gravosi in relazione all'avanzato stato di gravidanza (lavori del personale medico e paramedico; lavori di assistenza in centri per handicappati; lavori a contatto con i bambini e di ausiliaria negli asili nido e scuole materne)
- **D.L.vo 17/3/95 n. 230** "Attuazione delle direttive Euratom in materia di radiazioni ionizzanti", art. 69 (abrogato dall'art.86 del D.L.vo 151/2001)
- **D.L.vo 25/11/96 n. 645** "Recepimento della Dir. 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento" (abrogato dall'art.86 del D.L.vo 151/2001)
- **L. 5/2/99 n. 25** "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - legge comunitaria 1998", art. 17: ribadisce il divieto di lavoro notturno (dalle 24 alle 6) durante la gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino; introduce la non obbligatorietà del lavoro notturno per la lavoratrice madre (o, in alternativa, per il padre) di un bimbo di età inferiore ai 3 anni oppure per la lavoratrice (o il lavoratore) unica affidataria di un figlio di età inferiore ai 12 anni.
- **D.L.vo 4/8/99 n. 345** "Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro" art.15: lavori faticosi, pericolosi ed insalubri
- **L. 8/3/00 n. 53** "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" art.12 commi 2,3
- **Circolare INPS 6/6/00 n. 109** "Congedi parentali. L. 8/3/00 n. 53 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" fornisce, in accordo con il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, disposizioni applicative sulla L. 53/00. In particolare il paragrafo 4, dedicato alla flessibilità dell'astensione obbligatoria, dispone che l'esercizio di tale facoltà è subordinato all'attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato e a quella del medico competente ai fini della prevenzione della salute nei luoghi di lavoro, quest'ultima solo se la legislazione prevede un obbligo di sorveglianza sanitaria.
- **Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 7/7/00 n. 43** avente per oggetto l'art. 12, L. 53/00 recante disposizioni in materia di flessibilità dell'astensione obbligatoria nel periodo della gestazione e puerperio della donna lavoratrice chiarisce le modalità e i criteri da seguire per la scelta da parte della lavoratrice di posticipare il periodo di astensione obbligatoria affermando l'immediata applicabilità della norma in attesa dell'emanazione del decreto di cui all'art. 12, 2° comma, di individuazione dei lavori per i quali è escluso l'eserciziodella predetta facoltà.
- **D.L.vo 18/8/2000 n.262** "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n°345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'art.1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n°128" integrazione dei lavori faticosi, pericolosi ed insalubri

- **D.L.vo 26/3/2001 n.151** "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art.15 delle legge 8/3/2000 n.53": testo unico di riferimento in materia di tutela delle lavoratrici madri, soprattutto in riferimento agli allegati A (lavori faticosi, pericolosi ed insalubri), B (lavori vietati) e C (valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e misure di prevenzione e protezione da adottare).
- **D.L.vo 02/02/2002 n. 25** "Attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.
- **D. Lgs. 105/2022 "**Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"
- **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 dilavoro."
- **Protocollo d'intesa tra Regione Veneto e Ministero del Lavoro del 07.12.2009** "per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratricimadri"
-

3 DEFINIZIONI

L'Art. 37 della Costituzione repubblicana sancisce una speciale ed adeguata protezione per la madre e il bambino.
Attualmente la normativa di tutela del lavoro femminile è riunita nel D.Lgs. 26.03.2001, n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".
La tutela prevista dalla legge è rivolta a tutte le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, in formazione lavoro, part-time, socie di cooperative o di società, le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica, universitaria, professionale, le allieve di Istituti di formazione e Universitari nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, attrezzature, agenti chimici, fisici e biologici.

- **Astensione obbligatoria (congedo di maternità, Capo III artt.16-27):** deve essere concessa nei due mesi che precedono la data presunta del parto e nei tre mesi che seguono, anche nel caso di parto anticipato. Può essere anticipata a tre mesi nei lavori gravosi, può essere estesa oltre i limiti previsti, a giudizio della Direzione Provinciale del Lavoro, in caso di lavori pregiudizievoli, complicanze gestazionali, impossibilità di cambio mansioni della gestante e lavori a rischio per l'allattamento. Può essere posticipata di un mese dalla data presunta del parto (flessibilità del congedo di maternità, art.20) a richiesta della gestante previo parere del ginecologo e, per lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, anche del medico competente.
- **Congedo di paternità (Capo IV artt.28-31):** il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre.
- **Astensione facoltativa (congedo parentale, Capo V artt.32-38):** può essere ottenuta entro i dodici anni del bambino, per un periodo complessivo di sei mesi (anche frazionati) per ciascuno dei genitori, dopo che siano trascorsi i tre mesi d'astensione obbligatoria. In caso di handicap grave fino al terzo anno di età del bambino. Con il D. Lgs 105/2022, sono possibili varie soluzioni; per entrambi i genitori che si astengono congiuntamente: 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi (sempre entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia).
- **Controlli prenatali (Capo II artt.6-15):** le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali eseguiti durante l'orario di lavoro.
- **Congedi per la malattia del figlio (Capo VII artt.47-52):** diritto di astenersi dal lavoro per entrambi i genitori alternativamente fino ai 3 anni del bambino, dai 3 agli 8 anni per 5 giorni all'anno ciascuno.
- **Riposi e permessi (Capo VI artt.39-46):** nel primo anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due ore (anche cumulabili) di riposo giornaliero.

Alla luce della normativa si intende:

- **lavoratrice gestante**, ogni lavoratrice che si trova nel periodo della gestazione, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali;
- **lavoratrice puerpera**, la donna che ha di recente partorito, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;
- **lavoratrice in periodo d'allattamento**, la donna in periodo d'allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

4 I RISCHI PER LA GRAVIDANZA NELLA SCUOLA

Si riporta una scheda riassuntiva dei rischi evidenziabili in ambienti scolastici (sunto del Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/2008)

CARATTERISTICHE DELLA PRESENZA FEMMINILE	MANSIONI SVOLTE	PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO
Docente (comprese tirocinanti)	insegnare, educare, assistere, vigilare	• posture incongrue (stazione eretta prolungata) • rischio infettivo (infezione da rosolia, varicella ecc. per le donne non vaccinate e malattie infettive in generale) • affaticamento fisico e mentale
assistente amministrativo	attività d'ufficio	• rischio infettivo (infezione da rosolia, varicella ecc. per le donne non vaccinate e malattie infettive in generale) • affaticamento fisico e mentale
collaboratrice scolastica	pulizia, distribuzione di materiale, sorveglianza alunni	• uso di scale • movimentazione manuale dei carichi • Esposizioni a detergenti e sanificanti per le operazioni di pulizia. • rischio infettivo (infezione da rosolia, varicella ecc. per le donne non vaccinate e malattie infettive in generale)

5 MISURE COMPORTAMENTALI E DI PREVENZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI

Accertato che i principali fattori di rischio per le lavoratrici madri possono sintetizzarsi nei seguenti termini:

- Agenti fisici (sforzo fisico, posture incongrue)
- Agenti biologici (esposizione ad agenti infettivi del tipo: virus della rosolia, toxoplasma, varicella…)
- Movimentazione manuale dei carichi (può comportare rischi sia per la gestante che per il nascituro)

Tenuto conto che l'uso del videoterminale non comporta rischi sia per la gestante che per il nascituro (eventuali limitazioni possono derivare da problematiche posturali legate alla gravidanza), si raccomanda quanto segue:

1. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro o suo delegato il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
2. Le gestanti eviteranno durante le attività lavorative prolungate posture incongrue e sforzi fisici. Eviteranno, altresì, attività prolungate in piedi.
3. Nel caso si abbia il dubbio che possano esistere in qualche alunno situazioni di malattia infettiva, in attesa di chiarimento della situazione, evitare in modo assoluto il contatto, prevedendo anche soluzioni organizzative straordinarie.
4. Le gestanti eviteranno altresì ogni movimentazione manuale dei carichi, compreso il sollevamento dei bambini/studenti, ad esempio nella scuola dell'infanzia, o il sollevamento di alunni con disabilità
5. Durante l'allattamento evitare le attività che, a giudizio del medico, possono costituire un rischio per le lavoratrici madri con particolari problemi fisici.

6. La lavoratrice con incarico di insegnante di sostegno assegnata a studenti con disabilità che presentino particolari comportamenti aggressivi e/o che obblighino la stessa allo stazionamento in posizione eretta per più della metà del tempo del proprio orario di lavoro è sollevata dall'incarico considerato a rischio e spostata ad altra mansione. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

ALLO STATO ATTUALE, COME EVIDENZIATO DAL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR) REDATTO AI SENSI DELL'ART. 28 DEL D. LGS. 81/2008, IN NESSUN CASO SARÀ POSSIBILE CONCEDERE L'INTERDIZIONE DAL LAVORO PER I RISCHI DA ESPOSIZIONE PROFESSIONALE PER DOCENTI E PERSONALE ATA (ASSISTENTI AMMINISTRATIVI, ASSISTENTI TECNICI E COLLABORATORI SCOLASTICI). IL DVR PREVEDE, NELLA PEGGIORE DELLE IPOTESI, L'UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO IN ALTRA MANSIONE. QUANTO VALUTATO PER I DOCENTI SI APPLICA AD EVENTUALI TIROCINANTI E/O STAGISTI.

6 MISURE DI PREVENZIONE E COMPORTAMENTALI

Ai sensi delle norme indicate in oggetto, con la presente si garantisce il pieno adempimento all'obbligo della informazione sulla sicurezza delle gestanti, in particolar modo sui seguenti punti:

1. è fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al Dirigente Scolastico il proprio stato di gravidanza non appena accertato
2. la mancata comunicazione da parte delle lavoratrici interessate al datore di lavoro, comporta una loro assunzione di responsabilità
3. é vietato adibire le lavoratrici in oggetto al trasporto e al sollevamento pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

Notifica dello stato gestazionale

Le lavoratrici esposte ai rischi sopra enunciati devono notificare al Dirigente Scolastico il proprio stato gestazionale non appena accertato. La notifica permette alla lavoratrice di usufruire dei diritti previsti dalla legge riservati alle donne gestanti puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dalla data del parto.
La notifica può essere inoltrata al Dirigente Scolastico nei seguenti modi:

1. Presentando il certificato di gravidanza comprensivo della data presunta del parto emesso dal medico curante.
2. Inviando una autocertificazione dello stato di gravidanza e impegnandosi a definire il certificato di cui al punto sopra entro 5 giorni.
3. Inviando copia della richiesta anticipata di astensione dal lavoro inoltrata all'Ispettorato del Lavoro cui deve seguire la consegna del certificato di gravidanza (nei casi di gravidanza a rischio).

7 CONSEGNAINFORMATIVA SULLA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

La presente informativa sulla tutela delle lavoratrici madri e sul sostegno alla maternità e paternità viene consegnata alle lavoratrici tramite pubblicazione su sito web e/o tramite pubblicazione su ARGO.

La presente informativaè resa ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 81/2008 e ai sensi dell'art. 11 comma 2 del D. Lgs. 151/2001.

La presente informativa è trasmessa ai sensi dell'art. 11 comma 2 del D. Lgs. 151/2001 al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.