



Disposizione operativa

Modalità di comunicazione dello stato di gravidanza da parte delle lavoratrici

Una lavoratrice che venga a conoscenza del proprio stato di gravidanza è tenuta ad informare, con la massima tempestività possibile, l'Ufficio del Personale mediante comunicazione scritta (che può essere costituita dal certificato medico riportante la data presunta del parto) onde consentire al Datore di Lavoro di adottare tutte le misure di tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice stessa secondo quanto prescritto dal D. Lgs. 151/01. La mancata comunicazione dello stato di gravidanza al Datore di Lavoro, comporta una assunzione di responsabilità, in relazione alla sicurezza propria.

L'Ufficio Personale provvede quindi ad inoltrare l'informazione mediante comunicazione scritta a:

- > Datore di Lavoro
- > Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Sarà poi cura del Datore di Lavoro, in accordo con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente verificare, a seguito della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art. 26, comma 2 del D. Lgs. 81/08, se la lavoratrice svolga o meno lavori vietati o a rischio e se, per il periodo di gravidanza e, se del caso, fino a sette mesi di età del figlio, possa essere adibita ad altre mansioni non a rischio. Il Datore di Lavoro quindi:

- > provvederà a intervenire per rimuovere il fattore di rischio oppure a spostare, per quanto possibile, ad altra attività la lavoratrice nel caso essa svolga una mansione che, secondo l'indagine svolta dal Servizio di Prevenzione e Protezione, può comportare rischi per la sua sicurezza e la sua salute;
- > qualora questa rimozione o questo spostamento non siano possibili disporrà affinché la lavoratrice sia cautelativamente posta a riposo a casa propria e darà disposizione all'Ufficio Personale perché sia inoltrata all'Azienda ATS ed alla Direzione Provinciale del Lavoro (e per conoscenza alla lavoratrice interessata e al RLS), immediata richiesta di interdizione anticipata dal lavoro per la lavoratrice in stato di gravidanza, ai sensi dell'art. 7, comma 6 e dell'art. 17 del D. Lgs. 151/01.

Tali provvedimenti si adottano anche per le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento di sette mesi di età (art. 6).

Si fa presente che le lavoratrici gestanti potranno lavorare fino al nono mese di **gravidanza** e prendere il **congedo di maternità** obbligatorio di cinque mesi «esclusivamente dopo il parto». Per poter esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto è necessario che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e, ove presente, 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. Si precisa che la predetta documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Garbagnate M.se , lì 11. 09 . 2021

Il Dirigente Scolastico
(prof.ssa Giuseppina Relella)

Il RLS
(prof.ssa Silvia Colombo)

Silvia Colombo

Il Responsabile SPP
(prof. Pietro De Paola)

Pietro De Paola