MAKEITALIA S.R.L.

sede legale
V.LE VITTORIO VENETO, 2
41124 MODENA (MO)



Allegato al Documento di Valutazione dei Rischi

Approfondimento al Paragrafo del DVR aziendale
" TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI"

Normativa di riferimento :
D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ;
D. Lgs. n° 151 del 26/03/2001 ("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")

Firme :

L'amministratore (delegato alla sicurezza) / datore di lavoro
Sig. FRANCESCO TONOLO
.....

Medico Competente
Dott.ssa STEFANIA BARBANTI
.....

R.S.P.P.
Dott. Ing. FERRI GIAN LUCA
.....

RLS
Sig.ra BREVEGLIERI SILVIA
.....

Premesso che :
il D.LGS. 81/08 richiede che la valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche **quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.**
Il D. Lgs. n° 151 del 26/03/2001 ("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") concernente, tra l'altro, l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
Il datore di lavoro è tenuto ad attuare una valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sul posto di lavoro con riferimento ai rischi particolari legati alla presenza di agenti e condizioni di lavoro. Il datore di lavoro deve inoltre informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate, al fine di evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici.
Il datore di lavoro stesso procede alle modifiche necessarie per quanto riguarda le condizioni di lavoro (eventuali spostamenti, orari di lavoro più consoni allo stato di gravidanza o di allattamento, ecc).

Tra le nuove disposizioni della Legge di Bilancio 2019 (Legge n. 145 del 30 dicembre 2018) troviamo l'aggiunta del comma 1.1 all'art.16 del T.U, che riconosce alle lavoratrici la **facoltà** di astenersi dal lavoro **a partire dal giorno successivo** la data del parto **e nei 5 mesi successivi** allo stesso.

Oggi, qualora l'ambiente lavorativo e le condizioni fisiche della madre e del bambino lo permettano, la lavoratrice può scegliere di esercitare questa opzione. L'esercizio di tale facoltà è **subordinato al parere favorevole del medico** specialista del SSN (o altro medico con esso convenzionato), **e del medico competente** ai fini della prevenzione e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, i quali attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alcuno alla gestante o al nascituro.

L'art.16 D.lgs. 151/2001 sancisce il **divieto di adibire la donne al lavoro:** durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto; per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, se il parto avviene oltre tale data presunta; durante i 3 mesi dopo il parto; durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta.

La **data presunta del parto** è indicata nel certificato medico inviato in via telematica dal medico e fa stato nonostante qualsiasi errore di previsione.

Ferma restando la durata complessiva del congedo, le lavoratrici possono già astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi.

Ad oggi, quindi, **le possibilità sono tre:**

1. 2 mesi prima +3 mesi dopo;
2. 1 mese prima + 4 mesi dopo;
3. nessuna assenza prime e 5 mesi dopo.

In questo modo **ogni mamma può scegliere**, compatibilmente con gli obblighi e i divieti previsti dalla Legge, **di godere del congedo più idoneo** alle proprie esigenze, e tale facoltà assume una connotazione importante soprattutto se affiancata da altre forme di flessibilità come il **lavoro agile**.

Attenzione, il divieto di adibire la donna al lavoro durante i 2 mesi precedenti la data del parto resta un divieto assoluto e la regola generale e quindi permangono anche le sanzioni previste dal TU qualora la lavoratrice venga adibita al lavoro oltre tale data senza idonea autorizzazione.

Di seguito vengono specificati mediante tabelle i lavori /mansioni vietati/e per tutto il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto.

In tal caso la lavoratrice dovrà essere adibita ad altra mansione idonea o, qualora ciò non fosse possibile, dovrà essere allontanata dal lavoro con anticipazione del periodo di astensione obbligatoria.

Mansione	**Fattori di rischio nel Periodo di gravidanza**	**Fattori di rischio nel Periodo di allattamento**
IMPIEGATA	Non sono presenti rischi particolari	Non sono presenti rischi particolari
IMPIEGATA PRESSO STABILIMENTO	Sono presenti rischi legati alle vibrazioni corpo intero. Limitare l'utilizzo dell'auto a trasferte occasionali e comunque entro il comune o a distanze similari alla distanza casa – lavoro.	Non sono presenti rischi particolari
IMPIEGATA TECNICO (svolge attività anche c/o sede cliente in produzione)	Possono essere presenti rischi (si valuterà caso per caso con l'ausilio del RLS)	Possono essere presenti rischi specifici legati al singolo appalto (presenza di Rumore, sostanze chimiche, ecc...) si rimanda allo specifico DUVRI. (si valuterà caso per caso con l'ausilio del RLS)

Per presa visioni, i lavoratori:

	Cognome e Nome (stampatello)	**Firma**
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		