

PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI E GESTANTI



Destinatari: Tutte le Lavoratrici.

<p>REGIONE VENETO AZIENDA F.U.L.S.S. 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
--	--	---------------------------------

La tutela delle lavoratrici madri è regolata da un complesso quadro normativo, sia specifico sia generale, di difesa della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le principali norme di difesa della salute e sicurezza di tutti i lavoratori, sono le seguenti:

- **art. 32 della Costituzione italiana:** “la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività...”
- **art. 41 della Costituzione italiana:** “L’iniziativa economica e privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana...”
- **art. 2087 del Codice Civile:** “L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”
- **DPR 547 del 27/04/1955** “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”
- **DPR 303 del 19/03/1956** “Norme generali per l’igiene del lavoro”
- **D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626,** “attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono riportate nell’articolo 3 di questo decreto.

La normativa specifica di tutela delle lavoratrici madri comprende una serie di leggi emanate nel corso degli anni. Si elencano di seguito le principali norme:

- **Legge 30 dicembre 1971 n. 1204** “Tutela delle lavoratrici madri” in cui veniva sancito il divieto di adibire le lavoratrici, durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto, a lavori pericolosi faticosi ed insalubri nonché al trasporto e al sollevamento di pesi.
- **DPR 1026 del 25/11/76** “Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri” nel quale venivano esplicitati i lavori faticosi pericolosi ed insalubri vietati in gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.
- **Legge 9 dicembre 1977 n. 903** “Parità fra uomini e donne in materia di lavoro”, nella quale veniva sancito il divieto di lavoro notturno.
- **D. Lgs. 25 novembre 1996 n. 645** “Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”.
- **Legge 8 marzo 2000 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”, ad integrazione della L.1204/71, relativamente ad alcuni aspetti quali i congedi parentali, la flessibilità dell’astensione obbligatoria, i periodi di riposo e il parto prematuro.

Nel 2001 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 “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”**, che ha riunito in sé le disposizioni legislative vigenti in materia, fra le quali la legge 1204/71 e il D. Lgs 645/96.

In sintesi, i **punti salienti della normativa che devono guidare il processo di valutazione dei rischi** teso a tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici madri, sono i seguenti:

<p>REGIONE VENETO AZIENDA A.U.L.S.S. 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
--	--	---------------------------------

- E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri**, durante la gravidanza e in determinati casi fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D.Lgs 151/01).
- I lavori vietati e il corrispondente periodo di divieto sono riportati negli allegati A e B del D.Lgs 151/01, cui si rimanda.
- E' vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno**, dalle ore 24 alle ore 6, dal momento di accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino (art. 53 D.Lgs 151/01).
- Fermi restando i lavori **vietati**, **il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi o le condizioni di lavoro** (art. 11 D.Lgs 151/01)
- I rischi da valutare sono riportati nell'Allegato C del D. Lgs 151/01, cui si rimanda.

E' quindi affidato al datore di lavoro il compito di valutare tutti i rischi per la gravidanza e l'allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro e lo spostamento ad una mansione non a rischio (art. 11 e 12 D. Lgs 151/01).

In molti settori lavorativi, è facile sovrapporre la mansione della lavoratrice ad una di quelle individuate dal legislatore come a rischio per la gravidanza, mentre in altri non è automatico ma è necessario ricorrere a valutazioni per analogia di rischio.

La normativa, su alcuni rischi in particolare, ad esempio rischio infettivo, rischio microclimatico, rischio ergonomico, lascia margini di interpretazione.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le norme per la tutela della maternità riportate nel presente documento si applicano alle lavoratrici come definite dall'art.2 comma 1 lettera e del D.Lgs. 151/01: **"Per lavoratrici**, salvo che non sia altrimenti specificato, **si intendono le dipendenti, comprese quelle con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché le socie lavoratrici di cooperative"**.

Rientrano nel campo di applicazione della normativa anche le lavoratrici volontarie (conformemente a quanto stabilito con Circolare del ministero del Lavoro n° 156/1996).

SCOPO

La presente procedura disciplina i comportamenti da tenere in azienda dai soggetti responsabili (Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, Lavoratrici e Lavoratori) in merito alla tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie in ottemperanza all'art. 4 del D.L. del 25/11/96 n. 645, all'art. 21 del D.L. 626/94 e Circolare del 6/5/97, n. 66/97 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale., D.Lgs. 26.3.2001 n. 151.

La Procedura è destinata ad assolvere i compiti di informazione del datore di lavoro e viene distribuita a tutte le Lavoratrici, al momento della visita medica di assunzione, dal Servizio di Sorveglianza Sanitaria dei lavoratori.

 <p>REGIONE VENETO AZIENDA U.L.S.S. 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
--	--	---------------------------------

X DEFINIZIONI

<p>ASTENSIONE PER GRAVIDANZA A RISCHIO</p>	<p>In caso di gravidanza con complicanze la lavoratrice consegna alla DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO (DPL) la domanda di astensione per gravidanza a rischio rilasciato dal ginecologo di fiducia per il tempo stabilito dal ginecologo</p>
<p>ASTENSIONE PER LAVORO A RISCHIO</p>	<p>Impossibilità di adibire la lavoratrice in attività o U.O. non a rischio</p>
<p>ASTENSIONE OBBLIGATORIA</p>	<p>Due mesi prima del parto e tre dopo</p>
<p>USCITA POSTICIPATA</p>	<p>Un mese prima del parto e quattro dopo</p>
<p>ASTENSIONE ANTICIPATA</p>	<p>Tre mesi prima del parto e tre dopo</p>

La procedura ha lo scopo di garantire che la lavoratrice che si trovi in gravidanza o in periodo di allattamento, fino a 7 mesi dopo il parto, non venga adibita allo svolgimento di compiti incompatibili con lo stato, compiti individuati dal D.Lgs. n. 645 del 25 /11/96.

La procedura deve essere applicata dai Responsabili delle U.O./ dei Servizi immediatamente dopo aver avuto comunicazione scritta dello stato di gravidanza.

Per applicare la procedura, oltre alla consultazione del presente documento, può risultare utile consultare il documento di valutazione dei rischi, disponibile presso il Servizio di Prevenzione e Protezione.

Oltre ai casi specificatamente indicati nella procedura, i Dirigenti ed i Preposti potranno in ogni caso consultare il Medico Competente e/o il Servizio di Prevenzione e Protezione.

IL COMPITO LAVORATIVO COMPORTA:	AZIONI DA INTRAPRENDERE
LAVORI FATICOSI	
Lavoro che comporta movimentazione manuale dei carichi eccedenti gli 8 Kg.	Eliminare il compito lavorativo.
Lavoro che comporta stazione eretta per oltre 4 ore giornaliere.	Limitare il compito da svolgere in ortostatismo a non più di 4 ore giornaliere e permettere il riposo in condizioni appropriate (art. 33 D.lgs. n° 626/94)
Lavoro in ore notturne, dalle ore 24 alle ore- 6. (legge ordinaria del Parlamento del 05/02/99 n. 25) Dove per lavoro notturno si intende: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino (Decreto legislativo del Governo 26/11/99 n.0532.	Escludere dal lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.
LAVORI PERICOLOSI	
Lavoro con pazienti psichiatrici che presentino note di aggressività.	Eliminare il compito lavorativo.
Lavoro in aree di emergenza (pronto soccorso).	Eliminare il compito lavorativo.
LAVORI STRESSANTI	
Lavoro al videoterminale per oltre 4 ore giornaliere.	Valutare se il lavoro consente cambiamenti frequenti delle posture.
Lavoro stressante, con pause fisse e predeterminate (centralino, contatti telefonici con pazienti.)	Organizzare il lavoro in modo da consentire alla lavoratrice di assentarsi secondo necessità; se questo è impossibile assegnare diverso compito lavorativo.
SOLLECITAZIONI TERMICHE	
Sollecitazioni termiche (magazzinaggio in celle frigorifere, stilerie, lavanderie, cucine, ecc.).	NON esporre a microclimi sfavorevoli.

AGENTI FISICI	
Esposizione a radiazioni ionizzanti.	Limitare i compiti lavorativi in modo da assegnare lavoro comportante la classificazione di " operatore non esposto".
Esposizione a radiazioni NON ionizzanti (RM).	Limitare i compiti lavorativi in modo da NON esporre la lavoratrice.
Attività lavorative comportati: colpi, vibrazioni, scuotimenti.	NON adibire la lavoratrice a tali compiti.
Esposizione a sorgenti di rumore eccedenti gli 85 dBA Lep.d.	Non esporre la lavoratrice a tale esposizione.
AGENTI BIOLOGICI	
Rischio infettivo (per contatto con liquidi biologici o per via aerea).	Eliminare il compito lavorativo che comporta esposizione.
Contatto con bambini, che possono essere portatori di malattie esantematiche trasmissibili.	Contattare il Medico Competente.
Assistenza a malati infettivi/contagiosi.	Eliminare il compito lavorativo che comporta esposizione.
Esposizione ad agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 (vedi Allegato XI D.L.gs. n 626/94).	Eliminare il compito lavorativo che comporta esposizione.
AGENTI CHIMICI	
Lavoro con agenti chimici cancerogeni, mutageni o teratogeni (frasi di rischio R 40 - R 45 - R 46 - R 47 - R 49 - R 61 - R 62 - R 63 - R 64).	Eliminare il compito lavorativo che comporta rischio di esposizione.
Preparazione e somministrazione di farmaci antitumorali, medicamenti antimitotici o a base di mercurio o dei suoi sali.	Eliminare il compito lavorativo.
Lavoro con prodotti chimici assorbibili per via transcutanea o inalatoria (solventi, formaldeide, glutaraldeide, gas anestetici, ossido di etilene, benzene, ecc.).	Eliminare il compito lavorativo.
RISCHIO INFORTUNISTICO	
Attività comportanti l'uso di scale manuali (es. presso archivi, magazzini, ecc.), guida di automezzi.	Eliminare il compito lavorativo.

I Dirigenti e/o i Preposti delle U.O./ dei Servizi comunicano al Servizio Infermieristico, al Servizio Personale e Sviluppo Organizzativo e al SPP, la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro che sarà svolto dalla lavoratrice o nel caso di impossibilità comunicano la necessità di spostamento ad altre mansioni.

<p>REGIONE VENETO AZIENDA A.U.L.S.S. 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
--	--	---------------------------------

Inoltre nei seguenti reparti, dove il rischio biologico è particolarmente elevato, va valutata la necessità di provvedere allo spostamento della lavoratrice gravida, ad altri compiti:

- Sale operatorie - Sala Parto
- Pronto soccorso
- Endoscopia
- Laboratorio Analisi e Microbiologia
- Anatomia Patologica
- Istologia - Citologia
- Centro Trasfusionale
- Centro prelievi
- Malattie Infettive
- Pediatria
- Rianimazione
- Terapie intensive
- Dialisi
- Fisiopatologia respiratoria
- Degenze con ricoveri di patologie trasmissibili per via aerea (TBC, rosolia, morbillo, ecc.) e da procedure invasive e/o manovre ad alto rischio biologico

COMPITI, RUOLO E RESPONSABILITA' DEI SOGGETTI AZIENDALI

Datore di lavoro (DDL) (tramite Servizio Infermieristico, Servizio Personale e Servizio di Prevenzione e Protezione)

- valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle Lavoratrici madri (SPP)
- informa le lavoratrici e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), sui risultati della valutazione e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate (SPP - Servizio Infermieristico)
- adotta le misure necessarie con modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro (Servizio Infermieristico)
- comunica al Servizio Ispezione del lavoro la possibilità o meno dello spostamento a mansione non a rischio della lavoratrice, precisando i motivi organizzativi o produttivi (SPP)
- concede alla lavoratrice la possibilità di riposarsi in condizioni appropriate durante il lavoro (Servizio Infermieristico)
- concede il permesso retribuito per l'effettuazione di esami prenatali (Servizio Personale)
- esclude dal lavoro notturno le lavoratrici, a partire dalla data di accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino (art. 5, Legge ordinaria del Parlamento n° 903 del 09/12/1977) (Servizio Infermieristico)
- incarica il SPP, e di concerto il Servizio Infermieristico, di valutare la possibilità di spostamento della lavoratrice ad altri compiti in caso di impossibilità di adibire la stessa alla mansione svolta, anche se ridotta o modificata
- richiede parere al Medico Competente in merito alla idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa proposta (Servizio Infermieristico)

In caso di impossibilità sia di modifica temporanea che di spostamento ad altri compiti, valutato caso per caso, il Datore di Lavoro, tramite il SPP, provvede ad inviare informativa scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro per richiedere l'emanazione del provvedimento di astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 5, lettera c), della legge n. 1204/1971.

<p>REGIONE VENETO AZIENDA U.L.S.S. 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
--	--	---------------------------------

Medico Competente (MC)

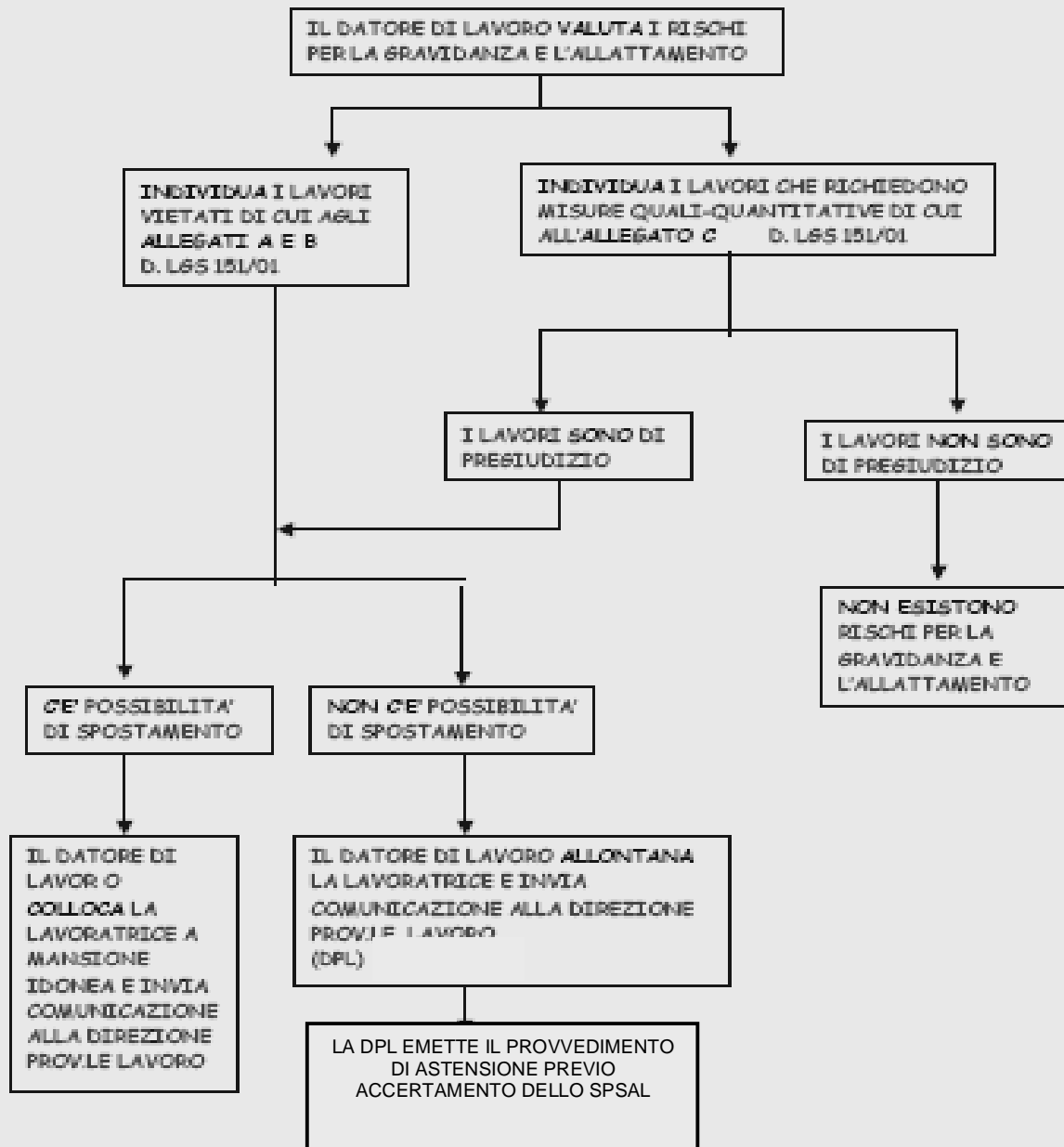
- collabora con il DDL nella valutazione dei rischi, compresi quindi quelli per la salute riproduttiva
- valuta le condizioni di lavoro pericolose per la lavoratrice madre;
- individua le mansioni non pericolose e compatibili con la gravidanza
- indica e propone l'eventuale spostamento di mansione
- informa i lavoratori e i loro RLS sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione, nella riunione periodica ex art. 11 D.lgs. 626/94

Il Medico Competente, oltre agli obblighi di sorveglianza sanitaria previsti per legge, può a richiesta esprimere un parere, comunque non vincolante, in merito alla collocazione lavorativa.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

- verifica l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per la lavoratrice madre (spostamento a mansione non a rischio, condizioni e orario di lavoro idonei)
- formula osservazioni e fa proposte riguardo le misure di protezione
- avverte il Dirigente o il Preposto relativamente ai rischi individuati per la lavoratrice madre
- promuove e collabora con il Datore di Lavoro nell'organizzazione della corretta procedura di protezione
- fa ricorso allo SPSAL o al Servizio Ispezione del Lavoro qualora ritenga che le misure di protezione per la lavoratrice non siano idonee

Percorso per la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di tutela

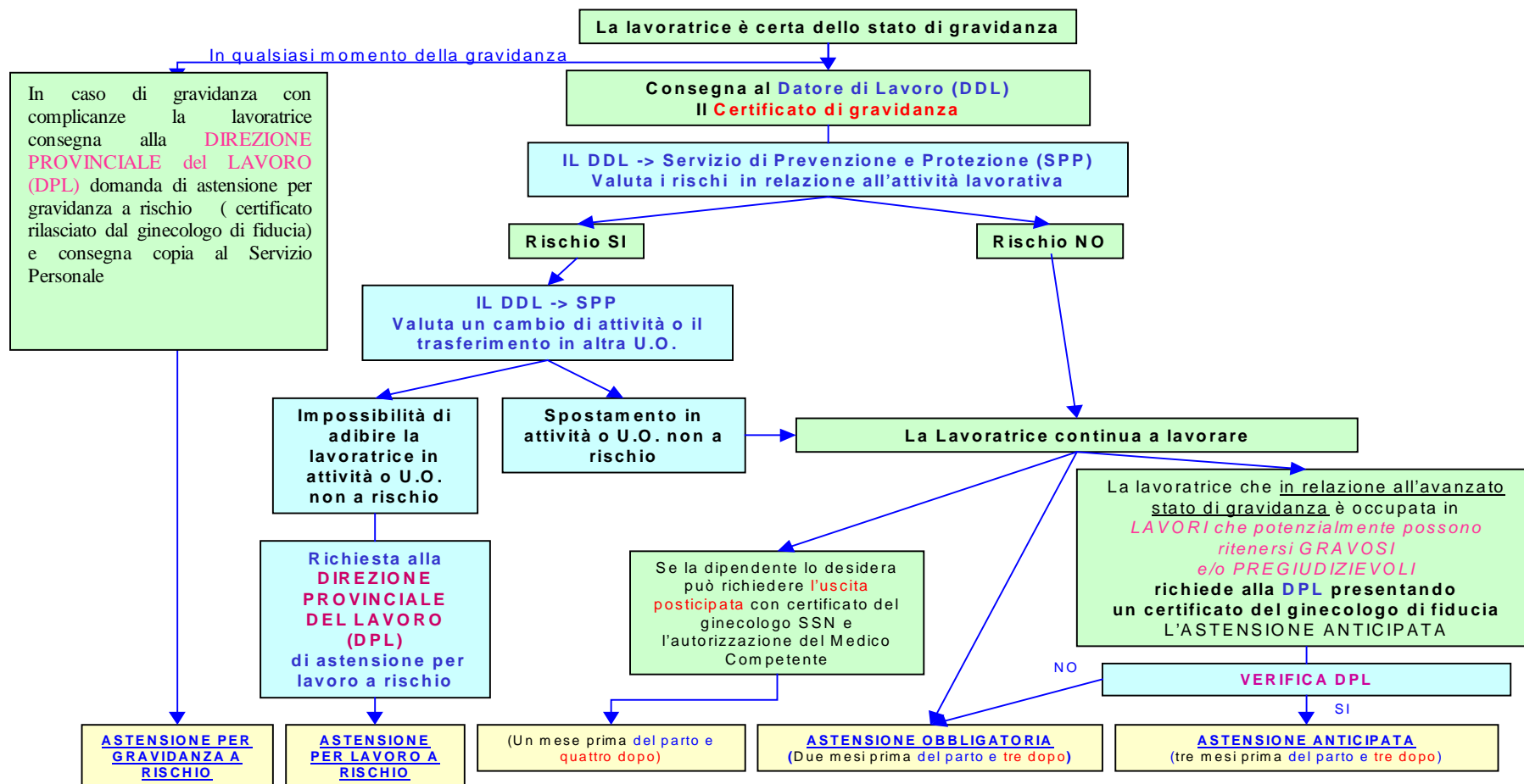


<p>REGIONE VENETO AZIENDA A.U.L.S.S. 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
--	--	---------------------------------

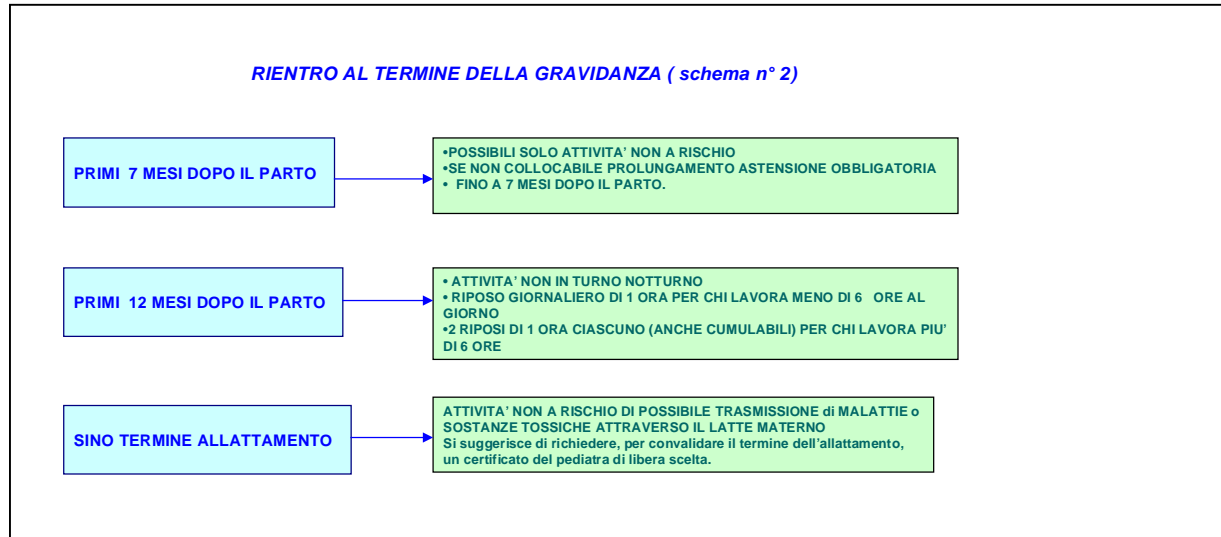
PROTOCOLLO PER LE DONNE IN GRAVIDANZA

<p>Comunicazione dello stato di gravidanza</p>	<p>Non appena accertato lo stato di gravidanza, la lavoratrice deve darne comunicazione scritta al proprio Responsabile diretto (Dirigente, Preposto)</p>
<p>Mansioni che possono essere svolte in gravidanza</p>	<p>La lavoratrice dovrà attenersi alle disposizioni ricevute dal Dirigente e dal Preposto del reparto di appartenenza, che provvederanno ad assegnare compiti lavorativi compatibili con lo stato di gravidanza.</p>
<p>Spostamento ad altre mansioni (ricollocazione)</p>	<p>Ove la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro non siano possibili per motivi organizzativi o produttivi, il Datore di Lavoro, tramite i Dirigenti interessati, adibisce la lavoratrice ad altri compiti.</p>
<p>Esami clinici in gravidanza</p>	<p>La lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di accertamenti sanitari. La lavoratrice, salvo casi di urgenza, provvederà a comunicare l'assenza con un congruo anticipo (almeno tre giorni) al proprio Dirigente o Preposto, indicando la durata stimata dell'assenza. Successivamente fornirà documentazione giustificativa concernente data, orario di effettuazione e attestazione relativa alla necessità di svolgimento durante l'orario di lavoro.</p>
<p>Periodo di allattamento</p>	<p>L'interdizione da compiti comportanti rischi specifici è obbligatoria per le donne che allattino fino a sette mesi dopo la nascita del bambino. Pertanto anche in questo periodo occorrerà applicare la presente Procedura ed astenersi da compiti che possano costituire un rischio.</p>
<p>Astensione anticipata dal lavoro per <u>gravidanza a rischio</u></p>	<p>La dipendente che si trovi in stato di gravidanza a rischio, può inoltrare apposita istanza alla Direzione Provinciale del Lavoro – Sezione Ispezione del Lavoro, al fine di ottenere l'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro prima e/o fino al periodo di astensione obbligatoria prevista per legge (art. 30 Legge n. 1204/1971 e art. 18 DPR n. 1026/1976). [MODULO 3]</p>
<p>Astensione anticipata dal lavoro per <u>lavoro a rischio</u></p>	<p>Nel caso in cui il datore di lavoro, tramite i Dirigenti interessati, non possa ricollocare la lavoratrice adibendola ad altre mansioni in attività o U.O. non a rischio, lo stesso Datore di Lavoro, tramite i Dirigenti interessati, provvede ad inoltrare richiesta di astensione per lavoro a rischio.</p>
<p>Dubbi, quesiti, casi particolari</p>	<p>Il Medico Competente ed il Servizio di Prevenzione e Protezione sono disponibili per ogni dubbio o chiarimento.</p>

PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (schema 1)



In caso di PARTO PREMATURO l'ASTENSIONE OBBLIGATORIA ha comunque una durata pari a 5 mesi



ARCHIVIAZIONE

Il presente documento deve essere conservato presso tutte le UU.OO. (reparti e servizi) dell'ULSS 21 ed archiviato in luogo facilmente accessibile a tutti gli operatori sanitari.

BIBLIOGRAFIA

- Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 "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"
- Regione Veneto "Linee guida per l'applicazione della legge 1204/1971 e del D.lgs. n° 645/1996", 2001
- Gruppo di lavoro regione Friuli-Venezia Giulia "Linee Guida per la tutela delle lavoratrici madri nel settore della Sanità" 2002
- Az. Ospedaliera Fatebenefratelli "Procedura per la tutela delle lavoratrici madri e gestanti" Milano, 2003
- SPSAL AUSL Modena "Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri", 2004
- Gruppo Coordinamento SPSAL Regione Emilia Romagna "Linee guida per la sicurezza delle lavoratrici madri", 2004
- CDC Guidelines for the preventing the transmission of tuberculosis in health care facilities. Federal Register 1994.
- Petrosillo N., Puro V., Ippolito G. Proposta di un Protocollo per la gestione delle esposizioni professionali a rischio biologico negli operatori sanitari. Giornale Italiano delle Infezioni Ospedaliere 1994.
- Molteni M. Salute e lavoro: la specificità femminile. Dossier Ambiente e Lavoro suppl. n. 37 Marzo 1997.
- Casazza G., Demichelis L., Gonnet G., Pasquero F., Pavanelli P.L. Prescrizioni in ambito sanitario per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. III° Congresso Nazionale di Medicina Preventiva dei Lavoratori della Sanità. Le collane della Fondazione Salvatore Maugeri. I documenti. (1998) 15: 426-429.
- Latocca R., Masseroli E., Arduca A., Cesana GC. Tutela delle lavoratrici madri in ambiente sanitario: esperienza di un ospedale lombardo. Folia Med. 69 (3): 1715-22, 1998
- Peruzzi M. et al. "Maternità e lavoro: valutazione della compatibilità della mansione L.1204/71-DPR 1026/76-D.lgs.645/96" Folia Med. 69(3): 1575-1590, 1998

<p>REGIONE VENETO AZIENDA U.L.S.S. 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
--	--	---------------------------------

MODULISTICA:

- **Comunicazione dello stato di gravidanza, a cura del Coordinatore/Coordinatrice della U.O. (Modulo 1)**

- **Modulo di comunicazione dell'Azienda di possibilità o impossibilità di cambio di mansione della lavoratrice in gravidanza o allattamento (Modulo 2)**
 Inviato a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione

- **Istanza di maternità anticipata o posticipata per lavoro a rischio (Modulo 3)**
 Da inviare da parte della lavoratrice alla Direzione Provinciale del Lavoro di Verona.

- **Comunicazione del Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs. n° 151/2001 (Modulo 4)**
 Da utilizzarsi da parte del Datore di lavoro al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione anticipata/posticipata (a cura del SPP).

MOD. N. 1

Al Servizio Prevenzione e Protezione
AULSS 21 – Legnago (VR)

Al Servizio Infermieristico
AULSS 21 – Legnago (VR)

Al Servizio Personale e Sviluppo Organizzativo
AULSS 21 – Legnago (VR)

Oggetto: Tutela Lavoratrici madri - Decreto 26 marzo 2001 n. 151

Con la presente si comunica che la lavoratrice, Sig.ra _____
nata il _____ residente in _____ Via _____
Tel. _____ dipendente di questa azienda con contratto:

- a tempo indeterminato
- a termine con scadenza il _____

si trova:

in stato di gravidanza con data presunta del parto _____;

La lavoratrice svolge la mansione di _____ c/o l'U.O / il Servizio di _____
comportante i seguenti rischi:

- non può essere adibita a mansioni diverse da quelle svolte o che non abbiano caratteristiche vietate.
- può essere adibita a mansioni diverse da quelle svolte o che non abbiano caratteristiche vietate.

Di seguito sono elencate le mansioni cui può essere adibita ed il nuovo profilo orario con decorrenza dal _____:

Si allega il certificato ginecologico presentato dalla lavoratrice

Il Coordinatore

MOD. N. 2

Spett.le

Azienda ULSS 21
SPSAL
Via Frattini
37045 Legnago (VR)

E p.c. alla Sig.ra

OGGETTO: Allontanamento da mansione a rischio ai sensi del D.Lgs. 151/2001 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Con riferimento alla richiesta di spostamento relativa alla Sig.ra _____
dipendente di codesta Ditta con mansione di _____
si comunica quanto segue:

Non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della gravidanza per i seguenti motivi: _____

Non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto per i seguenti motivi: _____

Non è possibile reperire una mansione adeguata dal termine del periodo di astensione obbligatoria post-parto fino a 7 mesi dopo il parto per i seguenti motivi: _____

La lavoratrice verrà adibita immediatamente alla seguente mansione: _____

Data _____

Timbro e firma
Responsabile SPP

MOD. N. 3

Alla Direzione Provinciale del Lavoro
Sezione Ispezione Lavoro
Via Filopanti, 3
37100 VERONA

La sottoscritta _____ nata a _____ il ___/___/_____
residente in _____ C.A.P. _____ via _____
Tel. ___/___/_____. U.S.L. _____
Addetta a _____ nel reparto _____
presso la Ditta _____ esercente _____
con sede in _____ via _____ Tel. ___/___/_____

CHIEDE

ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 del D. Lgs. 151/01, sulla tutela delle lavoratrici madri, di essere autorizzata ad assentarsi dal lavoro, prima della data del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro pre-parto, per uno dei seguenti motivi:

Art. 17 comma 2 lett. A): gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza di cui all'allegata certificazione sanitaria, rilasciata in data _____ per il periodo dal ___/___/_____ al ___/___/_____ ;

Art. 17 comma 2 lett. B): condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino
Dal ___/___/_____ al ___/___/_____ ;

Specificare dettagliatamente i lavori faticosi ed insalubri a cui è adibita la lavoratrice:

La sottoscritta dichiara di essere al _____ mese di gravidanza con data presumibile del parto il _____.

_____/_____/_____

Firma dell'interessata

Allega la seguente documentazione:

n. _____ certificato medico.

<p>REGIONE VENETO AZIENDA AULSS 21 Legnago</p>	<p>Procedura Lavoratrici Madri e Gestanti</p>	<p>Emissione: dicembre 2005</p>
---	--	---------------------------------

MOD. N. 4

Alla Direzione Provinciale del Lavoro
 Servizio Ispezione del Lavoro
 Via Filopanti, 3
 37100 VERONA

e, p.c., Allo SPSAL AULSS 21
 via Frattini
 37045 Legnago (VR)

Data _____

Oggetto: Decreto 26 marzo 2001 n. 151 art. 12 comma 2

Con la presente si comunica che la lavoratrice, Sig.ra _____
 nata il _____ residente in _____ Via _____ Tel.
 _____ dipendente di questa azienda con contratto a tempo indeterminato/a termine
 con scadenza il _____ si trova:

- in stato di gravidanza con data presunta del parto _____;
- in stato di allattamento con data del parto _____;

La lavoratrice svolge la mansione di _____ comportante i seguenti rischi

e non può essere adibita a mansioni diverse da quelle svolte o che non abbiano caratteristiche vietate.

Si richiede pertanto il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro a partire dal
 _____, data di allontanamento della lavoratrice, sino al periodo di astensione
 obbligatoria/sino a 7 mesi dopo il parto.

Si allega il certificato ginecologico presentato dalla lavoratrice

Timbro e firma del
 Responsabile SPP