

D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151

(Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)

VALUTAZIONE DEI RISCHI e informazioni sulla tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento

Il Datore di Lavoro

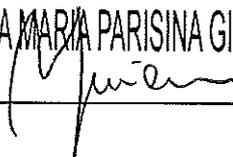
Allegato al D.V.R.

ISTITUZIONE SCOLASTICA: ISTITUTO COMPRESIVO
STATALE DI ESPERIA

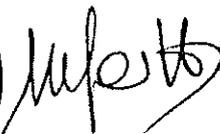
Il Dirigente Scolastico

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

PROF.SSA MARIA PARISINA GIULIANO



Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione:



Premessa

Una gravidanza priva di complicazioni è assolutamente compatibile con lo svolgimento della normale attività lavorativa, però, in alcuni casi, il lavoro o l'ambiente nel quale questo si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Se nell'attività svolta delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sono presenti rischi d'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché rischi derivanti dai processi produttivi che possono influire sulla sicurezza delle lavoratrici, la normativa stabilisce che il datore di lavoro concordemente con il medico competente (ove previsto) deve adottare misure di prevenzione e protezione che prevedono anche la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro. Se tali modifiche non sono possibili, il datore di lavoro deve procedere o allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni, o concedere l'astensione anticipata dal lavoro informando contestualmente il Servizio Ispezione del Lavoro territoriale

LEGISLAZIONE

La legislazione vigente in materia di tutela della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento è rappresentata dal **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"** che ha recepito e armonizzato le precedenti normative in materia; tale decreto disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Definizioni

Il Decreto fornisce le seguenti definizioni:

- *congedo di maternità* si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice
- *congedo di paternità* si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità
- *congedo parentale* si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore
- *congedo per la malattia del figlio* si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa
- *lavoratrice o lavoratore*, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i lavoratori subordinati e quelli ad essi equiparati, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.