

Prot. PG/ 2014 / 14047

Sassari, 23 giugno 2014.-

Inoltrata via mail

**A tutti i dipendenti****Oggetto: aggiornamento della politica aziendale a tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici madri**

Di seguito la versione aggiornata, a cura del U.O. Risorse Umane e del Servizio delle Professioni Sanitarie, delle Linee Guida Aziendali a tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici madri. Questa revisione si è resa necessaria, rispetto a quella del dicembre 2010, in quanto è stato modificato il percorso autorizzativo.

***“La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana”***  
**Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 05/10/2000**

La finalità di queste linee guida è quella di diffondere a tutti i dipendenti e agli attori della prevenzione, in particolare Dirigenti e Preposti, a livello aziendale uno strumento il più possibile efficace e pratico per la tutela dai rischi per la salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento.

In materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (art. 2, comma 1, lett. a) D.Lgs 81/2008) è definito “lavoratore” qualsiasi persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro, **ivi compreso il personale in formazione.**

Il Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 151/2001) disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità, prevedendo anche misure preventive e protettive per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza e dopo il parto.

**La lavoratrice che accerti il proprio stato di gravidanza dovrà darne tempestiva comunicazione al Responsabile del Servizio di appartenenza e consegnare il certificato medico al Servizio Risorse Umane .**

La valutazione preventiva consente di eseguire l’obbligatoria valutazione individualizzata dei rischi e di mettere in atto le misure di protezione adeguate (tra cui la revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio, il cambio di mansione, oppure, nell’impossibilità di attuare i primi due, la richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro di interdire la lavoratrice).

**Il fattore “tempo” è fondamentale** in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli. Determinante quindi una tempestiva comunicazione del proprio stato al datore di lavoro.

La valutazione dei rischi a carico del datore di lavoro prevede l’identificazione dei lavori vietati (per i quali è previsto l’allontanamento durante la gravidanza e, in alcuni casi, fino a sette mesi dopo il parto) e,

relativamente ai restanti lavori, l'individuazione di possibili fattori di rischio residuo (es. l'orario, i turni, la postura fissa ecc.) per i quali devono essere adottate misure protettive.

In secondo luogo il datore di lavoro deve valutare, in relazione all'organizzazione aziendale, la possibilità di spostamento a mansioni compatibili con la gravidanza e con il periodo post-partum.

Infine se lo spostamento non è possibile il datore di lavoro deve avviare con la Direzione Territoriale del Lavoro la procedura di interdizione anticipata.

Secondo la normativa vigente è vietato adibire le donne al lavoro:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (**5 mesi**), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

### ***L'INTERDIZIONE DAL LAVORO (art. 17 D.Lgs 151/2001 e art. 15 DL 5/2012 convertito in Legge n. 35/2012 )***

- I. **Interdizione per patologia**: la lavoratrice, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (cd. "gravidanza a rischio), dovrà presentare la domanda ai servizi SPRESAL - ASL Sassari competenti per il rilascio della relativa autorizzazione. L'esito dell'istanza dovrà essere presentato al Servizio Risorse Umane.
  
- II. **Interdizione per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli** dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un massimo di sette mesi dopo il parto: quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino la lavoratrice dovrà darne comunicazione al datore di lavoro e presentare il certificato rilasciato dal ginecologo attestante lo stato di gravidanza alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per luogo di lavoro. **Il diritto all'astensione decorrerà dalla data della richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro e sarà disposta in via cautelativa, mentre il provvedimento definitivo potrà essere emanato solo a seguito di pronunciamento del datore di lavoro in merito alla possibilità o meno di impiego confacente** (c.d. cambio mansioni).

Quando il datore di lavoro viene edotto della condizione di gravidanza ne informa il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente che predisporre una visita di idoneità (art. 41, comma 2, lett. d, D.Lgs. 81/2008) al fine di definire le condizioni di ricollocabilità del dipendente.

Il Medico Competente, di concerto con il Servizio di Prevenzione e Protezione, valuterà i rischi connessi alla mansione della lavoratrice, stabilirà se gli stessi rientrano tra quelli che sono considerati dalla normativa come pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino e valuterà le mansioni compatibili con lo stato di gravidanza.

L'esito della valutazione sarà trasmesso al Responsabile del Servizio di appartenenza (es. Servizio delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario del comparto, Direzione Medica di Presidio per la Dirigenza Medica)

*N.B.* quando possibile la lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto, l'astensione per incompatibilità ambientale opera solo ove lo spostamento non sia possibile per ragioni organizzative aziendali.

A puro titolo esemplificativo si riportano di seguito alcuni esempi di lavori vietati

- lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti,
- attività che comportano procedure invasive e/o manovre ad alto rischio biologico o esposizione ad agenti biologici potenzialmente infettivi (esempi indicativi sono: reparti di malattie infettive, pneumologia, laboratori di microbiologia, centri prelievi e centri trasfusionali, pronto soccorso, pediatria, anatomia patologica, reparti dialisi, sale operatorie e degenze chirurgiche).
- mansioni con esposizione agli agenti chimici. Per l'estrema molteplicità e variabilità degli agenti chimici presenti in ambiente sanitario è necessario di volta in volta valutare la pericolosità in gravidanza dell'esposizione ai singoli prodotti.

### **DOPO IL PARTO**

Subito dopo il parto la lavoratrice e' tenuta a presentare al Servizio Risorse Umane il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Anche nel caso di perdita del nascituro (aborto spontaneo o terapeutico) la lavoratrice e' tenuta a presentare al Servizio Risorse Umane il relativo certificato medico.

**Astensione post partum:** per ottenere l'autorizzazione all'astensione dal lavoro di cui all'art. 17, comma 2, lett. b) e c) del D.Lgs 151/2001, la lavoratrice dovrà tempestivamente presentare il certificato di nascita del bambino alla Direzione Territoriale del Lavoro. Anche in questo caso, il Medico Competente, di concerto con il Servizio di Prevenzione e Protezione, valuterà i rischi connessi alla mansione della lavoratrice, stabilirà se gli stessi rientrano tra quelli che sono considerati dalla normativa come pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino.

### **RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE**

Secondo l'Art. 39. D.Lgs 151/2001 il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

**RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE**

I periodi di riposo giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

**LAVORO NOTTURNO**

**E' vietato** adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

**Non sono obbligati** a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, previa richiesta al Servizio Risorse Umane;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, previa richiesta al Servizio Risorse Umane.

**INDIRIZZI UTILI**

- Servizio Risorse Umane Azienda Ospedaliero-Universitaria di Sassari**  
Via Michele Coppino 26, 2° piano, tel 079.2830695-0792830612, fax 0792830697,  
indirizzo PEC [risorse.umane@pec.aou.ss.it](mailto:risorse.umane@pec.aou.ss.it),  
orari di apertura al pubblico: dal lunedì al venerdì dalle ore 11.00 alle ore 13.00;
- Servizio Professioni Sanitarie**  
Via M. Coppino, 26 - piano 3°, tel. 079/2830623 - fax 079/2830620  
Indirizzi mail [antoniomasala@aousassari.it](mailto:antoniomasala@aousassari.it) - [pbrocchi@aousassari.it](mailto:pbrocchi@aousassari.it)  
orari di apertura al pubblico: dal Lunedì al Venerdì dalle ore 08.00 alle ore 13.30;
- Medico Competente**  
Via G. Matteotti, 60 – piano 1°, tel. 079/228000 - fax 079/228352  
Indirizzi mail: [antserra@auniss.it](mailto:antserra@auniss.it) – [mocci@uniss.it](mailto:mocci@uniss.it)  
orari di apertura al pubblico: dal Lunedì al Venerdì dalle ore 08.00 alle ore 13.30;
- Direzione Medica di Presidio**  
Viale San Pietro - Palazzo Clemente - Terzo piano  
tel 079229070, fax 079229109;
- Direzione Territoriale del Lavoro di Sassari** -Via Lelio Basso, 07100 Sassari  
Tel. 079.2850200 fax 079.2850215, indirizzo PEC [DPL.Sassari@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:DPL.Sassari@mailcert.lavoro.gov.it),  
orari di apertura al pubblico: dal lunedì al venerdì dalle ore 9,00 alle ore 12,45  
lunedì e il martedì dalle ore 15,30 alle ore 16,45;
- SPRESAL –ASL di Sassari** –Via Rizzeddu 21/b pal. H, 07100 Sassari  
Tel. 079.2062882 fax 079.2062881 [segreteria.spresal@aslsassari.it](mailto:segreteria.spresal@aslsassari.it),  
orari di apertura al pubblico: dal lunedì al venerdì dalle ore 10,00 alle ore 12,00.-