



Ministero dell'Istruzione e del Merito  
Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio  
**ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "G. NICOLINI"**  
**DI CAPRANICA con plessi di VEJANO**

Via Madre Teresa di Calcutta, snc tel. :0761 669085  
vtic82500a@istruzione.it - vtic82500a@pec.istruzione.it  
CM: VTIC82500A - CF: 80018870560 – Codice Univoco Ufficio UF9ZQ3  
sito:[www.icnicolinicapranica.edu.it](http://www.icnicolinicapranica.edu.it)

**ALLE LAVORATRICI IN SERVIZIO PRESSO QUESTO ISTITUTO**

**AL SITO WEB**

**CIRCOLARE n. 20**

**OGGETTO: Tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento; obblighi e diritti ai sensi della normativa vigente**

Con la presente si intende informare tutte le lavoratrici in stato di gravidanza o che allattano sui propri diritti e sulle tutele previste dalla normativa vigente, in particolare dal **D.Lgs. n. 151/2001** (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) e dal **D.Lgs. n. 81/2008** (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro). È dovere del Dirigente Scolastico assicurare la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza e allattamento, adottando le misure necessarie a garantire che non vi siano rischi per loro e per i nascituri.

**Comunicazione dello stato di gravidanza**

In conformità all'art. 12 del **D.Lgs. n. 151/2001**, le lavoratrici devono comunicare tempestivamente il proprio stato di gravidanza al Dirigente Scolastico. Tale comunicazione è fondamentale per consentire la corretta valutazione dei rischi e l'adozione delle necessarie misure preventive.

**Valutazione dei rischi e modifiche delle condizioni lavorative**

Ai sensi dell'art. 28 del **D.Lgs. n. 81/2008**, il Dirigente Scolastico ha l'obbligo di effettuare una valutazione dei rischi specifici per le lavoratrici in gravidanza o in periodo di allattamento. Tale valutazione prende in considerazione l'esposizione ad agenti fisici, chimici, biologici e le condizioni di lavoro che possono risultare nocive. Il **D.Lgs. n. 151/2001**, all'art. 7, vieta esplicitamente l'assegnazione delle lavoratrici gestanti a mansioni che prevedono il sollevamento e spostamento di pesi, l'esposizione a sostanze pericolose e il lavoro in condizioni insalubri o eccessivamente faticose.

In caso di rischio, il datore di lavoro deve garantire il cambio di mansione della lavoratrice per tutta la durata della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, come previsto dall'art. 15 del **D.Lgs. n.**



**151/2001.** Se non è possibile il cambio di mansione, è necessario attivare la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro, tramite comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, come stabilito dall'art. 17 del medesimo decreto.

### **Astensione obbligatoria e anticipata**

Le lavoratrici hanno diritto all'**astensione obbligatoria** dal lavoro per un periodo che inizia due mesi prima della data presunta del parto e si conclude tre mesi dopo il parto, come stabilito dagli artt. 16 e 20 del **D.Lgs. n. 151/2001**. È altresì prevista la possibilità di richiedere l'astensione anticipata dal lavoro in caso di rischi specifici legati alla mansione o in caso di complicazioni mediche, come indicato all'art. 17.

La lavoratrice può anche richiedere una riduzione del periodo di astensione prima del parto da due a un mese, estendendo l'astensione post-partum fino a quattro mesi, a condizione che il medico competente attesti che tale scelta non rappresenti un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro, come previsto dall'art. 20 del **D.Lgs. n. 151/2001**.

### **Agenti pericolosi e condizioni di lavoro**

L'esposizione a determinati agenti fisici (come radiazioni ionizzanti e non ionizzanti), chimici (come cancerogeni e mutageni) e biologici (come i virus di varicella, rosolia e citomegalovirus) è severamente regolamentata per le lavoratrici in stato di gravidanza, come previsto dagli allegati del **D.Lgs. n. 151/2001**. L'art. 7 vieta inoltre il sollevamento di pesi e l'impiego in attività che comportano sforzi fisici eccessivi, rumore superiore a 80 dB, posture fisse e prolungate o condizioni termiche particolarmente gravose.

Lavori che includono la movimentazione manuale di carichi o l'uso di videoterminali per periodi prolungati possono essere ridimensionati o regolati, seguendo quanto stabilito dal Decreto Ministeriale del 2 ottobre 2000.

### **Supporto e consulenza**

Si invitano tutte le lavoratrici a consultare il proprio medico curante o il ginecologo per ottenere un certificato medico che attesti il proprio stato di salute e eventuali indicazioni specifiche. Le lavoratrici che rientrano nelle casistiche previste dalla legge per l'astensione anticipata o obbligatoria sono invitate a presentare la documentazione al Dirigente Scolastico e a mettersi in contatto con l'INPS per le procedure necessarie.

Per ulteriori informazioni, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) restano a disposizione per fornire chiarimenti e assistenza.

Capranica, 2/10/2024

LA DIRIGENTE SCOLASTICA

*Dott.ssa Maria Luisa Iaquinia*



firma autografa omessa ai sensi dell'art.3 comma 2 del d.lgs. 39/1993