

ISTITUTO ISTRUZIONE SUPERIORE "DON MILANI-PERTINI"

Via XXV Luglio n. 89. 74023 GROTTAGLIE (TA) - Tel. 0995661026 – www.donmilanipertini.edu.it
Ambito PUG0000023 - Codice scuola TAIS01200V - C.F. 90122860738 - e-mail: tais01200v@istruzione.it; tais01200v@pec.istruzione.it
SEZIONI ASSOCIATE

Istituto Professionale di Stato per i Servizi Commerciali e Socio-sanitari "Don Lorenzo Milan"
Istituto Tecnico Economico (Amministrazione, Finanza e Marketing- Turismo) e Tecnologico (Logistica e Trasporti) "Sandro Pertini"
Corso Istruzione Adulti (Amministrazione, Finanza e Marketing)

A tutte le lavoratrici dell'Istituto

Al R.S.P.P. Corrado Sapio

All'Albo

Oggetto: *tutela delle lavoratrici*

In riferimento al D. Lgs. 25 novembre 1996, n. 645, al Testo coordinato del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 con il D. Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*, si ricorda a tutte le lavoratrici la necessità di informare il Datore di Lavoro/Dirigente Scolastico del proprio stato di gravidanza, non appena accertato, informazione che risulta obbligatoria in caso di attività che comportano esposizioni a radiazioni ionizzanti (*artt. 6,8, D. Lgs. 151/01*).

A seguito di tale informazione, nell'ambito e agli effetti della valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) e art. 28 Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il Datore di Lavoro/Dirigente Scolastico sulla base del documento elaborato dal Servizio di Prevenzione e Protezione, valuterà specificatamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in particolare quelli derivanti da esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, a processi o a condizioni di lavoro pericolosi, faticosi e insalubri (*art. 11 del D. Lvo 151/01*) per adottare le misure necessarie affinché i rischi siano eliminati, modificandone, ove necessario, le condizioni e l'orario di lavoro durante la gravidanza e fino ai sette mesi di età del figlio (*artt. 7, 12, D. Lgs. 151/01*).

In riferimento alla nota INLnota-2201-23-3-2020 (GRAVIDANZA punto 2) si segnala che i procedimenti in questione sono connessi all'esigenza di tutela della salute della lavoratrice madre e come tali indifferibili. Peraltro, proprio il possibile contagio Covid-19, ha fatto registrare un incremento delle richieste di interdizione ante o post partum, spesso sulla base di una semplice dichiarazione del medico competente che ne conferma la necessità proprio a causa della pericolosità del rischio biologico da contagio Covid-19, ed in assenza di un formale aggiornamento del DVR da parte del datore di lavoro. Al riguardo, va considerato che l'art. 5 del D.P.R. n. 1026/1976, comma 4, prevede che "l'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lett. b), della legge anche quando vi siano pericoli di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia".

In considerazione di quanto sopra, si ritiene che il provvedimento di interdizione anticipata, in relazione alle sole attività di cui all'elenco allegato al D.P.C.M. 22 marzo 2020 (atteso che per le altre è

prescritta la chiusura) e fermo restando l'effettivo pericolo di contagio (la lavoratrice in smart working non può evidentemente considerarsi soggetto effettivamente in "pericolo"), può essere rilasciato anche in assenza di aggiornamento del DVR sulla base di quanto previsto all'art. 5 del richiamato D.P.R. e delle disposizioni emanate dal Governo per la gestione della situazione emergenziale.

L'istanza dovrà essere inoltrata all'Ispettorato del lavoro per e-mail o per PEC.

Tali provvedimenti si adottano anche per le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età (*art.6*).

Si fa inoltre presente che le lavoratrici gestanti, fermo restando quanto detto, hanno comunque "la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il Medico Specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro" (*art. 20, D. Lvo 151/01*).

Si fa presente che la mancata comunicazione da parte delle lavoratrici interessate al Datore di Lavoro comporta loro un'assunzione di responsabilità, in quanto verrebbero a mancare le informazioni necessarie per aggiornare la valutazione dei rischi connessa alle rispettive attività lavorative.

Si allega copia della documentazione (*Allegato A*) da inviare al Datore di Lavoro/Dirigente Scolastico debitamente firmata dalla lavoratrice interessata.

La presente comunicazione costituisce atto ufficiale ai fini dell'informazione dei lavoratori.

Distinti saluti

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Prof.ssa Giusi DITROIA