

**PROCEDURA PER LA GESTIONE DI
TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI GESTANTI,
PUERPERE, O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO – D.LGS N. 151/2001
A CURA DI U.O. SPISAL DELLA ASP DI VIBO VALENTIA**

Redatto da

Gruppo di lavoro

Dott.ssa Lucia Nusdeo

Dott. Annunziato Rosaniti

Dott. Luigi Sesto

Dott.ssa Simona Ponessa

Dott.ssa Ludovica Scaramuzza

Coordinamento gruppo di lavoro

Dott.ssa Anna Maria Renda - Direttore *ff* S. P.I.S.A.L.

Approvato da

Dott. Ilario Lazzaro – Direttore Sanitario ASP Vibo Valentia

Dott. Domenico La Tessa – Referente Dipartimento di Prevenzione

Data di pubblicazione 23 Gennaio 2026

1. Sommario

2. PREMESSA	3
3. NORME DI COMPORTAMENTO	4
4. FLOWCHART	5
Allegato 1.....	6

2. PREMESSA

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE, O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO – D.LGS 151/2001

Al fine di consentire l'adozione (anche solo temporanea) di tutte le cautele e le misure necessarie per la tutela del personale e l'incolumità fisica della gestante e del nascituro, si richiede a tutte le lavoratrici in età fertile di comunicare al Datore di Lavoro, mediante opportuna certificazione medica, il proprio stato di gravidanza per un'ideale collocazione lavorativa della lavoratrice gestante, che **dovrà essere allontanata dallo svolgimento di tutte le eventuali attività a rischio della propria mansione.**

La normativa in riferimento (D. Lgs 151/01), al Capo II, prescrive misure volte alla tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi di età del nascituro..., *“che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato ... omisiss”*.

Più in particolare l'art. 7 del citato decreto impone il divieto di adibire le lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento all'espletamento di particolari attività considerate pericolose, faticose e insalubri in relazione alla particolare condizione fisiologica della lavoratrice stessa. L'elenco di tali attività vietate viene illustrato in dettaglio negli allegati A e B del richiamato decreto.

La complessità della normativa in argomento, oltre che la rilevanza dei suoi obiettivi, richiede uno sforzo congiunto da parte di tutte le figure aziendali interessate (lavoratrici, RLS, RSPP, medico competente, datore di lavoro, direzione sanitaria, amministrazione), le quali dovranno fornire la più completa collaborazione per gli aspetti di loro competenza.

La completa procedura interna per la corretta gestione di tutti i casi di specie viene illustrata in una scheda informativa che, nel corso della visita medica preventiva, il medico competente potrà fornire per iscritto alla lavoratrice e che per opportuna informazione e norma viene allegata alla presente.

Si segnala, infine, che in virtù del disposto di cui all'art. 6 comma 2 della normativa in argomento, la tutela di cui trattasi deve considerarsi estesa anche alle lavoratrici che abbiano ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. NORME DI COMPORTAMENTO VOLTE ALLA TUTELA DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

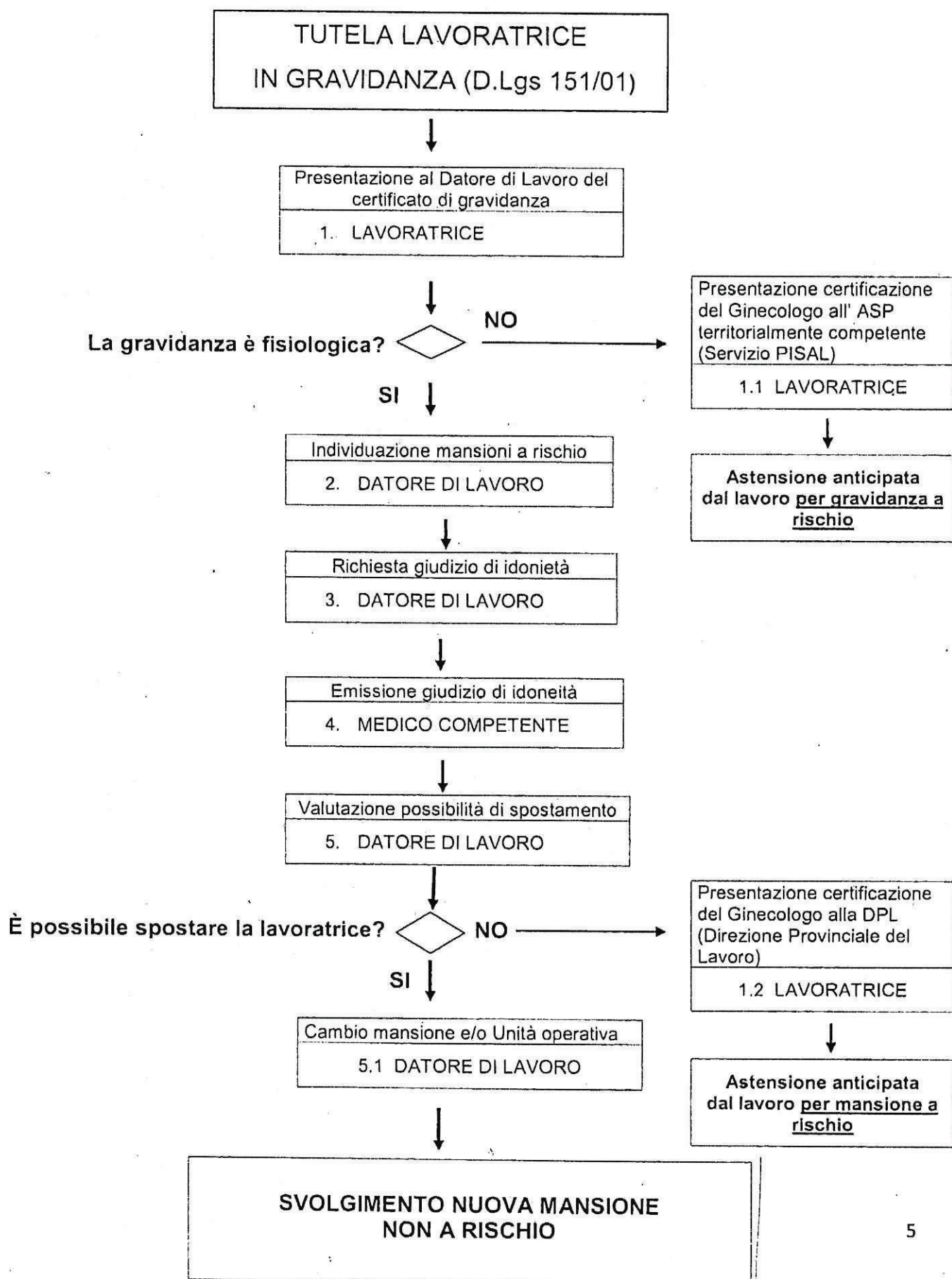
- 1) Non appena accertato il proprio stato di gravidanza, la **Lavoratrice** deve:
 - Notificare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza mediante certificazione medica da parte del ginecologo.
- 2) Il **Datore di Lavoro**, non appena informato, deve immediatamente:
 - Acquisire la certificazione medica del ginecologo che attesta la gravidanza;
 - Comunicare immediatamente alle figure aziendali sotto elencate lo stato di gravidanza della Lavoratrice, per individuare un'adeguata collocazione lavorativa per l'interessata;
 - Medico Competente
 - RSPP
 - Direzione Sanitaria o Ufficio del Personale
 - Amministrazione;
 - Verificare l'avvenuto allontanamento della lavoratrice interessata dalle attività lavorative comportanti la possibile esposizione della stessa a fattori di rischio, provvedendo alla formale notifica alla lavoratrice del provvedimento assunto nei suoi riguardi.
- 3) Il **Medico Competente** e l'**RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione)**, ognuno per quanto di sua competenza, provvederanno a verificare l'adeguatezza della nuova destinazione lavorativa in relazione ai disposti di legge in materia, fornendo, anche attraverso un sopralluogo mirato negli ambienti di lavoro, particolari misure di prevenzione e/o protezione e/o eventuali norme comportamentali cui attenersi.

Tali ulteriori indicazioni dovranno essere formalmente notificate alla Lavoratrice interessata, al Datore di Lavoro e alla Direzione Sanitaria o Ufficio del Personale.
- 4) La **Lavoratrice**, in attesa di ricevere le nuove disposizioni da parte del Datore di Lavoro, deve continuare ad astenersi dallo svolgimento di qualsiasi attività a rischio.

FLOWCHART

INFORMATIVA TUTELA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

(in applicazione del D.Lgs 151/01)



ALLEGATO

DICHIARAZIONE DELLA DIPENDENTE DI ACQUISIZIONE INFORMATIVA SULLA NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI TUTELA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (D.Lgs 151/01)

La sottoscritta
nata a il residente a
via dipendente dell'Azienda
in qualità di

DICHIARA

di essere stata informata dal Medico Competente dr.
in occasione della visita preventiva/periodica:

- circa la normativa vigente riguardante le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità (D. Lgs 151/01);
- circa il percorso istituito presso l'Azienda..... dal momento dell'accertamento della gravidanza fino al congedo di maternità;
- circa le procedure previste alla ripresa dell'attività lavorativa dopo il suddetto periodo di astensione lavorativa.

Si consegna schema di procedura operativa

Li, ...

In fede

.....