Istituto Comprensivo
Libero Andreotti
Pescia (PT)

08 Ottobre 2025

Circolare numero 52

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.**

Supporto e consulenza

Si invitano tutte le lavoratrici a consultare il proprio medico curante o il ginecologo per ottenere un certificato medico 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.

Pescia (PT), 08/10/2025

Il Dirigente Scolastico **Dott. Massimiliano Buttazzo**