

Una dipendente è incinta: gli obblighi in ordine di tempo

Checklist di autoverifica in 15 domande · GMS — Global Medical Service, Milano

Gli obblighi verso una lavoratrice in gravidanza non partono dal congedo: partono **dal giorno in cui l'azienda viene informata**. Da quel momento certe lavorazioni le sono vietate per legge, non su parere del medico.

Le domande sono in ordine di tempo. Le prime cinque riguardano cose da fare subito — e sono quelle che, nella pratica, si scoprono in ritardo.

Azienda

Lavoratrice / mansione

Comunicazione ricevuta il

A • Dal giorno della comunicazione

La valutazione dei rischi per le gestanti va fatta prima, in astratto; l'applicazione al caso concreto comincia adesso.

		SÌ	NO
1	Il DVR contiene già una valutazione dei rischi per la gravidanza e l'allattamento, o va scritta ora di corsa?	☐	☐
2	Hai verificato se la sua mansione comporta lavorazioni vietate dal D.Lgs. 151/2001 — sollevamento di pesi, agenti chimici o biologici, radiazioni, vibrazioni, posizione eretta prolungata?	☐	☐
3	È stata informata per iscritto dei risultati di quella valutazione e delle misure adottate?	☐	☐
4	Se la mansione è vietata o a rischio, è stata spostata ad altra mansione compatibile?	☐	☐
5	Il medico competente è stato coinvolto, dove c'è sorveglianza sanitaria?	☐	☐

B • Le cose che restano vietate per mesi

Alcuni divieti superano il parto di parecchio, e sono i più dimenticati quando la lavoratrice rientra.

		SÌ	NO
6	Il lavoro notturno , tra le 24 e le 6, è escluso fino al compimento di un anno del bambino?	☐	☐
7	Il divieto di lavori pericolosi, faticosi e insalubri è rispettato fino a sette mesi dopo il parto ?	☐	☐
8	Se lavora al videoterminale , ha pause più frequenti e una postazione rivista?	☐	☐
9	Se il rischio non è eliminabile e non c'è mansione alternativa, è stata chiesta l' interdizione anticipata all'Ispettorato territoriale del lavoro?	☐	☐
10	Chi la sostituirà è stato formato per tempo , o si scoprirà il buco il primo giorno di congedo?	☐	☐

Lo spostamento di mansione non è una concessione

Quando la lavorazione è vietata, spostare la lavoratrice è un **obbligo**, e lo spostamento non può comportare una riduzione della retribuzione. Se non esiste una mansione compatibile in azienda, non si improvvisa: si chiede l'interdizione all'Ispettorato, che è la via prevista proprio per questo caso.

Una dipendente è incinta: gli obblighi in ordine di tempo

Checklist di autoverifica — pagina 2 di 2

C • Congedo e rientro

Qui gli errori non sono di sicurezza ma di gestione, e si pagano lo stesso.

	SÌ	NO
11 Sono chiare le date del congedo obbligatorio e le opzioni di flessibilità previste, che richiedono certificazione medica?	☐	☐
12 Al rientro , è prevista la visita del medico competente prima di riprendere la mansione precedente?	☐	☐
13 I riposi giornalieri per allattamento sono stati concessi e organizzati, non solo concordati a voce?	☐	☐
14 Al rientro, la formazione e gli aggiornamenti scaduti durante l'assenza sono stati recuperati?	☐	☐
15 La valutazione dei rischi per le gestanti è scritta in modo utilizzabile per la prossima volta , o è tarata su questa singola persona?	☐	☐

NO alla domanda 1 → è il punto da cui viene tutto il resto

La valutazione dei rischi per gestanti, puerpere e in allattamento è dovuta **a prescindere** dal fatto che oggi ci sia una lavoratrice incinta: va fatta prima, per tutte le mansioni occupate da donne. Farla il giorno della comunicazione significa decidere di corsa cose che avrebbero richiesto di essere pensate.

Tutti SÌ nel blocco A → la parte difficile è fatta

Restano i divieti lunghi del blocco B: il lavoro notturno fino al primo compleanno del bambino e i lavori pericolosi fino a sette mesi dopo il parto. Sono quelli che saltano al rientro, quando l'attenzione è già calata.

Una gravidanza in azienda è una scadenza sola, ma con dieci date dentro

GMS affianca le aziende di Milano e provincia sulla valutazione dei rischi per le gestanti e sulla sorveglianza sanitaria: la sezione del DVR viene scritta una volta e vale per tutte, e le date le presidiamo noi — info@gms-srl.it · 02 41.22.561.

Le date di questo caso

Annota qui: comunicazione ricevuta, mansione modificata o spostata, informazione consegnata, eventuale richiesta all'Ispektorato, inizio del congedo. Sono le cinque date che ti verranno chieste se qualcosa va storto.