PROCEDURA

"TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE E DELLA MATERNITA'"

Verifica ed approvazione

Alvaro Ferri

Autorizzazione all'emissione

Massimiliano Rossi

SAMAC APPALTI SRL

Rev.	Data	Motivo della revisione / emissione del documento
0	21.04.2023	Prima emissione
1		
2		
3		
4		
5		

INDICE

1 - SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

2 - NORMATIVE DI RIFERIMENTO

3 - MODALITÀ OPERATIVE

4 – ANNOTAZIONI E DEFINIZIONI

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La legislazione in vigore stabilisce che tutti i datori di lavoro devono integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR) con la valutazione dei rischi relativi alla sicurezza ed alla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a 7 mesi dopo il parto, le quali abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato.

In particolare, la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici deve riguardare l'esposizione a rischi fisici, chimici o biologici, di processo ed eventuali condizioni pregiudizievoli di lavoro, come previsto dalla legislazione vigente.

SAMAC Appalti S.r.l. fornirà evidenza dell'avvenuta valutazione dei rischi per le lavoratrici madri mediante la compilazione del modello **Valutazione rischi lavoratrici madri**.

2. NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Norma SA 8000:2014 - Responsabilità Sociale
- Linea Guida SA 8000
- Manuale di Gestione per la Responsabilità Sociale (MGRS)
- Convenzioni ILO e Raccomandazioni
- Leggi vigenti applicabili alla Responsabilità Sociale
- D. Lgs. 26.03.2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di Salute e Sicurezza delle lavoratrici madri
- Convenzione ILO n.183 – Protezione della maternità
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Dichiarazione universale dei diritti umani

3. MODALITA' OPERATIVE

3.1 DISPOSIZIONI GENERALI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE NEI RIGUARDI DELLE LAVORATRICI MADRI

- Le lavoratrici gestanti ed in generale le donne incinte e le madri che allattano hanno diritto (previa presentazione di domanda e successiva documentazione) a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche nel caso questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
- Le lavoratrici di cui al punto precedente hanno il diritto di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.
- Non verranno adibite al lavoro le lavoratrici nel periodo intercorrente tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi allo stesso, nonché per gli eventuali periodi di complicanze della gestazione debitamente riconosciuti.
- Le lavoratrici hanno tuttavia la facoltà di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, previa attestazione da parte del medico specialista del SSN e del medico competente che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- Le lavoratrici non verranno adibite al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi e insalubri dall'inizio della gestazione e fino a sette mesi di età del bambino. In presenza di tali lavori, verrà valutata la possibilità di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni; se ciò non sarà possibile si provvederà perché venga esteso il periodo di astensione dal lavoro. Le lavoratrici non debbono in alcun caso sollevare pesi superiori ai 20 kg. (i limiti massimi scendono eventualmente a 15 kg. per le adolescenti e 5 kg. per le minori degli anni 15).
- In presenza di tali lavori, verrà valutata la possibilità di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni o di modificare temporaneamente l'orario di lavoro. Se ciò non sarà possibile si provvederà perché venga esteso il periodo di astensione dal lavoro.
- Dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino è vietato adibire al lavoro le donne dalle ore 24 alle ore 6.
- Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
  - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni (o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa);
  - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
  - la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5.2.1992, n. 104.
- Le lavoratrici madri avranno la possibilità di fruire, nel corso del primo anno di età del bambino, di uno o più periodi di astensione facoltativa, per un massimo di sei mesi, con diritto alla conservazione del posto.
- Pur non essendo presenti presso l'azienda una camera di allattamento o un asilo nido, le lavoratrici madri fruiranno, fino ad un anno di età del bambino, di uno o due periodi giornalieri di riposo retribuiti, con possibilità di cumulo. Nel caso di orario inferiore alle sei ore, il riposo è uno solo.
- Durante i periodi di riposo, nel caso in cui la lavoratrice non fruisca della camera di allattamento o dell'asilo nido aziendale, avrà diritto ad uscire dall'azienda.

- La lavoratrice o alternativamente il padre ha diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni, dietro presentazione di certificato medico.
- Il cambio di mansioni o la riduzione dell'orario di lavoro in conseguenza di quanto previsto al punto precedente, non comporterà per la donna riduzioni di retribuzione o perdita della qualifica originale.
- dall'inizio della gestazione e fino ad un anno di età del bambino non possono essere disposti licenziamenti salvo i casi previsti dalla legge.
- le lavoratrici madri avranno diritto al trattamento economico previsto dalla legge (80% della retribuzione per i periodi di interdizione dal lavoro e il 30% per i periodi di astensione facoltativa) e alle integrazioni previste eventualmente dai contratti collettivi.
- Per altre disposizioni particolari (in materia di paternità, adozioni, affidamenti, lavori gravosi e pregiudizievoli, ecc.), si rimanda alla lettura del testo del citato decreto n. 151/2001.

3.2 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

- L'organizzazione si obbliga al rispetto di tutte le disposizioni elencate al precedente punto 3.1
- All'atto della presentazione di idonea certificazione di gravidanza o di puerperio, il datore di lavoro consegnerà alla lavoratrice interessata copia della presente procedura e si attiverà immediatamente per riunire il RSPP, per avviare le necessarie misure previste per le lavoratrici madri
- Il datore di lavoro affiderà al RSPP l'incarico di provvedere quindi alla redazione del modello di **Valutazione dei rischi per la singola lavoratrice**.
- Nel caso in cui il datore di lavoro non sia in grado di utilizzare la lavoratrice, compilerà apposita dichiarazione e la lavoratrice potrà richiedere l'estensione del periodo di astensione dal lavoro.
- Il datore di lavoro si attiverà affinché le lavoratrici madri e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ricevano le informazioni e, ove necessario, la formazione in base ai risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

3.3 DISCRIMINAZIONI

Il datore di lavoro si impegna a prevenire qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'appartenenza sindacale o politica o altre caratteristiche personali in fase di assunzione, di assegnazione di qualifiche e mansioni, di carriera, di retribuzioni, di promozione, di formazione e a prevenire qualsiasi tipo di molestia sul luogo di lavoro.

E' compito del Rappresentante della Direzione (RD) coadiuvato dal Responsabile del SGRS (ove nominato) vigilare su quanto sopra e prevenire qualsiasi tipo di discriminazione, molestia, coercizione, mobbing, realizzando le necessarie azioni correttive, in particolare in occasione delle verifiche ispettive interne o in caso di reclami.

4 – DEFINIZIONI E ANNOTAZIONI

- **Personale:** tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.
- **Lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- **Parte interessata:** individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.
- **Rappresentante dei lavoratori SA8000:** un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.
- **Rappresentante della direzione:** un membro della direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.