

Dott.ssa Laura Marcellini  
Medico Chirurgo  
Specialista in Medicina del Lavoro  
Via Franco Becci 14, 00139-Roma  
Cel. 347886499

Alla cortese attenzione di:  
Datore di Lavoro  
Servizio di Prevenzione e Protezione  
Lavoratrici

**Oggetto:**

**NOTA INFORMATIVA PER LA TUTELA DELLA LAVORATRICE MADRE**

La Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000 riporta che “La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana”, tuttavia “condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza”; lo stesso dicasi per il periodo dell’allattamento che la normativa tutela fino al VII mese dopo il parto.

Il testo unico integrato persegue le finalità di garantire l’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati. L’art. 28 impone al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Di fatto si ripensa in un’ottica di genere la prevenzione, che di base sembra incentrata sulla tutela della maternità, ma in realtà apre la strada a nuovi temi sulla sicurezza incentrati sulle peculiarità dell’essere uomo e donna in relazione a differenti risposte a rischi per la salute dovute a tre fattori: genere, età, appartenenza territoriale.

Una volta identificati i rischi, il secondo passaggio è quello di stabilire se gli stessi rientrano tra quelli che sono considerati dalla normativa come pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino.

In tal senso, se tali rischi sono compresi nell’allegato A e B del D.Lgs. 151/01 (di seguito riportati), rientrano tra quelli vietati; se compresi nell’allegato C devono essere oggetto di misure quali-quantitative.

Se da tale valutazione emergono situazioni di rischio, il datore di lavoro individua le categorie di lavoratrici esposte ( gestanti e/o in allattamento) e le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Dei risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate devono essere informate tutte le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza. Le lavoratrici vanno anche informate del fatto che solo dopo la presentazione del certificato che attesta il loro stato di gravidanza possono essere attivate tutte le misure di tutela. Sia l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione che l'informazione sono di estrema importanza, in particolare per il primo trimestre di gravidanza.

In effetti vi è un periodo, che va dai 30 ai 45 giorni dal concepimento, in cui una lavoratrice può non essere ancora consapevole del suo stato e di conseguenza non essere in grado di darne comunicazione al datore di lavoro. Alcuni agenti, in particolare fisici e chimici, possono nuocere al nascituro proprio in questo periodo e pertanto la consapevolezza della presenza di rischi in ambiente di lavoro, per una donna che abbia programmato una gravidanza, può permetterle di tutelarsi il più precocemente possibile.

Al fine di mettere in pratica le misure di tutela necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici il datore di lavoro deve attuare uno o più dei seguenti provvedimenti:

- modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro;
  - spostamento della lavoratrice ad altro reparto/mansione non a rischio, con comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro;
- qualora non siano possibili le suddette opzioni dovrà allontanare immediatamente la lavoratrice gravida e/o in allattamento e darne contestuale comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione per rischio lavorativo.

### **Lavori vietati D.Lgs. n.151/2001 (allegati A-B-C)**

#### **Allegato A**

#### **ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7**

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

### **Allegato B**

#### **ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7**

##### **A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.**

###### **1. Agenti:**

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

##### **B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.**

###### **1. Agenti:**

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

### **Allegato C**

#### **ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11**

##### **A. Agenti.**

1. Agenti fisici, allorchè vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

### 2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'allegato II.

### 3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purchè non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicamenti antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

### B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

### C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

La lavoratrice, come detto, entro il 7° mese di gravidanza, deve comunicare il suo stato al datore di lavoro e all'INPS (se lavoratrice nel privato) ed entro trenta giorni dal parto deve comunicare la data della nascita del figlio (va bene anche l'autocertificazione).

**Una gravidanza priva di complicazioni è del tutto compatibile con il normale svolgimento del lavoro.**

In alcuni casi, però, l'attività lavorativa o l'ambiente in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro. L'astensione obbligatoria anticipata può essere richiesta con specifica domanda nei seguenti casi o dalla gestante (punto a) o dal Datore di Lavoro (punto b e c):

- a) lavoratrice che si trova in stato di gravidanza a rischio, ovvero nel caso di complicanze della gestazione;
- b) condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della lavoratrice madre e del bambino
- c) lavoratrice madre che svolge lavori pericolosi, faticosi o insalubri e non può essere spostata ad altre mansioni.

Nel caso in cui non ci siano le condizioni di cui sopra (attività non a rischio e gravidanza priva di complicazioni) e la donna in gravidanza vuole usufruire della flessibilità del congedo di maternità deve presentare all'Inps il certificato del ginecologo e del medico competente. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il certificato del medico competente è necessario solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria.

Pertanto in assenza di sorveglianza sanitaria è lo specialista del SSN, il ginecologo, che sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, esprime altresì una valutazione circa la compatibilità delle mansioni e delle relative modalità di svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni a rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro al momento della richiesta;

- l'assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro (solo qualora non sia previsto in azienda l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro e sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta);
- l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto (solo qualora non sia previsto in azienda l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro e sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta);

Nel caso di lavoratrice sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria, come nel caso dell'utilizzo del VDT (art. 173 D.lgs. 81/08 : il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni...omissis) la lavoratrice dovrà procurarsi anche la certificazione del medico competente (al quale fornirà copia del certificato del ginecologo del SSN).

L'obbligo dell'attestazione del medico competente non introduce una nuova specifica ipotesi di sorveglianza medica, ma intende tener conto delle situazioni lavorative per le quali la legislazione di salute e sicurezza sul lavoro già richiede una sorveglianza sanitaria.

Il medico competente potrà rilasciare l'attestazione solo nel caso non ricorrano le seguenti condizioni:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata da parte della competente Direzione provinciale del lavoro, Servizio di ispezione del lavoro;

- c) venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del luogo di lavoro.

A tal proposito si rammenta che viene consigliata al Datore di Lavoro una valutazione più approfondita di alcune attività che, sebbene non rappresentino un rischio per la salute e siano accessorie possono comunque essere pregiudizievoli in condizioni particolari come lo stato di gravidanza:

- spostamento in aereo
- convegni o attività che prevedono la stazione eretta per lunghi periodi
- spostamenti in auto per lunghi tragitti
- Postazione di lavoro assisa fissa per almeno 2/3 dell'orario di lavoro
- Postazione di lavoro angusta
- Lavoro solitario

Si rammenta che la domanda per la flessibilità del congedo deve essere fatta da parte della lavoratrice entro il settimo mese di gravidanza.

Pertanto al fine di non trovarsi nella condizione di dover rifiutare attestazioni perché fuori tempo, si deve informare preventivamente la lavoratrice.

Il medico competente è a disposizione per ulteriori e più approfondite informazioni.