

**Azienda Sanitaria Locale BR**  
**Via Napoli, 8 Brindisi**



**LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA  
SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI**

**OPUSCOLO INFORMATIVO**

*(ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.)*

**MEDICINA DEL LAVORO - ANNO 2014**  
**MANUALE INFORMATIVO AD USO DEL PERSONALE ASL BR**



**A cura di:**  
**Servizio Sorveglianza Sanitaria e Medicina del Lavoro**  
Piazza A. Di Summa 72100 Brindisi – Tel. 0831 510435  
**Ufficio Tutela della Salute**  
Presidio Ospedale “ A. Perrino” 72100 Brindisi – Tel. 0831 537 526

## **AUTORI**

**Dott. Rocco Giuseppe Cazzato**  
*Medico Competente Coordinatore*

**Dott. Marco Acquaviva**  
*Medico Competente P.O. “ A. Perrino “*

**Dott.ssa Vincenza Giannotti**  
*Assistente Sanitaria*  
*Ufficio Tutela della Salute*  
*Direzione Sanitaria P.O. “ A. Perrino”*



Presentazione.....	pag.7
Introduzione.....	9
1. Riferimenti Normativi.....	10
1.1. D.Lgs n. 230 del 1995.....	11
1.2. D.Lgs.n.81 del 2008.....	12
1.3.D.Lgs.n.151del2001.....	14
Allegato A.....	22
Allegato B.....	25
Allegato C.....	27
2. Tutela della lavoratrice madre.....	30
Allegato n. 1 Comunicazione dello stato di gravidanza.....	31
Allegato n. 2 Congedo di maternità/paternità.....	32
Allegato n. 3 Congedo parentale.....	33
Allegato n. 4 Tutela dal licenziamento per la madre e per il padre.....	34
Allegato n. 5 Rientro al lavoro.....	35
Allegato n. 6 Congedi per malattia del figlio.....	36
Allegato n. 7 Riposi giornalieri della madre e del padre.....	37
Allegato n. 8 Interruzione di gravidanza.....	38
Conclusioni.....	39
Legenda.....	40
Riferimenti per richiedere informazioni.....	40
Riferimentinormativi e bibliografici.....	41
Test verifica apprendimento.....	42



## **PRESENTAZIONE**

*L'obiettivo di questo manuale, realizzato dai medici competenti aziendali e collaboratori è quello di informare i lavoratori sui possibili rischi che possono interessare la lavoratrice durante la gravidanza e durante i primi mesi di vita del nascituro. Infatti sono diversi i fattori nocivi, ma anche gli ambienti di lavoro che possono interferire con il normale andamento della gravidanza e del puerperio. La normativa vigente obbliga il **Datore di Lavoro** a valutare, in collaborazione con il Medico Competente e con le altre figure che si occupano di sicurezza, i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori ai sensi dell'art.17 comma 1 lettera a e 28 del D.Lgs. 81/08.*

*In seno a questa valutazione, un particolare riguardo dovrà essere diretto alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, prendendo in esame tutti gli aspetti dell'attività lavorative da loro svolte per identificare pericoli e probabili cause di lesioni o danni, in maniera tale da eliminarli, adottando tutte le necessarie misure di prevenzione e protezione (D. Lgs. 81/08 e D.Lgs. 151/01).*

**Dott.ssa Paola Ciannamea**

*Direttore Generale*

**Dott.ssa Graziella Di Bella**

*Direttore Sanitario*

**Dott. Stefano Rossi**

*Direttore Amministrativo*





## INTRODUZIONE



*L'obiettivo del presente libretto, senza alcuna pretesa di essere esaustivo nella materia, è quello di fornire alle lavoratrici ed ai lavoratori della ASL di Brindisi informazioni riguardo alla tutela della donna che lavora durante il periodo della gravidanza, del puerperio e dell'allattamento.*

*Il Decreto Legislativo di riferimento è il 151/2001: "Testo Unico delle disposizioni*

*legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", che viene integrato negli ambiti di competenza dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Infatti, anche ai sensi di quest'ultima normativa, il medico competente ha un ruolo fondamentale nel processo di valutazione dei rischi per quanto riguarda le lavoratrici gestanti, puerpere ed in allattamento, in quanto come medico e come esperto nella sicurezza meglio di altri riesce ad individuare le condizioni di lavoro pericolose per la lavoratrice madre e per il nascituro e nel contempo consigliare il datore di lavoro ad adibire la stessa a mansioni compatibili con il suo stato.*

GLI AUTORI

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI



***Principali norme di riferimento che nel tempo hanno regolato la tutela delle LAVORATRICI MADRI***

- Legge n. 1204 del 1971 *“Tutela delle Lavoratrici madri”* e successive modifiche

- D.P.R. n. 1026/1976 *“Regolamento di esecuzione della L. 1204/71”*  
Art. 5 – *“Lavori faticosi pericolosi ed insalubri vietati”*

- Legge n. 903 del 1977 lettera c comma 2 dell’art. 5 *“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”* in merito al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici gestanti e fino a sette mesi dopo il parto

- D.Lgs. 104 del 1992 *“Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”*

- D.Lgs. n. 626 del 1994 *“Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro”*

- D.Lgs. n. 230 del 1995 *“Attuazione delle direttive... Euratom, in materia di radiazioni ionizzanti”*

- D.Lgs. n. 645 del 1996 *“Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti puerpere e in periodo di allattamento”*

- **L. n. 25 del 1999** *“Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza dell’Italia alle Comunità Europee – legge comunitaria 1998” art. 17:* ribadisce il divieto di lavoro notturno (dalle 24 alle 6) durante la gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino; introduce la non obbligatorietà del lavoro notturno per la lavoratrice madre (o, in alternativa, per il padre) di un bambino di età inferiore ai 12 anni.
- **D.Lgs. n. 345 del 1999** *“Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro” art. 15:* lavori faticosi, pericolosi ed insalubri.
- **D.M. del 2.10.2000** *“Linee guida d’uso dei VDT”*
- **Legge n. 53 del 2000** *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*
- **D.Lgs. n. 25 del 2002** *“Protezione da agenti chimici”*

### **1.1 D.Lgs. n. 230 del 1995**

**Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 92/3/Euratom e 96/29/Euratom in materia di radiazioni ionizzanti.**

#### **Art. 69 Disposizioni particolari per le lavoratrici**

1. Ferma restando l’applicazione delle norme speciali concernenti la tutela delle lavoratrici madri, le donne **gestanti non possono svolgere attività che le espongono in zone classificate o, comunque, (...) attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.**
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di notificare al datore di lavoro il proprio stato di gestazione, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

## **1.2 D.Lgs. n. 81 del 2008**

### **TU sulla salute e la sicurezza sul lavoro**

#### **Art. 15 Misure generali di tutela**

**1.** Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che é pericoloso con ciò che non lo é, o é meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;

- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

### **1.3 D.Lgs. n. 151 del 2001**

***“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.***

*Il T.U. è di riferimento in materia di tutela delle lavoratrici madri, soprattutto in riferimento agli allegati A (lavori faticosi, pericolosi ed insalubri) B (elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all’art. 7 - lavori vietati) e C (elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all’art. 11 - valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e misure di prevenzione e protezione da adottare).*

#### **Art. 6 Tutela della sicurezza e della salute**

Tutela le donne lavoratrici in stato di gravidanza, o nel periodo di allattamento, fino al settimo mese di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato conformemente alle norme vigenti. La tutela si applica altresì alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino ai sette mesi di età.

#### **Art. 7 Lavori vietati**

Stabilisce il divieto all’esecuzione di lavorazioni ritenute pericolose, faticose e insalubri (indicate nell’allegato A e B).

#### **Art. 8 Esposizione a radiazioni ionizzanti**

Tutela la lavoratrice dal rischio radiazioni ionizzanti esonerandola, se in gravidanza dallo svolgimento di attività in zone sottoposte a radiazioni (maggiori ad 1 mSv) e, se in allattamento da attività comportanti un rischio di contaminazione.

### ***Art. 11 Valutazione dei rischi***

***(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)***

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione Europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

### ***Art. 14 Controlli prenatali***

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, visite specialistiche nel caso in cui questi debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

Per poter fruire dei permessi volti a consentire l'effettuazione di esami prenatali, le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro specifica domanda e documentazione giustificativa rilasciata dalla struttura sanitaria cui la lavoratrice si è rivolta e dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami.

### **Art. 16 Astensione obbligatoria**

È vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza durante i *due mesi* precedenti la data presunta del parto e durante i *tre mesi* dopo il parto. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto (la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto – art. 21).

### **Art. 17 Astensione obbligatoria anticipata**

Il Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del Lavoro), di propria iniziativa (lett. b) o su istanza della lavoratrice (lett. a-b), può decidere l'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza per uno o più periodi, per i seguenti motivi:

- lett. a) *“gravidanza a rischio”*: gravi complicanze della gestazione (es. minaccia d'aborto) o gravi malattie preesistenti che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza (es. diabete, ipertensione).
- lett. b) *“lavoro a rischio”*: condizioni di lavoro e ambientali pericolose per la salute della donna o del bambino, quando, in ogni caso, non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

### **Art. 19 Interruzione della gravidanza**

**L'art. 19 del T.U.** prevede che l'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della L. n. 194/1978 sia considerata a tutti gli effetti come malattia e, pertanto, come tale da inquadarsi nell'ambito di applicazione del citato art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976.



Si precisa che ai sensi dell'art.12 dello stesso del D.P.R. n. 1026/1976, l'interruzione spontanea, o nei casi di legge, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto.

È considerata invece come parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione.

Nei casi previsti in cui l'interruzione di gravidanza sia da considerarsi come parto, la lavoratrice non potrà essere adibita al lavoro nei tre mesi successivi l'evento.

#### ***Art. 20 Flessibilità del congedo di maternità***

Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria dal lavoro, 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 (Ostetrico-Ginecologo) del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ed il Medico Competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice che intende avvalersi della facoltà di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro, deve presentare apposita domanda al Datore di Lavoro ed all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità.

**Art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976 ancora in vigore ai sensi degli artt. 85 e 87 del T.U. Malattia per gravidanza**

Può accadere che durante il periodo di gestazione la lavoratrice debba assentarsi dal lavoro per patologie direttamente conseguenti al suo stato particolare, che non rientrano nei casi per i quali è prevista l'astensione obbligatoria anticipata disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Tali assenze non sono computate ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto di lavoro, ma per esse alle lavoratrici viene corrisposta la normale retribuzione.

**Art. 28 Astensione obbligatoria per il padre**

Il padre ha diritto di usufruire dei *tre mesi* di astensione obbligatoria dopo la nascita del figlio solo in caso di morte o di grave infermità della madre e in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

**Art. 32. Congedo parentale**

**(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)**

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

### ***Art.33. Prolungamento del congedo***

**(legge 5 febbraio 1992, n.104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)**

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

### **Artt. 39, 40 e 41 Riposi giornalieri della madre e del padre**

Durante il *primo anno* di vita del bambino, sono previsti *permessi giornalieri* completamente retribuiti della durata di:

- due ore al giorno, fino a sei ore di orario di lavoro giornaliero;
- un'ora al giorno, per orari di lavoro inferiori a sei ore.

Tali permessi spettano anche al padre lavoratore:

- a) quando i figli sono affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale;
- c) quando la madre non è lavoratrice dipendente.
- d) in caso di morte o grave infermità della madre.

In caso di parti gemellari, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e possono essere utilizzati anche dal padre.

### **Art. 47 Congedi per malattia del figlio**

Entrambi i genitori, *alternativamente*, hanno diritto ad astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età non superiore a *tre anni*; se il figlio ha un'età compresa tra i *tre* e gli *otto anni* ciascun genitore può assentarsi fino ad un massimo di *cinque giorni* lavorativi l'anno, dietro presentazione di certificato medico.

- La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento da parte del genitore per i periodi precedenti.

**Art. 53 Lavoro notturno**

**(legge 9 Dicembre 1977, n. 903, art. 5 commi 1 e 2, lettera a e b)**

Per quanto attiene le lavoratrici madri, viene stabilito quanto segue:

- E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a. dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o in alternativa dal padre convivente con la stessa;
- b. dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- c. dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge n. 104/92 e s.m.i.

**Art. 54 Tutela della posizione lavorativa**

L'art. 54 del T.U. prevede il divieto di licenziamento della lavoratrice nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza ed il termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento del primo anno di età del bambino, salvo che per colpa grave costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro (ad es. furto), cessazione dell'attività dell'azienda, scadenza del contratto a termine. Anche il padre non può essere licenziato in seguito alla fruizione del congedo di paternità.

## **Allegato A**

**(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica**

**25 novembre 1976, n. 1026)**

### **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**

*(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)*

### **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**

*(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)*

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

#### **A. Agenti**

##### **1. Agenti fisici.**

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

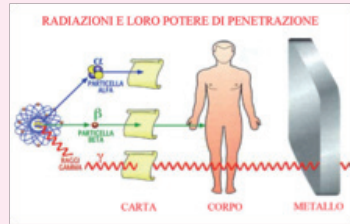
- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;



- 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, faticamentale 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, 3 e 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche ed integrazioni (ora art. 268 del D. Lgs. 81/08), 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, sempre che 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, sempre che 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, purché non figurino ancora nell'allegato II;



- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche ed integrazioni (ora Allegato XLII del D.Lgs. 81/08);
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali 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 modifiche ed integrazioni (ora XLII del D.Lgs. 81/08).

## **C. Condizioni di lavoro**

Lavori sotterranei di carattere minerario.

## 2. TUTELA DELLA LAVORATRICE MADRE



*Al fine di poter essere tutelata dai rischi lavorativi che possono influire sulla gravidanza, ogni lavoratrice è tenuta a comunicare tempestivamente al proprio Datore di Lavoro il suo stato di gravidanza (art. 6 comma 1 D.Lgs. 151/01).*

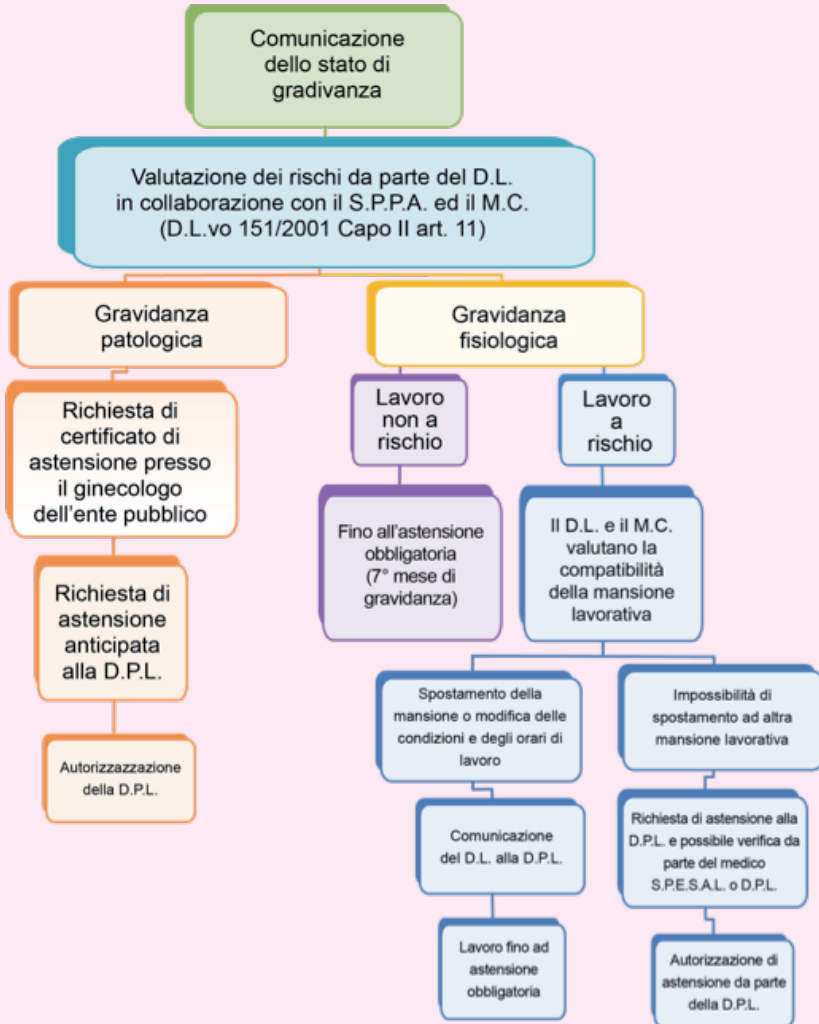
*In caso di gravidanza il Datore di Lavoro valuta che le condizioni di lavoro o ambientali non siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del*

*bambino, altrimenti, deve spostare la lavoratrice ad una mansione non a rischio. Qualora ciò non fosse possibile, inoltra la richiesta di interdizione anticipata alla Direzione Territoriale del Lavoro (Ispettorato del Lavoro).*

*Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, la lavoratrice ha diritto a presentare richiesta di interdizione anticipata dal lavoro al D.P.L. di competenza territoriale allegando un certificato medico, redatto da un ginecologo del Servizio Pubblico.*

# Allegato n.1

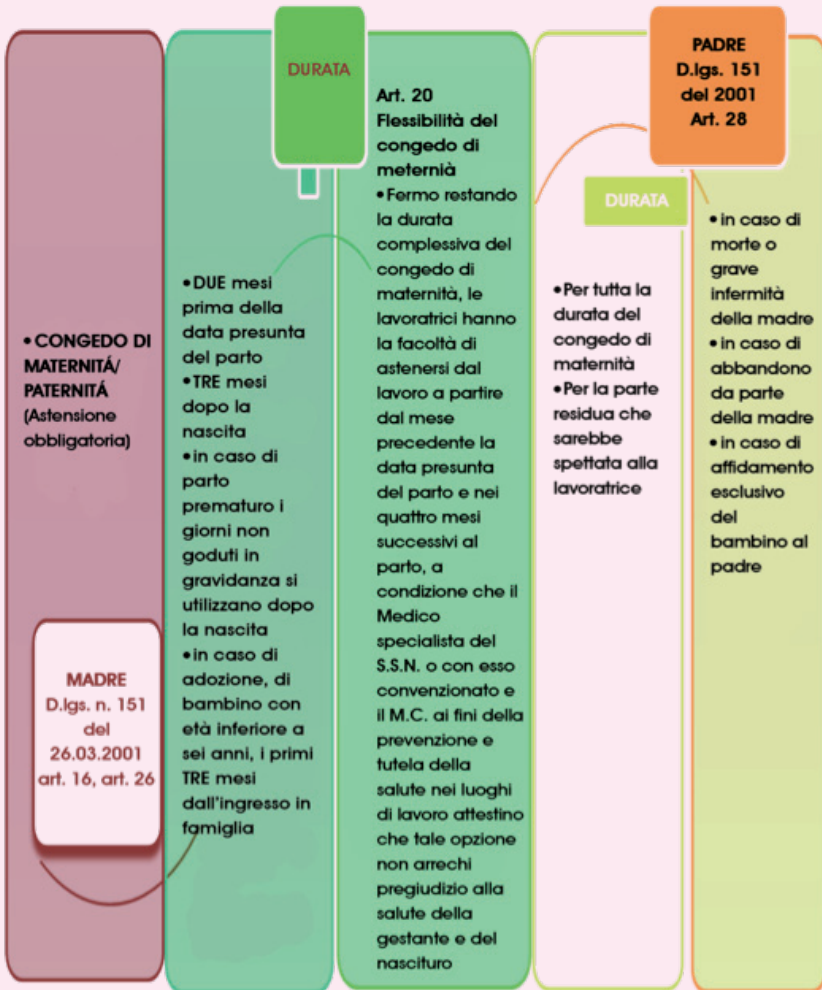
## Comunicazione dello stato di gravidanza



## Allegato n.2

### Congedo di maternità/paternità

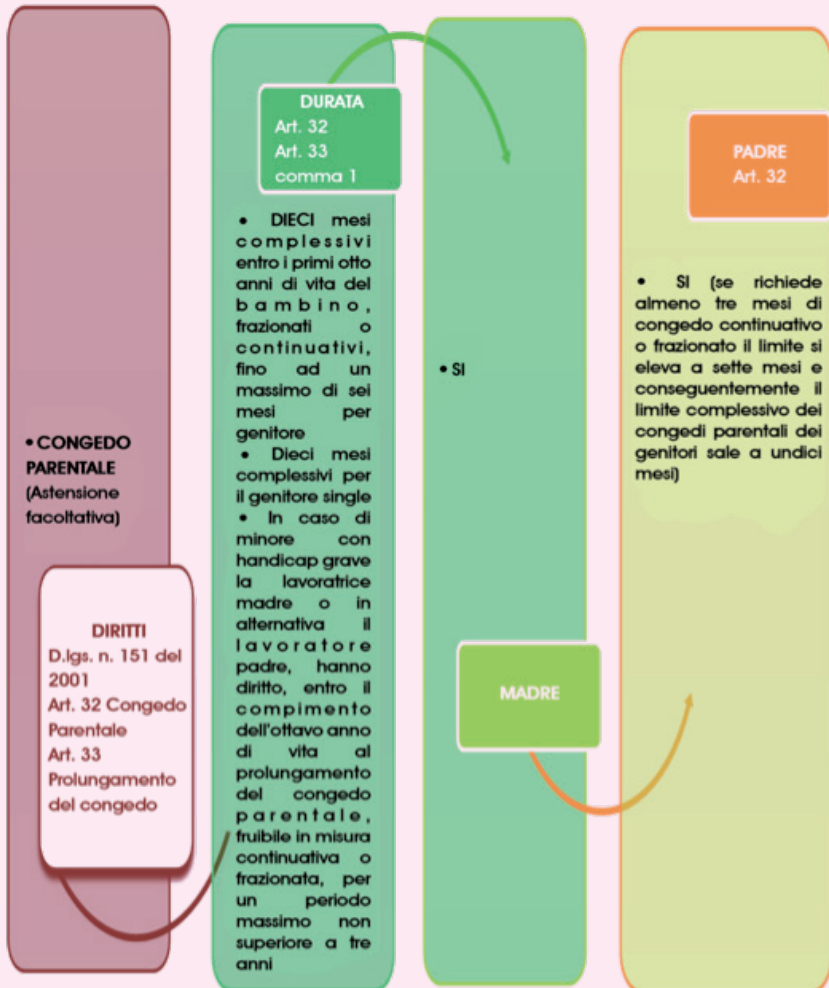
(Con tale termine si intende l'astensione obbligatoria al lavoro della lavoratrice e/o l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità)





## Allegato n.3 Congedo parentale

(Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore)



## Allegato n.4

### Tutela dal licenziamento per la madre e per il padre

*In caso di gravidanza posso rischiare il licenziamento?*

#### Madre

•Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; pertanto, nel caso in cui il licenziamento sia intimato nel suddetto periodo le stesse avranno diritto ad essere reintegrate nel posto di lavoro. Il divieto di licenziamento vige altresì per i genitori adottivi e/o affidatari che fruiscono dei congedi di maternità e paternità, e si estende fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Il divieto in parola sopporta alcune ovvie deroghe indicate dalla legge. Al rientro al lavoro dopo l'interdizione obbligatoria e la fruizione di altre prerogative previste dalla legge (congedi, permessi, riposi), alle lavoratrici madri, comprese quelle adottive e/o affidatarie, è attribuito il "diritto ad essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti. Alla lavoratrice madre (tanto naturale che adottiva e/o affidataria) è riconosciuto altresì il diritto a rientrare nella stessa unità lavorativa occupata prima dell'evento sospensivo, ovvero in altra situata nel medesimo territorio comunale.

#### Padre

•Al rientro dal congedo per paternità il padre ha diritto a conservare il posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune, e ha diritto di restarvi fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a. Il padre lavoratore non può essere licenziato se usufruisce del congedo di paternità fino al compimento di un anno di età del/la bimbo/a. Nel caso sia padre adottivo o affidatario vale lo stesso divieto fino ad un anno dall'ingresso in famiglia. Il lavoratore non può essere sospeso dal lavoro, a meno che non venga sospesa l'attività della azienda o del suo reparto, e non può essere messo in mobilità. Non può essere licenziato se ha chiesto i congedi parentali o si è assentato per una malattia del bambino/a.

# Allegato n.5

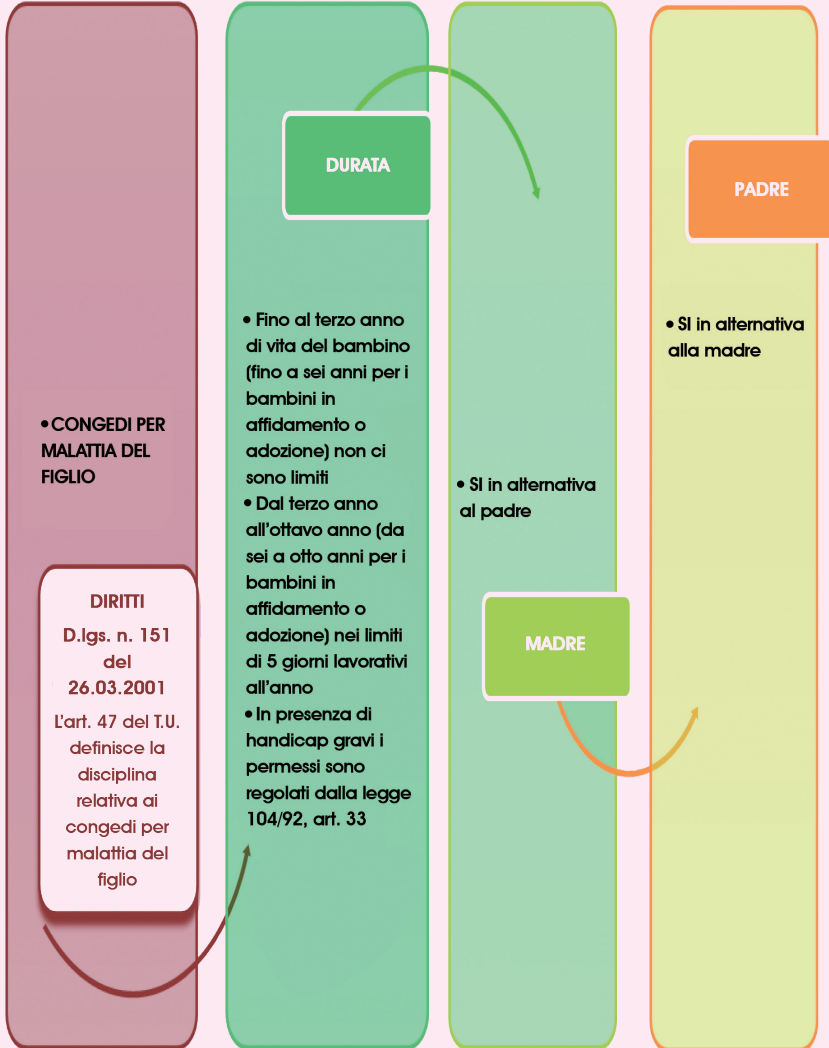
## Rientro al lavoro



## Allegato n.6

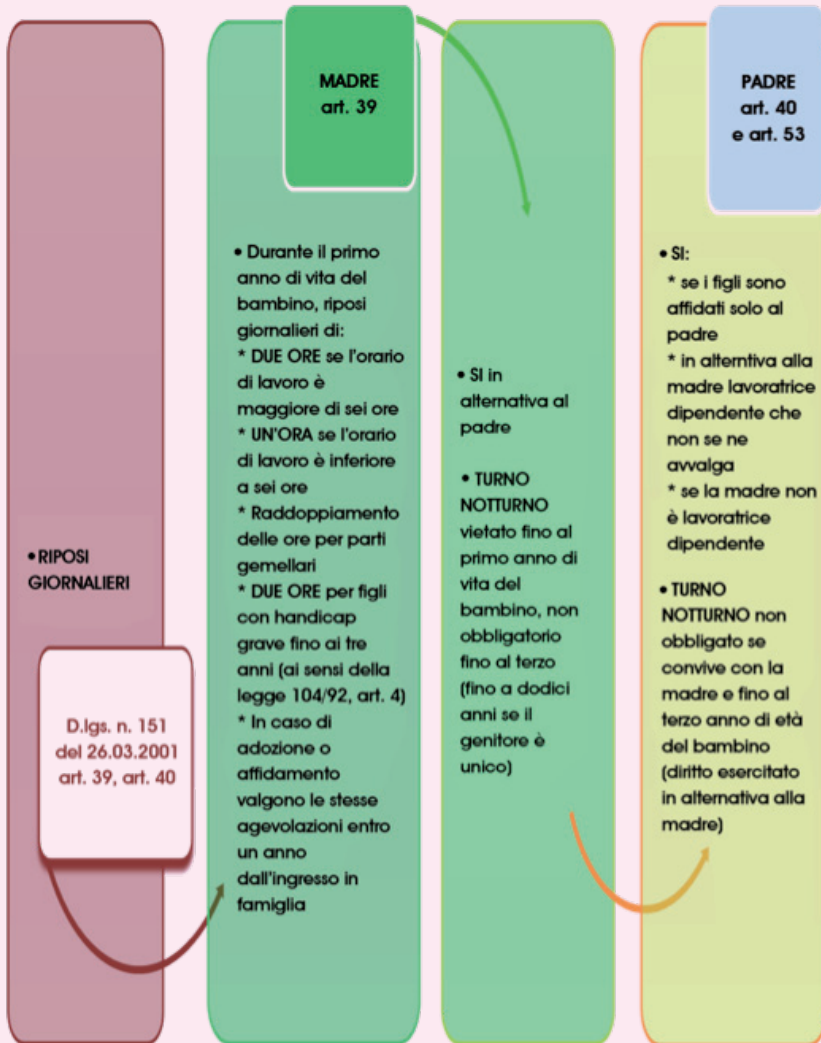
### Congedi per malattia del figlio

(Con tale termine si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa)



## Allegato n.7

### Riposi giornalieri della Madre e del Padre

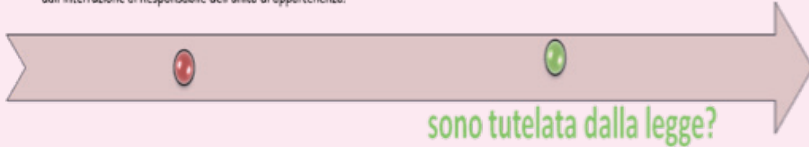


## Allegato n.8

### Interruzione di gravidanza

## Come agisco in caso di interruzione di gravidanza?

Nel caso di interruzione di gravidanza spontanea o volontaria la lavoratrice dovrà richiedere al medico il certificato che attesta sia il periodo della gravidanza in cui è avvenuto l'aborto sia la data stimata del parto e presentarlo **entro 10-15 giorni** dall'interruzione al Responsabile dell'unità di appartenenza.



La legge riguardo le misure da adottare in caso di interruzione di gravidanza si esprime, ai sensi del D.P.R. 1026/1976 Art. 12 e del D.Lgs. 151/2001 Art. 19, in questi termini:

- Se l'interruzione di gravidanza (spontanea o terapeutica) si verifica **prima del 180°** giorno dall'inizio della gestazione è considerata come aborto. L'aborto è considerato a tutti gli effetti come malattia. Quindi la lavoratrice ha diritto solo all'indennità di malattia e all'astensione dal lavoro solo per il recupero delle condizioni fisiche per la ripresa lavorativa.
- Se l'interruzione di gravidanza (spontanea o terapeutica) si verifica **dopo il 180°** giorno dall'inizio della gestazione è considerata come parto a tutti gli effetti. La lavoratrice ha diritto al congedo di maternità post partum di tre mesi. Nel caso in cui, terminato il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice non può tornare a lavoro a causa delle condizioni di salute, l'assenza viene considerata malattia dovuta allo stato di gravidanza.

## CONCLUSIONI



*Quanto riportato negli schemi e nel libretto vuole essere un punto di partenza per una valutazione del rischio per la lavoratrice durante la gravidanza, puerperio ed allattamento. Tali schemi pertanto non sono esaustivi di tutte le condizioni di lavoro ed agenti presenti nel posto di lavoro e condizioni di ipersuscettibilità della*

*madre e del neonato.*

*Rimane pertanto opportuno fare riferimento al DVR aziendale per una più congrua valutazione dei rischi a carico della donna in stato interessante.*

## ***Legenda***

D.P.L. = Direzione Provinciale del Lavoro

SPESAL. = Servizio di Prevenzione e Sicurezza – Ambienti di Lavoro

D.L. = Datore di Lavoro

M.C. = Medico Competente

DVR = Documento valutazione rischio

Cancerogeni: sostanze e preparati che, per inalazione, ingestione o assorbimento cutaneo, possono provocare il cancro o aumentarne la frequenza

Mutageni: sostanze e preparati che, per inalazione, ingestione o assorbimento cutaneo, possono produrre difetti genetici ereditari o aumentarne la frequenza

## ***Riferimenti per chiedere informazioni***

Per qualsiasi chiarimento la lavoratrice può rivolgersi a:

- Servizio Sorveglianza Sanitaria ASL BR, Piazza “A. Di Summa”  
Tel. 0831510441 - Fax 0831510438 – E. mail: [medicina\\_lavoro@asl.brindisi.it](mailto:medicina_lavoro@asl.brindisi.it)
- Ambulatorio del Medico Competente c/o P.O. “A. Perrino “ Brindisi  
Tel. 0831537655 - Fax 0831537526
- Servizio Prevenzione e Protezione ASL BR, Piazza “A. Di Summa”  
Tel. 0831 510434 - Fax 0831510438 - E. mail: [spp@asl.brindisi.it](mailto:spp@asl.brindisi.it)
- Ufficio Tutela della Salute - Direzione Sanitaria c/o P.O. “A. Perrino”  
Brindisi - Tel. 0831537526 - Fax 0831537526
- D.P.L. (Direzione Provinciale del Lavoro) Tel. 0831528479
- S.P.E.S.A.L. (Servizio di Prevenzione e sicurezza - Ambienti di Lavoro)  
Piazza “A. Di Summa” Brindisi - Tel. 0831510331 - Fax 0831510366  
E. mail: [spesal@asl.brindisi.it](mailto:spesal@asl.brindisi.it)



## ***Riferimenti normativi e bibliografici***

1. Testo Unico n. 151/2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”
2. T.U. 81/08 tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
3. D.P.R. n. 1026/1976,
4. DL645/1996
5. Legge 53/2000, art. 7
6. Codice Civile, art. 2120
7. Circolare INAIL n. 51/2001
8. Circolare INAIL n. 58/2000
9. Dossier Ambiente e Lavoro. n.37 “Donna salute e lavoro”
10. Opuscolo “Tutela della gravidanza in ambiente di lavoro” a cura dell’Azienda ospedaliera di Verona
11. Dispensa “La salute riproduttiva “ edizione INAIL 2001
12. Dossier Ambiente e Lavoro n.57 “Donna salute e lavoro”
13. Dossier Ambiente “Donna Salute e Lavoro in casa, in ufficio, in azienda” supplemento al n.56
14. Sito <http://www.inail.it/ppo/spaziodonna>
15. Sito <http://www.amblav.it/lavoropiucuro/donna>
16. Mamma e Papà: diritti ed opportunità (Provincia di Lecce)

# **TEST VERIFICA APPRENDIMENTO**

## **TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI**

### **1. Il D.Lgs 151 del 2001 è:**

- TU sulla salute e sicurezza sul lavoro
- TU delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
- TU in materia di protezione dalle radiazioni ionizzanti

### **2. Il D.Lgs 81 del 2008 è:**

- Un decreto sugli infortuni sul lavoro
- Un decreto sulle misure antincendio
- Un decreto sulla sicurezza e salute del lavoratore

### **3. Nell'art 28 del D.Lgs 151 del 2001, il padre ha diritto di usufruire di 3 mesi di astensione dopo la nascita del figlio:**

- In caso di abbandono della madre
- Solo in caso di affidamento esclusivo
- In caso di morte o grave infermità della madre
- Tutte le precedenti

### **4. In base all' articolo 53 del D.Lgs 151 del 2001 la lavoratrice madre è esonerata dal lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6:**

- Dopo il parto ma solo durante l' allattamento
- Dall' accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età
- Deve essere sempre obbligatoriamente prestato

**5. Nell' allegato A lettera L del D.Lgs 151 del 2001 i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori, nei reparti per malattie infettive, nervose e mentali non possono essere svolti:**

- Solo durante la gestazione ma possono essere svolti dopo il parto
- Durante la gestazione e per i 7 mesi dopo il parto perché rientrano nei lavori faticosi, pericolosi, insalubri
- Solo dopo il parto ma possono essere svolti durante la gestazione

**6. I chemioterapici, sono considerati un fattore di rischio chimico, pertanto vige il divieto di eseguire attività che espongono a tali sostanze:**

- Durante la gestazione
- Durante la gestazione e l' allattamento
- Solo durante l' allattamento

**7. In base all' articolo 8 del D.Lgs 151 del 2001, l' esposizione a radiazioni ionizzanti è vietato dalla gestazione fino ai sette mesi e vi è altresì il:**

- Divieto di accesso alle zone controllate e sorvegliate, nonché di eseguire attività che comportano un' esposizione maggiore a 1 millisievert
- Divieto di accesso alle zone controllate e sorvegliate, nonché di eseguire attività che comportano un' esposizione maggiore a 3 millisievert
- Non c' è divieto di accesso ma solo di esposizione

**8. L' articolo 47 D.Lgs 151 del 2001 definisce la disciplina relativa ai congedi per malattia del bambino, di tali congedi può usufruire:**

- Solo il padre
- Solo la madre
- La madre o in alternativa il padre

**9. La lavoratrice madre ha diritto a presentare richiesta di interdizione anticipata:**

- Sì, sempre
- No, mai
- Sì, solo in caso di gravidanza a rischio

**10. L' articolo 16 del D.Lgs 151 del 2001 in materia di astensione obbligatoria vieta il datore di lavoro di far lavorare le donne in stato di gravidanza durante:**

- I due mesi precedenti la presunta data del parto e tre mesi successivi
- Un mese precedente la presunta data del parto e nei quattro mesi successivi
- A discrezione del datore di lavoro



Finito di stampare  
Luglio 2014  
Tipografia La Concordia - Brindisi



