	INFORMATIVA **SUGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI** **TUTELA DELLE DONNE LAVORATRICI**	Data 06/12/2022

Gentile Sig.ra, l'art. 7 del D.Lgs 151/01 dispone il divieto di adibire donne lavoratrici durante il periodo di gravidanza a lavorazioni faticose o insalubri.

Ai fini di individuare eventuali lavorazioni a rischio è stata condotta una specifica valutazione dei possibili rischi per le lavoratrici gestanti ai sensi dell'art.11, comma 1 del citato decreto[1] che ha dato i seguenti risultati:

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE[2]	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
ASPETTI ERGONOMICI		
ATTIVITÀ IN POSTURA ERETTA PROLUNGATA	Mutamenti fisiologici in corso di gravidanza (maggior volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.	*D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)* ***DIVIETO IN GRAVIDANZA***
LAVORI SU MEZZI IN MOVIMENTO	L'esposizione a vibrazioni a bassa frequenza, come accade per uso di mezzi in movimento, può accrescere il rischio di aborti spontanei. Il lavoro a bordo di veicoli può essere di pregiudizio per la gravidanza soprattutto per il rischio di microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti, sobbalzi o traumi che interessino l'addome.	*D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. O* ***DIVIETO IN GRAVIDANZA***
MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI	La movimentazione manuale dei carichi pesanti è ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice è esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza	*D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante)* *D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi)* ***DIVIETO IN GRAVIDANZA***
AGENTI CHIMICI		
SOSTANZE O PREPARATI CLASSIFICATI COME PERICOLOSI (TOSSICI, NOCIVI, CORROSIVI, IRRITANTI)	L'effettivo rischio per la salute costituito dalle singole sostanze può essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio. Una esposizione occupazionale prevede spesso la presenza di una combinazione di più sostanze, e in questi casi non è sempre possibile conoscere le conseguenze delle interazioni fra le diverse sostanze ed i possibili effetti sinergici che le associazioni chimiche possono produrre. Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle integra ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute. Molte sostanze possono passare nel latte materno e per questa via contaminare il bambino. Tra gli effetti degli agenti chimici sulla gravidanza molti studi hanno evidenziato il verificarsi di aborti spontanei correlati ad una esposizione occupazionale a numerose sostanze, tra cui solventi organici, gas anestetici e farmaci antiblastici, anche per bassi livelli di esposizione.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett,A punto 3 lett. a,b,c,d,e,f, e lett B (esposizione ad agenti chimici pericolosi evidenziata dalla valutazione dei rischi) ***DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO*** Può essere consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle" (R43), a condizione che il rischio sia evitabile con l'uso dei DPI

[1] Per la valutazione si è fatto riferimento alle "Linee guida per la tutela delle lavoratrici madri a cura dei SPSAL Az. USL Modena - Gennaio 2004"
[2] tratto da Dossier Ambiente n.57/2002

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE[2]	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
FUMO PASSIVO	Il fumo passivo è stato recentemente classificato come agente cancerogeno per l'uomo dall' Agenzia Internazione per la Ricerca sul Cancro (IARC) di Lione, sulla base di studi epidemiologici che dimostrano un aumentato rischio di tumori al polmone in non fumatori esposti a fumo passivo. Per quanto riguarda i possibili effetti dell'esposizione a fumo passivo su donne gravide, la IARC segnala che gli studi attualmente disponibili non dimostrano un aumentata incidenza di tumori in bambini nati da madri fumatrici. L'abitudine tabagica della madre è invece associata a effetti negativi sulla crescita fetale e in particolare a un basso peso alla nascita (i bambini nati a termine da madri fumatrici pesano mediamente 200 grammi meno di quelli nati da non fumatrici). Un effetto analogo, ma di minore entità, è stato attribuito all'esposizione materna al fumo passivo. Per quanto riguarda l'allattamento, i dati scientifici dimostrano che i bambini allattati al seno da madri fumatrici subiscono una esposizione a cotinina (metabolita della nicotina). Alcuni Autori sostengono che anche l'esposizione a fumo passivo della madre provocherebbe il passaggio al bambino, tramite il latte materno, di sostanze presenti nel fumo.	*D.P.C.M. 23.12.03* ***DIVIETO DI FUMO NEI POSTI DI LAVORO***

Al fine di ottemperare nella maniera più puntuale e precisa possibile alle diposizioni del D.Lgs 151/01 e per tutelare al meglio la Sua salute e sicurezza Le ricordiamo quanto prescritto dall'art.8, comma 2: *"E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato".*
Si richiama pertanto la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza – sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) – al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

La sola mansione "videoterminalista" presenta rischi mitigabili per ciò la prosecuzione del lavoro. Dal momento in cui sarà accertato il suo stato di gravidanza Le ricordiamo, rispetto alla tabella dei rischi specifici sopra indicati, i seguenti divieti particolari:

- divieto di effettuare movimentazioni manuali gravose (ad esempio il trasporto di due o più risme di carta, faldoni pesanti, ecc.);
- divieto di effettuare la sostituzione di toner di stampanti e/o fotocopiatrici;
- divieto di salire su scale portatili e/o sgabelli a tre gradini;
- divieto di utilizzo di sostanze chimiche;
- divieto di utilizzare l'autovettura per effettuare lunghi spostamenti legati ad esigenze lavorative;
- il divieto di fumare e consumare alcoolici sul posto di lavoro.

Trasmettiamo in allegato uno stralcio delle Linee di Indirizzo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sull'Applicazione del D.Lgs 151/01.

Sicuri della Sua fattiva collaborazione rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Data	Nome e Cognome	Firma per ricevuta

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI
LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE
DEL D. LGS. 151/01 – ARTT. 7–8–11 e 12

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità" approvato con D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 con i relativi allegati e le disposizioni da essi richiamate costituiscono i riferimenti normativi del presente documento.

Richiamiamo comunque gli articoli fondamentali:

Art. 7. Lavori vietati
1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico (…)
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 11. Valutazione dei rischi
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 rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12. Conseguenze della valutazione
1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinchè l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 17. Estensione del divieto
1. Il divieto e' anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. (…)
2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o piu' periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:
a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale (…) secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti previsti dai presente articolo sono definitivi.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Coerentemente con i principi generali della normativa europea di tutela della salute nei luoghi di lavoro, è affidato al Datore di lavoro il compito di valutare periodicamente anche i rischi derivanti dalle attività svolte in azienda per la gravidanza e l'allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi compreso eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro o lo spostamento ad una mansione non a rischio.
La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D. Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.
Relativamente ai risultati della valutazione ed alle conseguenti misure di prevenzione, il datore di lavoro deve informare i lavoratori.
L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 19 del Testo Unico 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.

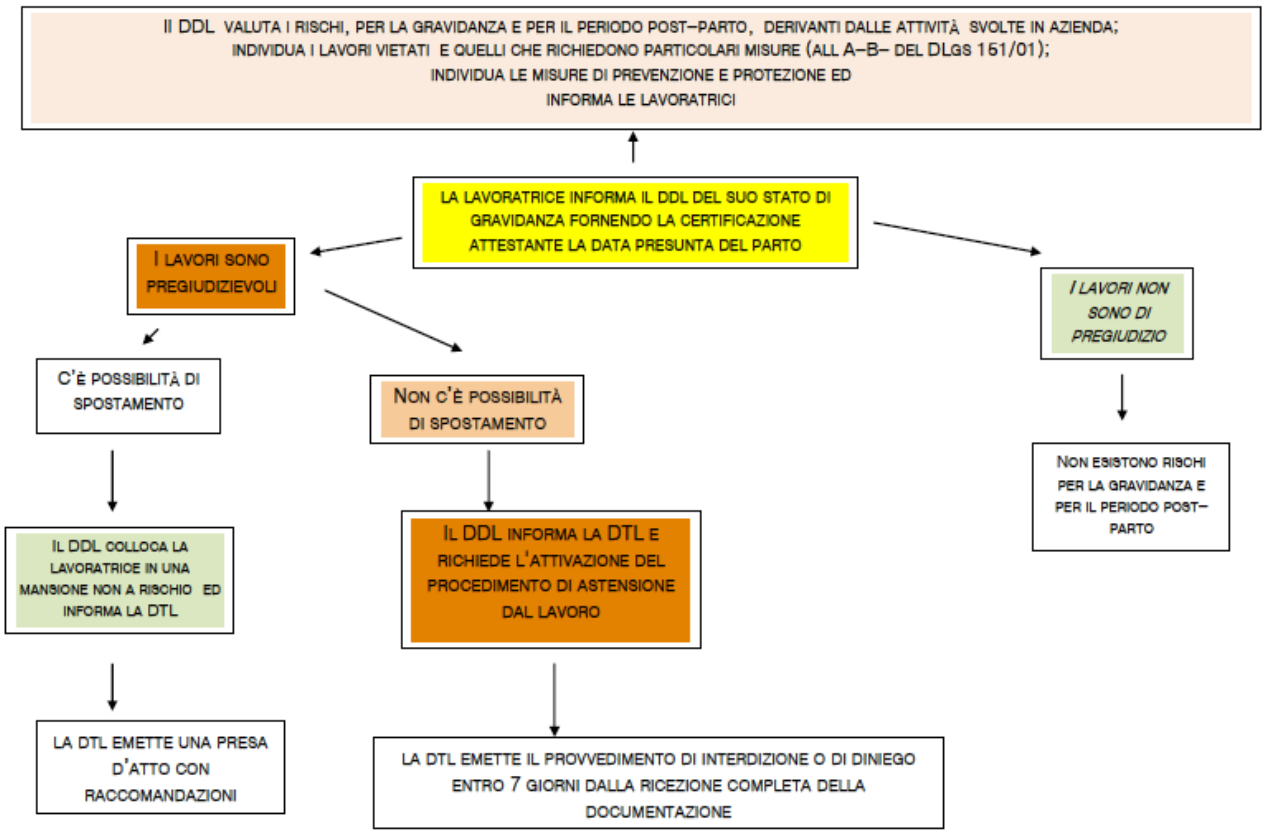
In pratica esiste anche l'obbligo sanzionato di informare le lavoratrici in modo analitico sui rischi che correrebbero nel caso entrassero in gravidanza.

Lo scopo è il seguente:
Qualora una lavoratrice informi il Datore di trovarsi in gravidanza, la Valutazione preventiva consente di eseguire rapidamente l'obbligatoria valutazione individualizzata dei rischi e mettere in atto le misure di protezione adeguate (tra cui la revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio , il cambio di mansione oppure, nell'impossibilità di attuare i primi due, la richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro di interdire la lavoratrice, in modo anche da poter nominare un supplente).
Il fattore "tempo" è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante quindi una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.
La valutazione dei rischi a carico del Datore di lavoro prevede prima di tutto l'identificazione dei lavori vietati (per i quali è previsto l'allontanamento durante la gravidanza e, in alcuni casi, fino a sette mesi dopo il parto) e – relativamente ai restanti lavori – l'individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza (per esempio: l'orario, i turni, la postura fissa, ecc.), per i quali devono essere adottate misure protettive.
In secondo luogo, il DDL deve valutare, in relazione all'organizzazione aziendale, la possibilità di spostamento a mansioni compatibili con la gravidanza e con il periodo post-partum.
Infine, se lo spostamento non è possibile il DDL deve avviare con la DTL la procedura di interdizione anticipata.
E' opportuno che il datore di lavoro provveda a pianificare queste operazioni definendo le procedure (schede di rilevazione dei rischi, vedi allegato/appendice) e stabilendo i soggetti aziendali coinvolti (RSPP, MC, RLS), prosegua poi con un monitoraggio continuo della situazione aziendale onde intervenire immediatamente quando si verifichino dei cambiamenti tali da necessitare un riesame della valutazione dei rischi.

In sintesi il datore di lavoro deve:
1) in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento (vedi schemi allegati);
2) integrare il documento di valutazione del rischio con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:
   - modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
   - spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
   - richiesta alla DTL di interdizione anticipata dal lavoro (vedi fac-simile allegato);
3) informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.

D'altra parte la lavoratrice correttamente informata, consapevole cioè dei propri diritti e dei rischi per la sua salute e di quella del bambino, deve informare tempestivamente del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro. La lavoratrice può, in qualsiasi momento, rivolgersi alle DTL (in allegato indirizzario) per aver informazioni.

Nello schema che segue sono riportate in sintesi le principali tappe:



CONGEDO DI MATERNITA'

Art. 20. Flessibilità del congedo di maternità
1. 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 comma 485 della Legge di bilancio 2018 ha apportato la seguente modifica a questa norma.
All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è inserito il seguente:
« 1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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».

N.B.
Per esercitare la facoltà di cui all'art.20 del DLgs 151/01 la lavoratrice deve essere in possesso del certificato di un ginecologo pubblico che attesti la normale evoluzione della gravidanza e la non controindicazione a continuare l'attività lavorativa, rilasciato non prima della 27ma settimana e non dopo la 30ma. Successivamente potrà richiedere la visita con il medico competente per il certificato definitivo.