

## Lavoratrici in gravidanza o in maternità



**Decreto Legislativo n° 151  
del 26/03/2001**

- ✓ **Obbligo di valutare i rischi connessi alla mansione svolta, rispetto a gravidanza o in maternità (fino a 7 mesi di età del figlio)**
- ✓ **La lavoratrice in gravidanza ha l'obbligo di informare il datore di lavoro**

In generale, vige l'**obbligo secondo il quale è vietato adibire a qualsiasi lavoro** le donne nei seguenti casi:

- ✓ durante i due mesi precedenti la data presunta del parto (ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto)
- ✓ durante i tre mesi dopo il parto
- ✓ durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

NB: 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 (se presente) attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

### ***Percorsi da seguire:***

1. La lavoratrice informa del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro
2. Si verifica se la mansione svolta rientra tra quelle a rischio
3. Nel caso che la mansione svolta risulti a rischio, il datore di lavoro ove possibile modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio.
4. Se questo non risulta possibile, si individuano eventuali mansioni alternative
5. Qualora la mansione alternativa risulti adeguata, il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione, dando anche comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL), per le valutazioni di competenza
6. Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro invia la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) per il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro.

Altra possibilità è che la lavoratrice consegni direttamente il certificato di gravidanza alla Direzione Territoriale del Lavoro, chiedendo l'allontanamento dal lavoro a rischio.

*<https://www.ausl.bologna.it/asl-bologna/dipartimenti-territoriali-1/dipartimento-di-sanita-pubblica/prevenzione-e-sicurezza-negli-ambienti-di-lavoro/prestazioni-su-prevenzione-e-sicurezza-negli/informazione-assistenza-per-astensione-anticipata-1/informazione-assistenza-per-astensione-anticipata>*



## **Mansioni vietate per le lavoratrici in gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio**

- Vietate mansioni che comportino il trasporto e al sollevamento di pesi
- Vietati "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" come da Allegati A e B del D.Lgs. 151/2001
- Nel caso le attività siano invece comprese nell'Allegato C del D.Lgs. 151/2001, occorre attuare misure quali-quantitative per definire l'entità del rischio correlato allo stato della lavoratrice.

### **Esempi di lavori vietati ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 Allegato A e B:**

- sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa
- rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 decibel LEP-d
- agenti biologici dei gruppi 3 e 4
- sostanze e preparati classificati tossici, molto tossici, corrosivi, esplosivi o estremamente infiammabili
- agenti cancerogeni, mutageni, piombo e composti, amianto
- radiazioni ionizzanti ed alle altre onde elettromagnetiche
- polveri di legno, polveri di cuoio
- assistenza e cura ad infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali
- scale ed impalcature (durante la gestazione)
- stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante (durante la gestazione)
- utensili che trasmettono intense vibrazioni (durante la gestazione)
- a bordo di navi, aerei, treni, pullman e ogni altro mezzo di comunicazione in moto (durante la gestazione)

### **Esempi di lavori da valutare ulteriormente ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 Allegato C:**

- (in parte simili o analoghi ai precedenti)
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici



***Lavori gravosi o pregiudizievoli che richiedono l' astensione obbligatoria dal lavoro anticipata a tre mesi prima del parto (Art.17 c. 1 d. Lgs.151/2001)***

NB: tali lavori devono essere determinati da un Decreto Ministeriale ancora non emanato.

Riferimenti da "Orientamenti operativi per tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici madri", U.O.C. PSAL Azienda USL di Bologna U.O. Medicina del Lavoro e promozione della salute nei luoghi di lavoro A USL di Imola, 10/2010

Attività da valutare:

- Pendolarismo
- Videoterminalisti
- Postazione di lavoro assisa fissa per almeno 2/3 dell'orario di lavoro
- Postazione di lavoro angusta
- Addetti call center

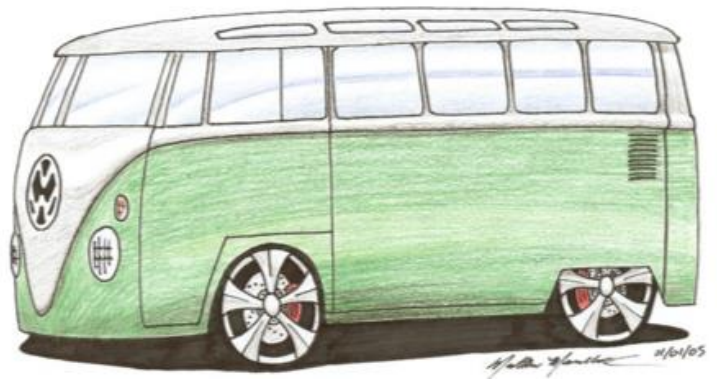
### Pendolarismo

Verificare che il viaggio tra il luogo di lavoro ed il domicilio non comporti una o più di tali condizioni:

- distanza (indicativamente oltre 100 Km complessivi tra andata e ritorno);
- tempo di percorrenza (indicativamente oltre 2 ore complessive tra andata e ritorno);
- numero e tipo di mezzi di trasporto utilizzati (impiego di 2 o più mezzi per viaggio);
- caratteristiche del percorso (strade di montagna, condizioni sfavorevoli, ecc.).

È applicabile il seguente criterio:

- se presente solo il requisito della distanza o il tempo di percorrenza: esonero un mese anticipato;
- se presenti almeno due degli elementi su indicati: esonero tutto il periodo del pre-parto.



### Videoterminalisti

Un mese anticipato se oltre a minimo 20 ore settimanali di VDT non vi è possibilità di alternare attività di VDT con altre, o pause aggiuntive