

# Gravidanza e maternità: informazione alle lavoratrici

Ai sensi dell'art. 11 comma 2. del D.Lgs. 151/01 ed in relazione agli esiti della valutazione dei rischi per gravidanza e maternità e alle misure di protezione e prevenzione adottate, le lavoratrici sottoscrivono per ricevuta la procedura interna cui attenersi dal momento in cui si accerta il proprio stato di gravidanza.

## Tutela delle lavoratrici in gravidanza o in maternità

Il Decreto Legislativo n° 151 del 26/03/2001 (e s.m.i.) prende in esame le problematiche relative alle lavoratrici in gravidanza o in maternità. La lavoratrice in gravidanza ha l'**obbligo di informare il datore di lavoro**, il quale ha l'obbligo di **valutare i rischi connessi alla mansione svolta**, in collaborazione con il Medico Competente (ove presente).

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.

Il divieto è invece anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto per lavori che dovranno essere determinati con Decreto Ministeriale, ad oggi non ancora emanato. Fino all'emanazione del decreto, l'anticipazione del divieto viene disposta dalla Direzione Territoriale del Lavoro, sulla base di accertamento medico rilasciato dai competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale. Da rilevare che esistono Linee Guida del S.S. Regionale (Bologna e Imola) che riportano comunque indicazioni in questo ambito.

Inoltre, **per tutte le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio**, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, è **vietato l'impiego delle stesse in mansioni che comportino il trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai 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.

Il datore di lavoro (DDL), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente (MC, quando presente), consultato preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS, se eletto), identifica le mansioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e post parto.

In assenza degli elementi di rischio di cui sopra e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno 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 attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. La domanda di flessibilità del congedo di maternità va presentata all'INPS ([www.inps.it](http://www.inps.it)).

# Procedura per lavoratrici in gravidanza

**La lavoratrice, quando accerta il proprio stato di gravidanza, deve informare il datore di lavoro.**

A seguito della segnalazione, il datore di lavoro:

1. verifica se la mansione svolta rientra tra quelle a rischio per la gravidanza, anche richiedendo eventualmente il parere del Medico Competente (quando presente)
2. nel caso non emergano mansioni a rischio, la procedura si conclude
3. se invece 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 cui si potrebbe adibire la lavoratrice gravida e si verificano quindi le compatibilità, chiedendo eventualmente il parere al MC (quando presente)
5. qualora la mansione alternativa risulti adeguata, il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione, dando anche comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro (DTL), 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 comunicazione alla DTL, per il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro.

Qualora il datore di lavoro non abbia provveduto all'inoltro del modulo e la lavoratrice ritenga che la propria attività lavorativa possa essere di pregiudizio alla gravidanza e al bambino fino al compimento del settimo mese di vita, la **lavoratrice stessa può presentare istanza** all'Ispettorato Territoriale del lavoro utilizzando l'apposito modulo.

La relativa modulistica è reperibile sul sito dell'**Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bologna**: <https://www.ispettorato.gov.it/>, cercare *Bologna, modulistica, "interdizione anticipata"*. Tel. 051 607 9111, e-mail [itl.bologna@ispettorato.gov.it](mailto:itl.bologna@ispettorato.gov.it).

Il **Medico Competente**, se a conoscenza di una eventuale patologia preesistente della lavoratrice (previa presentazione di opportuna documentazione sanitaria specialistica), valuterà in modo specifico lo **stato di salute** della stessa, per prevenire potenziali situazioni lavorative che potrebbero aggravare una specifica situazione già in essere. In tal senso, esempi sono stati ansiosi o depressivi in attività che espongono a fatica mentale, allergopatie in attività che comportano l'uso di sostanze irritanti e/o allergizzanti ecc.

# Procedura per lavoratrici in periodo post parto

Quando una lavoratrice in astensione obbligatoria **informa dell'avvenuta nascita del figlio il DDL**, questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle a rischio nella fase post parto, anche richiedendo eventualmente il giudizio del MC (quando presente). Si hanno quindi 4 casi:

1. se la mansione svolta non comporta rischio, la procedura si conclude e la lavoratrice svolge la mansione prevista;
2. se la mansione risulti a rischio dopo la nascita del figlio, il DDL modifica le condizioni di lavoro per eliminare i rischi in oggetto;
3. se quanto sopra non risulta possibile, si verifica la disponibilità di eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice e ne verifica la compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC (quando presente). Qualora la mansione alternativa risulti adeguata, il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione, dando anche comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro (DTL), per le valutazioni di competenza;
4. qualora non risulti invece la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro invia la relativa notifica alla DTL, per il rilascio del provvedimento di interdizione prolungata dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto.

## Reparto/mansione della lavoratrice: impiegata in ufficio

<b>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</b>	<b>FATTORE DI RISCHIO</b>	<b>PERIODO DI ASTENSIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
1) Videoterminalista (uso computer con monitor per almeno 20 ore settimanali)	Postura eccessivamente statica	Nessuno. Se non è possibile fare pause per evitare una postura eccessivamente statica: astenersi dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A lettera G
2) Eventuali attività in esterno, con uso di autoveicolo	Incidenti dovuti ad utilizzo veicoli per lavoro	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A
3) Eventuali attività con scala portatile (es. prelievo materiale di archivio)	Caduta	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A

Durante la gravidanza, la lavoratrice può lavorare se la mansione non prevede le eventuali attività di cui ai punti 2 e 3 sopra elencati, in ogni caso non facenti parte della quotidianità delle lavoratrici in oggetto.

L'impiegata deve poi poter fare pause, per evitare una postura eccessivamente statica, altrimenti è necessaria l'astensione dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto.

A seguito della nascita del figlio, la mansione non comporta controindicazioni.

## Reparto/mansione della lavoratrice: educatrice

<b>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</b>	<b>FATTORE DI RISCHIO</b>	<b>PERIODO DI ASTENSIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
1) Mansione in buona parte svolta in piedi	Postura eccessivamente statica	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A
2) Accudimento, attività e supporto necessità fisiologiche con bambini o ragazzi con disabilità gravi o problematiche comportamentali	Posture incongrue, fatica fisica, sollevamento persone	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01 Art. 7 c. 1 All. A lettera f, g Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 1 b)
3) Accudimento, attività e supporto necessità fisiologiche con bambini o ragazzi con disabilità gravi o problematiche comportamentali	Possibile esposizione ad agenti biologici in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008, incluso virus della rosolia	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 2 All. B lett. A punto 1b) Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 2
4) Accudimento, attività e supporto necessità fisiologiche con bambini o ragazzi con disabilità gravi o problematiche comportamentali	Possibili incidenti o aggressioni dovute ad azioni dell'utente	durante la gestazione	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4

Durante la gravidanza e post parto la mansione non è idonea, a meno di modifiche che rimuovano le criticità di cui alla tabella sopra riportata. Durante la gestazione, occorre comunque che la lavoratrice abbia immunizzazione nei confronti del virus della rosolia.

Nel caso, occorre, in accordo con l'interessata, pianificare l'eventuale turnazione della lavoratrice, in modo da evitare orari di lavoro particolarmente prolungati, turni irregolari, straordinari etc., che possono avere ripercussioni negative sulla salute.

## Reparto/mansione della lavoratrice: ausiliaria

<b>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</b>	<b>FATTORE DI RISCHIO</b>	<b>PERIODO DI ASTENSIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
1) Mansione in buona parte svolta in piedi	Postura eccessivamente statica	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A
2) Attività a contatto con ospiti (casa di riposo) o bambini / ragazzi (istituti scolastici) con potenziali problematiche psichiche e comportamentali	Possibili incidenti o aggressioni	durante la gestazione	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
3) Pulizie e sanificazione, inclusi servizi igienici. Manipolazione spazzatura e rifiuti. Manipolazione biancheria e vestiario da lavare. Attività svolta in un ambito di "comunità".	Possibile esposizione ad agenti biologici in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008, incluso virus della rosolia	durante la gestazione e post parto	Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 2
4) Regolare impiego di detersivi, disincrostanti e sanificanti, per lavaggio piatti, tegami ed altro e per pulizie presso i locali di lavoro.	Rischio alla salute e/o sicurezza dovuta all'esposizione di agenti chimici	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01 Art. 7 c. 1 all. A lett. A-C Art. 11 c. 1 all. C lett. A punto 3 D. Lgs. 151/01 Art. 7 C. 4

Durante la gravidanza e post parto la mansione non è idonea, a meno di modifiche che rimuovano le criticità di cui alla tabella sopra riportata. Durante la gestazione, occorre comunque che la lavoratrice abbia immunizzazione nei confronti del virus della rosolia.

Nel caso, occorre, in accordo con l'interessata, pianificare l'eventuale turnazione della lavoratrice, in modo da evitare orari di lavoro particolarmente prolungati, turni irregolari, straordinari etc., che possono avere ripercussioni negative sulla salute.

## Reparto/mansione della lavoratrice: pulizie

<b>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</b>	<b>FATTORE DI RISCHIO</b>	<b>PERIODO DI ASTENSIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
1) Mansione di norma svolta in piedi, presso il locale lavaggio e nei reparti dove si effettuano le pulizie	Postura eccessivamente statica	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A
2) Sbalzi termici, correnti d'aria, accesso in esterno per sistemazione spazzatura etc.	Microclima sfavorevole per sbalzi di temperatura, umidità etc.	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01 Art.7 c. 1 All. A lett. A Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 1 f) D. Lgs. 151/01 Art. 7 C. 4
3) Movimentazione carichi, in particolare ciò che deve essere lavato, oltre a contenitori di detersivi o altri prodotti, trasporto sacchi di spazzatura	Rischio biomeccanico per movimentazione carichi (variabile e non quantificata con indice NIOSH)	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01 Art. 7 c. 1 All. A lettera F Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 1 b) D. Lgs. 151/01 Art. 7 C. 4
4) Regolare impiego di detersivi, disincrostanti e sanificanti, per lavaggio piatti, tegami ed altro e per pulizie presso i locali di lavoro.	Rischio alla salute e/o sicurezza dovuta all'esposizione di agenti chimici	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01 Art. 7 c. 1 all. A lett. A-C Art. 11 c. 1 all. C lett. A punto 3 D. Lgs. 151/01 Art. 7 C. 4
5) Pulizie e sanificazione, attività quotidiana sugli ambienti di lavoro, inclusi servizi igienici. Manipolazione spazzatura e rifiuti.	Possibile esposizione ad agenti biologici in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008, incluso virus della rosolia (se in ambito di "comunità")	durante la gestazione e post parto	Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 2
6) Eventuali attività con scala portatile	Caduta	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A

Durante la gravidanza e post parto la mansione non è idonea e non risulta modificabile.

## Reparto/mansione della lavoratrice: operatrice socio sanitaria

<b>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</b>	<b>FATTORE DI RISCHIO</b>	<b>PERIODO DI ASTENSIONE</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
1) Mansione generalmente svolta in piedi	Postura eccessivamente statica	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A
2) Movimentazione eventuali materiali d'uso oltre a ospiti (casa di riposo) oppure bambini o ragazzi con disabilità gravi o problematiche comportamentali	Rischio biomeccanico per movimentazione manuale carichi	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01 Art. 7 c. 1 All. A lettera F Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 1 b) D. Lgs. 151/01 Art. 7 C. 4
3) Attività assistenziale anche su ospiti (casa di riposo) o bambini / ragazzi (istituti scolastici) con problematiche psichiche e comportamentali	Possibili incidenti o aggressioni	durante la gestazione	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
4) Attività assistenziali nei confronti dell'utenza	Possibile esposizione ad agenti biologici in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008, incluso virus della rosolia	durante la gestazione e post parto	Art. 11 c. 1 All. C lett. A punto 2
5) Lavoro a turni, inclusi orari notturni	Affaticamento, fisico e mentale, malessere mattutino (in gravidanza)	durante la gestazione e post parto	D. Lgs. 151/01, Art. 53
6) Eventuali attività con scala portatile	Caduta	durante la gestazione	D.Lgs. 151/01 art. 17, Allegato A

Per quanto sopra, la mansione è da evitare sia durante la gravidanza che durante l'allattamento (fino a 7 mesi dopo il parto).