



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITA' DI BOLOGNA

**Documento di tutela della sicurezza e della salute  
delle lavoratrici madri**

*(ai sensi del D.Lgs. 151 del 26/03/2001)*

## **Sommario**

Premessa

1. Campo di applicazione
2. Quadro legislativo di riferimento
3. Altra documentazione di riferimento
4. Compiti e responsabilità
5. Astensione dal lavoro
6. Analisi dei principali fattori di rischio per la donna e per il bambino
7. Valutazione dei rischi per la sicurezza delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento
8. Modulistica
9. Conclusioni

## Premessa

La vigente normativa di tutela delle lavoratrici madri ha rovesciato l'impostazione giuridica precedente, che faceva carico solo alla lavoratrice madre di richiedere formalmente lo spostamento di mansione o l'astensione anticipata, rivolgendosi direttamente ai Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (SPSAL), che, valutata la mansione, richiedevano, e in caso di contenzioso richiedono tuttora, al datore di lavoro lo spostamento della lavoratrice dalla mansione a rischio. Oggi è affidato al datore di lavoro il compito di valutare tutti i rischi 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 comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro e lo spostamento ad una mansione non a rischio (art. 11 e 12 D. Lgs 151/01).

Il D.Lgs. 151/01 prescrive infatti che il datore di lavoro, contestualmente alla valutazione dei rischi eseguita ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. 81/2008, valuti preventivamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché i processi o le condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro Prot. 3328 del 16/12/2002 detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.

Qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il datore di lavoro deve evitarne l'esposizione a rischio, modificando temporaneamente le condizioni e/o l'orario di lavoro. Se tale modifica non è possibile, deve provvedere a spostare le lavoratrici ad altre mansioni, informando contestualmente gli Organi preposti competenti per territorio.

Qualora non ci siano le condizioni per lo spostamento ad altre mansioni la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre l'astensione anticipata dal lavoro della lavoratrice.

Il datore di lavoro deve inoltre informare le lavoratrici e i loro rappresentanti degli esiti della valutazione e delle misure di prevenzione adottate.

## 1. Campo di applicazione

Le norme per la tutela della maternità riportate nel presente documento si applicano alle lavoratrici come definite dall'art. 2 comma 1 lettera e del D.Lgs. 151/01: "Per lavoratrici, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono le dipendenti, comprese quelle con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché le socie lavoratrici di cooperative". Nel caso dell'Università sono da intendersi lavoratrici anche le studentesse (laureande, specializzande, dottorande, ecc.).

## 2. Quadro legislativo di riferimento

La tutela delle lavoratrici madri è regolata da un complesso quadro normativo, sia generale sia specifico, di difesa della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le principali norme di difesa della salute e sicurezza di tutti i lavoratori sono le seguenti:

**art. 31 della Costituzione italiana:** "la Repubblica ... protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo"

**art. 32 della Costituzione italiana:** "la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività..."

**art. 41 della Costituzione italiana:** "L'iniziativa economica e privata è libera. Non può svolgersi in contesto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana..."

**art. 2087 del Codice Civile:** "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro."

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** – Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Testo unico sulla sicurezza).

La normativa specifica di tutela delle lavoratrici madri comprende una serie di leggi emanate nel corso degli anni. Si elencano di seguito le principali norme:

**Legge 30 dicembre 1971 n. 1204** - "Tutela delle lavoratrici madri". In essa veniva sancito il divieto di adibire le lavoratrici, durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri nonché al trasporto e al sollevamento di pesi.

**DPR n° 1026 del 25/11/1976** – "Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri". In esso venivano esplicitati i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri vietati in gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.

**Legge n° 903 del 09/12/1977** – "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro". In tale legge veniva sancito il divieto di lavoro notturno.

**D.Lgs. n° 645 del 25/11/1996** – "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".

**Legge n° 53 del 08/03/2000** - 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.

In data 27 aprile 2001 è entrato in vigore il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151** "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", che ha riunito in sé le disposizioni legislative vigenti in materia, fra le quali la legge 1204/71 e il D. Lgs 645/96, conseguentemente abrogati.

### 3. Altra documentazione di riferimento

- Linee guida per l'applicazione del D.Lgs. 151/01 – Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri, a cura dei SPSAL Az. USL Modena – Gennaio 2004.
- Linee guida per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri, a cura del Gruppo Tecnico di Coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della provincia di Bologna – Maggio 2004.
- Commissione delle comunità europee – Comunicazione della Commissione sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE del Consiglio).

### 4. Compiti e responsabilità

#### 4.1 Datore di lavoro/Dirigente

- in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente (MC), consultato preventivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), identifica le mansioni/lavorazioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento (a tal fine è possibile utilizzare gli schemi proposti nelle pagine successive);
- provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi (art. 28 D.Lgs. 81/08) con l'analisi e l'identificazione delle mansioni/lavorazioni a rischio;
- nel caso in cui nella struttura sia presente almeno una mansione a rischio, la ditta informa le lavoratrici in età fertile della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza;
- quando una lavoratrice informa del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro questi verifica se l'attività svolta rientra tra i lavori a rischio per la gravidanza (lavori vietati ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. 151/01 o presenza di rischi per le lavoratrici gestanti valutati ai sensi dell'art.11 comma 1 del medesimo decreto), anche richiedendo eventualmente il parere del MC;

nel caso di lavoro a rischio il datore di lavoro procede alle seguenti azioni:

- modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio;

ovvero qualora ciò non sia possibile:

- procede allo spostamento della lavoratrice ad una mansione non a rischio.

Se non vi è possibilità di spostamento ad altra mansione lo comunica alla Direzione Provinciale del Lavoro ed al Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (SPSAL) competente per territorio, invitando la lavoratrice a presentarsi al Servizio suddetto per presentare la richiesta di astensione anticipata dal lavoro.

## 4.2 Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Collabora con il datore di lavoro/dirigente per individuare all'interno del ciclo produttivo le mansioni a rischio e le misure da attuare per non esporre le donne in stato di gravidanza o allattamento a tale rischio.

## 4.3 Lavoratrice gestante

E' importante che le lavoratrici comunichino tempestivamente lo stato di gravidanza al datore di lavoro/dirigente in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e la conseguente opportunità di essere spostate ad altre mansioni compatibili con la gestione e poi con il periodo di allattamento, fino a sette mesi dopo il parto. Tale comunicazione è obbligatoria per le lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti.

## 5. Astensione dal lavoro

### 5.1 Astensione obbligatoria

L'astensione obbligatoria ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:

- due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data del parto;
- un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo il parto (flessibilità dell'astensione obbligatoria). Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo. Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.
- In caso di attività a rischio per l'allattamento questo periodo è prolungato sino a sette mesi dopo il parto (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. Il datore di lavoro, in caso di impossibilità di adibire la lavoratrice ad altra mansione, ne informa la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL).

### 5.2 Astensione anticipata

#### Interdizione per rischi connessi alla gestazione

L'interdizione dal lavoro può essere necessaria anche in assenza di fattori di rischio tali da richiedere l'allontanamento, per esempio in caso di gravi complicanze della gravidanza.

#### Interdizione per rischi connessi all'attività lavorativa

L'interdizione dal lavoro avviene in questo caso se il datore di lavoro non è in grado di adibire la lavoratrice ad altra mansione.

## 6. Analisi dei principali fattori di rischio per la donna e per il bambino

Nella tabella seguente sono riportati i principali fattori di rischio per la salute della lavoratrice madre e del bambino; per ognuno di essi vengono riportati i principali effetti su gravidanza e lattazione segnalati dalla letteratura scientifica e i riferimenti legislativi in base ai quali l'esposizione allo specifico fattore di rischio è vietata durante la gravidanza ed eventualmente fino a sette mesi dopo il parto.

Si sottolinea che, al di là dei riferimenti legislativi specifici per i singoli fattori di rischio, l'Organo di Vigilanza ha la facoltà di disporre l'allontanamento delle lavoratrici madri da condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (art. 7 comma 4 D.Lgs. 151/01).

L'Organo di Vigilanza può ritenere inoltre che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli anche quando vi siano pericoli di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Si ricorda infine che alcuni lavori si ritengono pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza pertanto sono vietati negli ultimi tre mesi di gestazione (art. 17 comma 1 D.Lgs. 151/01).

Principali fattori di rischio	Principali effetti su gestazione e lattazione	Legislazione italiana di riferimento e provvedimenti relativi
<b>Aspetti ergonomici</b>		
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 <i>(lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)</i>  <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Posture incongrue	E' potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti o in postazioni non sufficientemente adattabili per tenere conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari. La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio.	D.Lgs 151/01 art. 7 all. A lett G <i>(lavori che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante).</i>  <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Lavoro in postazioni elevate (scale, piattaforme, impalcature)	E' potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio scale, piattaforme, per il rischio di	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.E  <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>

	cadute dall'alto.	
Lavori con macchina mossa a pedale, quando il ritmo sia frequente o esiga sforzo	Le attività fisiche particolarmente affaticanti sono considerate tra le cause di aborti spontanei. E' importante assicurare che il volume e il ritmo dell'attività non siano eccessivi e, dove possibile, le lavoratrici abbiano un certo controllo del modo in cui il lavoro è organizzato.	D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. H D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. A  <i>(lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</i>  <b><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u></b>
Lavoro notturno	Il lavoro notturno può avere ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. L'affaticamento mentale e psichico, aumenta durante la gravidanza e nel periodo post-natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono.	D.Lgs. 151/01 art. 53 comma 1 <i>(è vietato adibire la donna al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino)</i>  D.Lgs. 532/99 <i>(Disposizioni in materia di lavoro notturno)</i>  <b><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A UN ANNO DI VITA DEL BAMBINO</u></b>
Movimentazione manuale dei 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 <i>(lavori di manovalanza pesante )</i>  D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b <i>(rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi)</i>  <b><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u></b>
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  <b><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u></b>
<b>Agenti fisici</b>		
Rumore	L'esposizione prolungata a rumori forti può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza; si ipotizza una vasocostrizione arteriolare che potrebbe essere responsabile di una diminuzione del flusso placentare. Evidenze sperimentali suggeriscono che una esposizione prolungata del	D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c D.Lgs 151/01 art .7 all.A lett. A <i>(lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</i>  D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C <i>(malattie professionali)</i>



	nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita.	<p><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u> <i>(per esposizioni maggiori di 80 dBA LEP)</i></p> <p><u>DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u> <i>(per esposizioni maggiori di 90 dBA LEP)</i></p>
Colpi, vibrazioni	Un'esposizione di lungo periodo a vibrazioni che interessano il corpo intero può accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sotto peso.	<p>D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. I <i>(lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni)</i></p> <p><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u></p> <p>D.Lgs. 151 art.7 All. A lett. B <i>(Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria)</i></p> <p><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u></p>
Sollecitazioni termiche	Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano dello stress da calore. L'esposizione a calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pregiudizievole per la salute per gestanti, nascituro e puerpere. I rischi aumentano in caso di esposizione a sbalzi improvvisi di temperatura.	<p>D.Lgs. 151/01 art 7 All. A lettera A <i>(celle frigorifere)</i></p> <p>D.Lgs. 151/01 art 11 all.C lett.A,1,f <i>(esposizione a sollecitazioni termiche rilevanti evidenziata dalla valutazione dei rischi)</i></p> <p><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u></p> <p><u>DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO PER ESPOSIZIONI A TEMP. MOLTO BASSE</u> <i>(es. lavori nelle celle frigo)</i></p>
Radiazioni ionizzanti	Una esposizione a radiazioni ionizzanti comporta dei rischi per il nascituro. Sostanze contaminanti radioattive inalate o digerite dalla madre possono passare attraverso la placenta al nascituro e, attraverso il latte, al neonato. In particolare il contatto cutaneo con liquidi o polveri radioattivi può determinare un'esposizione del bambino.	<p>D.Lgs 151/01 art.8</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.D <i>(lavori che espongono a radiazioni ionizzanti vietati durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.C <i>(malattie professionali)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.B <i>(rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche)</i></p> <p><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A</u></p>

		<b><u>SETTE MESI DOPO IL PARTO</u></b>
Radiazioni non ionizzanti (RNI)	Al momento attuale non esistono dati certi sugli effetti provocati dalle radiazioni non ionizzanti sulla gravidanza o sulla lattazione. Non si può escludere che esposizioni a campi elettromagnetici intensi, come ad esempio quelli associati a fisioterapie (marconiterapia, radarterapia) o alla saldatura a radiofrequenza delle materie plastiche, possano determinare un rischio accresciuto per il nascituro. Sulla base degli studi epidemiologici effettuati, il lavoro al videoterminale non espone a RNI in grado di interferire con la normale evoluzione della gravidanza.	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C <i>(malattie professionali di cui all.4 al decreto 1124/65 e successive modifiche)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,e <i>(rischio da radiazioni non ionizzanti evidenziato dalla valutazione dei rischi)</i></p> <p><b><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u></b></p> <p>Per esposizioni superiori a quelle ammesse per la popolazione generale*</p> <p>*Rif. Leg. DM 10/09/1998 n. 381 Livelli di riferimento ICNIRP</p>
<b>Agenti biologici</b>		
Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3, 4	Molti agenti biologici appartenenti ai gruppi di rischio 2,3,4 possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare oppure durante e dopo il parto, in caso di allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino. Agenti che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono ad esempio i virus dell'epatite B, C, rosolia, l' HIV, il bacillo della tubercolosi, quello della sifilide, la salmonella del tifo e il toxoplasma. In particolare possono essere esposte determinate categorie di lavoratori (es. sanità, veterinaria).	<p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.A <i>(lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett B <i>(rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett b <i>(per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,2 <i>(rischio di esposizione ad agenti biologici evidenziato dalla valutazione dei rischi)</i></p> <p><b><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u></b></p>
<b>Agenti chimici</b>		
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	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A <i>(lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C <i>(malattie professionali)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett,A</p>

	<p>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 dal latte materno al bambino. 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.</p>	<p>punto 3 lett. a,b,c,d,e,f, e lett B <i>(esposizione ad agenti chimici pericolosi evidenziata dalla valutazione dei rischi)</i></p> <p><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u></p> <p>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</p>
<p>Piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano</p>	<p>Vi sono forti evidenze che l'esposizione al piombo, sia del nascituro che del neonato, determini problemi nello sviluppo, danno del sistema nervoso e degli organi emopoietici. Le donne, i neonati e i bambini in tenera età sono maggiormente sensibili al piombo rispetto agli adulti maschi. Il piombo passa dal sangue al latte.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A <i>(lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art. 7 all.A lett. C <i>(malattie professionali)</i></p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.B lett. A numero 1 lett.c e lett. B numero 1 lett.a ( allegato 2 DL 645/96)</p> <p><u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u></p>

### 6.1 Lavori gravosi o pregiudizievoli che richiedono l'applicazione dell'art. 17 comma 1 del D.Lgs. 151/01

L'art. 17 comma 1 del D.Lgs. 81/08 prevede che qualora le lavoratrici siano occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, il divieto di lavoro può essere anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto. In assenza dei decreti applicativi che avrebbero dovuto chiarire quali fossero i lavori da ritenersi gravosi o pregiudizievoli le Linee Guida emanate dalla ASL di Bologna indicano:

- pendolarismi
- videoterminalisti, così come definiti dal D.Lgs. 81/08, senza possibilità di ridurre i tempi di utilizzo del VDT,
- postazione di lavoro fissa per almeno 2/3 dell'orario di lavoro,
- postazione di lavoro angusta.

#### Pendolarismo

Il viaggio tra il luogo di lavoro e l'abituale residenza non viene contemplato dalla legislazione, ma viene comunque citato come fattore di rischio nelle Linee Diretrici UE. Infatti alla voce "spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro" troviamo la seguente descrizione: "Gli spostamenti durante il lavoro e da e verso il luogo di lavoro possono essere problematici per le donne gestanti e comportare rischi, tra cui fatica, vibrazioni, stress, posture

statiche, disagi e infortuni. Tali rischi possono avere effetti significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere”.

Si ritiene pertanto opportuno, nell'analisi del rischio per stabilire il periodo di astensione obbligatoria effettuare una valutazione caso per caso considerando i seguenti elementi:

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

In linea di massima, si applica il seguente criterio:

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

## **7. Valutazione dei rischi per la sicurezza delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento**

In capo al datore di lavoro/dirigente ricade l'obbligo di valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento così come previsto dagli artt. 11 e 12 del D.Lgs. 151/01. Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro Prot. 3328 del 16/12/2002 detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti nella struttura, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.

### **7.1 Criteri**

La valutazione dei rischi comprende tre fasi:

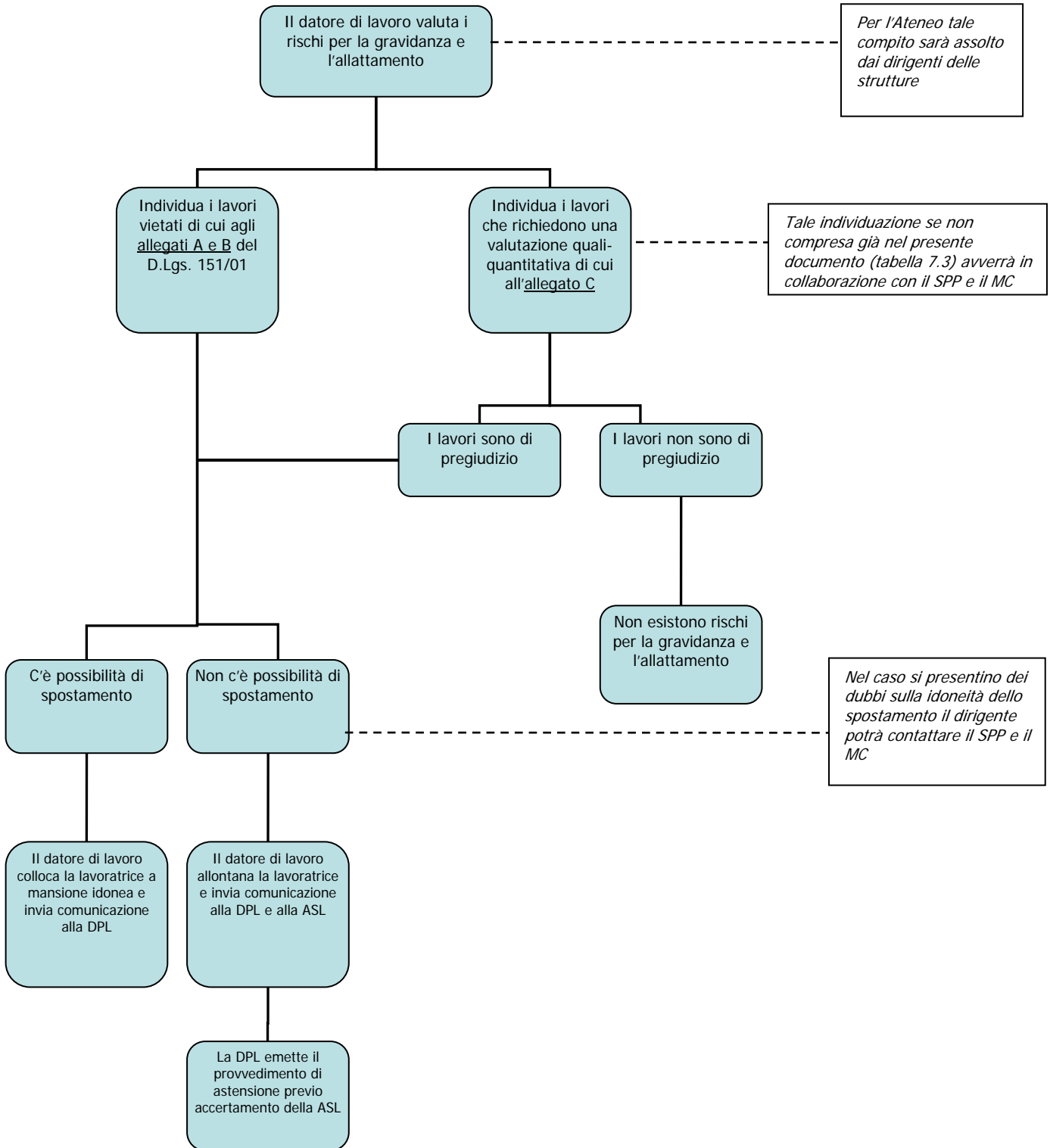
1. Identificazione delle categorie delle lavoratrici (gestanti, puerpere, in periodo di allattamento) e delle mansioni a cui sono adibite.
2. Identificazione dei fattori di rischio (agenti fisici, chimici e biologici; attività svolte; movimenti e posture; fatica psicofisica, ecc.). Una volta identificati i rischi si stabilirà se essi rientrano tra quelli considerati pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino. Se tali rischi sono compresi nell'Allegato A e B del D.Lgs. 151/01, rientrano tra quelli vietati; se compresi nell'allegato C del D.Lgs. 151/01 devono essere oggetto di una valutazione quali-quantitativa.
3. Individuazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare (diversa organizzazione del lavoro, modifiche dell'orario di lavoro, cambiamento temporaneo della mansione) se dalla valutazione emergono situazioni di rischio.

In caso di spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio il datore di lavoro ne dà comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) mediante il modello 1.

Qualora i provvedimenti non siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute della lavoratrice gestante o in allattamento tale lavoratrice dovrà essere allontanata e il datore di lavoro ne deve dare contestuale comunicazione

scritta alla DPL al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione per rischio lavorativo, mediante il modello 2.

### 7.2 Percorso per la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di tutela



## 7.3 Situazione specifica per la struttura

Contenuto mansione e fonte di rischio	Fattori di rischio	Riferimenti legislativi	Periodo di riferimento	Misure di tutela
<b>Amministrativa videoterminalista</b>				
Lavoro al videoterminale per almeno 20 ore settimanali Postura assisa fissa	Ergonomici e posturali	D.Lgs. 151/01 art. 17 comma 1	Divieto anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto previa valutazione del medico competente	Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
<b>Tecnico videoterminalista</b>				
Lavoro al videoterminale per almeno 20 ore settimanali Postura assisa fissa	Ergonomici e posturali	D.Lgs. 151/01 art. 17 comma 1	Divieto anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto previa valutazione del medico competente	Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
<b>Bibliotecaria</b>				
Lavoro al videoterminale per almeno 20 ore settimanali Postura assisa fissa Utilizzo scale a mano	Ergonomici e posturali	D.Lgs. 151/01 art. 17 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera E	Divieto anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto previa valutazione del medico competente	Divieto di salire su scale a mano per tutto il periodo della gravidanza. Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
<b>Docente/Ricercatore/Tecnico/Studente in Laboratorio Chimico</b>				
Manipolazione di sostanze o preparati classificati come tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E), estremamente infiammabili (F+), nocivi (Xn). Manipolazione sostanze con frasi di rischio R39, R40, R42, R43, R48, R60, R61, R47 Manipolazione di sostanze	Rischio di esposizione ad agenti chimici. Postura eretta Movimentazione carichi	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	Divieto di lavoro in laboratorio e di accesso allo stesso. Divieto di movimentazione carichi. Attività lavorativa permessa in locale non comunicante con il laboratorio. Attività permessa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ricerca bibliografica,</li> <li>• preparazione lezioni,</li> </ul>

cancerogene o mutagene, frasi di rischio R45, R46, R49. Movimentazione bombole di gas compressi e taniche di solventi				<ul style="list-style-type: none"> <li>• scrittura al VDT di articoli, lezioni, dispense,</li> <li>• riordino documentazione,</li> <li>• gestione acquisti.</li> </ul> Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
<b>Docente/Ricercatrice/Tecnica/Studentessa in Laboratorio Biologico</b>				
Uso deliberato di agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4. Manipolazione di materiale potenzialmente contaminato da agenti biologici classificati Uso di organismi geneticamente modificati	Rischio di esposizione ad agenti biologici. Postura eretta Movimentazione carichi	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera B D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera C D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato B, lettera A punto 1 lett. b D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A, 2	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	Divieto di lavoro in laboratorio e di accesso allo stesso. Divieto di movimentazione carichi. Attività lavorativa permessa in locale non comunicante con il laboratorio. Attività permessa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ricerca bibliografica,</li> <li>• preparazione lezioni,</li> <li>• scrittura al VDT di articoli, lezioni, dispense,</li> <li>• riordino documentazione,</li> <li>• gestione acquisti.</li> </ul> Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
<b>Lavoratrice in ambito sanitario</b>				
Analista di laboratorio	Rischio di esposizione ad agenti biologici Rischio di esposizione ad agenti chimici Stazione eretta Posture incongrue	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera B D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera C D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato B, lettera A punto 1 lett. b D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A, 2 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	Divieto di lavoro in laboratorio e di accesso allo stesso. Divieto di movimentazione carichi. Attività lavorativa permessa in locale non comunicante con il laboratorio. Attività permessa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ricerca bibliografica,</li> <li>• preparazione lezioni,</li> <li>• scrittura al VDT di articoli, lezioni, dispense,</li> <li>• riordino documentazione,</li> <li>• gestione acquisti.</li> </ul> Possibilità di modificare la

				postura e di pause di riposo
Medico anatomopatologo ed assistente nelle sale autoptiche Manipolazione di materiale potenzialmente contaminato da agenti biologici classificati. Utilizzo di formaldeide e glutaraldeide	Rischio di esposizione ad agenti biologici Rischio di esposizione ad agenti chimici Stazione eretta Posture incongrue	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera B D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera C D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato B, lettera A punto 1 lett. b D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A, 2 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	Divieto di lavoro in sala autoptica. Attività permessa: <ul style="list-style-type: none"> <li>ricerca bibliografica,</li> <li>preparazione lezioni,</li> <li>scrittura al VDT di articoli, lezioni, dispense,</li> <li>riordino documentazione,</li> <li>gestione acquisti.</li> </ul> Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
Psichiatra	Contatto con pazienti psichiatrici		Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	Divieto di contatto con pazienti psichiatrici. Attività permessa: <ul style="list-style-type: none"> <li>ricerca bibliografica,</li> <li>preparazione lezioni,</li> <li>scrittura al VDT di articoli, lezioni, dispense,</li> <li>riordino documentazione.</li> </ul> Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
Medico dentista: <ul style="list-style-type: none"> <li>estrazioni, interventi chirurgici</li> <li>detartrasi</li> <li>otturazioni, ricostruzioni</li> <li>preparazione amalgama</li> </ul> Esecuzione e sviluppo lastre	Rischio di esposizione ad agenti biologici Rischio di esposizione ad agenti chimici Stazione eretta Posture incongrue Radiazioni ionizzanti	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera B D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera C D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato B, lettera A punto 1 lett. b D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A, 2 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	Divieto di lavoro in ambulatorio dentistico. Attività permessa: <ul style="list-style-type: none"> <li>ricerca bibliografica,</li> <li>preparazione lezioni,</li> <li>scrittura al VDT di articoli, lezioni, dispense,</li> <li>riordino documentazione.</li> </ul> Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo
Assistenza al medico dentista: <ul style="list-style-type: none"> <li>estrazioni, interventi chirurgici</li> <li>detartrasi</li> </ul>	Rischio di esposizione ad agenti biologici Rischio di esposizione ad agenti chimici	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera B D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A,	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	Divieto di lavoro in ambulatorio dentistico. Attività permessa:



<ul style="list-style-type: none"> <li>otturazioni, ricostruzioni</li> <li>preparazione amalgama</li> </ul> <p>Lavaggio disinfezione</p> <p>Sterilizzazione strumentario, superfici e attrezzature</p> <p>Esecuzione e sviluppo lastre</p>	<p>Stazione eretta</p> <p>Posture incongrue</p> <p>Radiazioni ionizzanti</p>	<p>lettera C</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato B, lettera A punto 1 lett. b</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A, 2</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A</p>		
<b>Lavoratrice in campo agricolo</b>				
<p>Preparazione terreno</p> <p>Preparazione miscele di prodotti fitosanitari</p>	<p>Prodotti fitosanitari-concimi</p> <p>Movimentazione carichi</p> <p>Vibrazioni da macchine agricole</p>	<p>D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera F</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A, 1, b</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera I</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera B</p>	<p><u>Fitosanitari:</u></p> <p>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.</p> <p><u>Movimentazioni:</u></p> <p>Divieto in gravidanza</p> <p><u>Vibrazioni:</u></p> <p>Divieto in gravidanza (<i>lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni</i>)</p> <p>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (<i>Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria</i>)</p>	
<p>Addette macchine agricole</p>	<p>Stazione eretta prolungata</p> <p>Rumore</p> <p>Vibrazioni</p>	<p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c</p> <p>D.Lgs 151/01 art .7 all.A lett. A (<i>lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00</i>)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (<i>malattie professionali</i>)</p> <p>D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. I</p>	<p>Divieto in gravidanza</p> <p><u>Rumore:</u></p> <p>Divieto in gravidanza. (<i>per esposizioni maggiori di 80 dBA LEP</i>)</p> <p>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto. (<i>per esposizioni maggiori di 90 dBA LEP</i>)</p> <p><u>Vibrazioni:</u></p> <p>Divieto in gravidanza (<i>lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense</i></p>	

		D.Lgs. 151 art.7 All. A lett. B	<i>vibrazioni)</i> Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto <i>(Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria)</i>	
Allevamento animali	Stazione eretta prolungata Zoonosi	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera C D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c	Divieto in gravidanza. Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.	
<b>Lavoratrice in campo veterinario</b>				
Allevamento animali	Stazione eretta prolungata Zoonosi	D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c	Divieto in gravidanza. Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.	
Gestione stabulari	Stazione eretta prolungata Zoonosi Movimentazione carichi Urti e cadute	D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c	Divieto in gravidanza. Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.	
Sale operatorie	Stazione eretta prolungata Posture incongrue Gas anestetici Radiazioni ionizzanti Rischio biologico	D.Lgs. 151/01 art. 7 comma 1 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera B D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera C D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato B, lettera A punto 1 lett. b D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A, 2 D.Lgs. 151/01 art. 7 allegato A, lettera A D.Lgs. 151/01 art. 11 allegato C, lettera A	Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.	Divieto di lavoro in sala operatoria. Attività permessa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ricerca bibliografica,</li> <li>• preparazione lezioni,</li> <li>• scrittura al VDT di articoli, lezioni, dispense,</li> <li>• riordino documentazione,</li> <li>• gestione acquisti.</li> </ul> Possibilità di modificare la postura e di pause di riposo

*Sono riportati alcuni esempi la tabella deve essere adattata alla struttura si accettano suggerimenti*

## 8. Modulistica

- Mod. 1** Istanza di maternità anticipata da inviare da parte della lavoratrice alla Direzione provinciale del lavoro di Bologna oppure presso la Azienda USL competente per territorio. Qualora la lavoratrice presenti gravi complicanze della gestazione che richiedono, a giudizio del ginecologo, l'astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza a rischio, deve presentare la richiesta solo alla Direzione Provinciale del Lavoro.
- Mod. 2** Comunicazione cambiamento condizioni di lavoro, orario di lavoro
- Mod. 3** Comunicazione cambiamento di mansione
- Mod. 4** Comunicazione impossibilità di effettuare un cambio mansione

## 9. Conclusioni

Il presente documento di valutazione dei rischi:

- è stato redatto ai sensi del D.Lgs. 151/01;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza ed il coinvolgimento del Rappresentante di Lavoratori per la Sicurezza.

**Mod. 1**

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
DI BOLOGNA  
VIALE MASINI N. 12  
40126 BOLOGNA BO

La sottoscritta \_\_\_\_\_ nata a \_\_\_\_\_ il \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
residente in \_\_\_\_\_ C.A.P. \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_  
Tel. \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ U.S.L. \_\_\_\_\_  
Addetta a \_\_\_\_\_ nel reparto \_\_\_\_\_  
presso la Ditta \_\_\_\_\_ esercente \_\_\_\_\_  
con sede in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**C H I E D E**

ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 del D. Lgs. 151/01, sulla tutela delle lavoratrici madri, di essere autorizzata ad assentarsi dal lavoro, prima della data del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro pre-parto, per uno dei seguenti motivi:

Art. 17 comma 2 lett. A): gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza di cui all'allegata certificazione sanitaria, rilasciata in data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ per il periodo dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ ;

Art. 17 comma 2 lett. B): condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino  
Dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ al \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ ;

Specificare dettagliatamente i lavori faticosi ed insalubri a cui è adibita la lavoratrice:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La sottoscritta dichiara di essere al \_\_\_\_\_ mese di gravidanza con data presumibile del parto il \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Firma dell'interessata

Allega la seguente documentazione:

n. \_\_\_\_\_ certificato medico.

**Mod. 2***(su carta intestata della struttura)*

Alla Sig.ra \_\_\_\_\_

Il sottoscritto \_\_\_\_\_  
in qualità di Direttore della Struttura \_\_\_\_\_  
con sede in Via \_\_\_\_\_  
ricevuto comunicazione dalla lavoratrice \_\_\_\_\_  
operante nella suddetta struttura in qualità di \_\_\_\_\_  
in merito al proprio stato di gestante,

DISPONE

Per la suddetta lavoratrice, un cambiamento delle condizioni di lavoro poiché comportanti rischi di tipo:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

In accordo con il Medico Competente Dott. \_\_\_\_\_ e con la suddetta lavoratrice, i seguenti provvedimenti:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Verranno quindi introdotti sul luogo di lavoro i seguenti presidi:

\_\_\_\_\_

La lavoratrice suddetta potrà effettuare adeguate pause fisiologiche di \_\_\_\_\_ minuti ogni \_\_\_\_ ore di lavoro.

FA OBBLIGO

Alla suddetta lavoratrice di non effettuare operazioni che comportino movimentazione di carichi o esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici come illustrato nel documento di tutela delle lavoratrici madri redatto ai sensi del D.Lgs. 151/01.

Data \_\_\_\_\_

Timbro Firma  
\_\_\_\_\_Firma per accettazione  
\_\_\_\_\_

**Mod. 3**

*(su carta intestata della struttura)*

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
DI BOLOGNA  
VIALE MASINI N. 12  
40126 BOLOGNA BO

Alla Sig.ra \_\_\_\_\_

Il sottoscritto \_\_\_\_\_  
in qualità di Direttore della Struttura \_\_\_\_\_  
con sede in Via \_\_\_\_\_  
ricevuto comunicazione dalla lavoratrice \_\_\_\_\_  
operante nella suddetta struttura in qualità di \_\_\_\_\_  
in merito al proprio stato di gestante,

DISPONE

Per la suddetta lavoratrice, un cambiamento della mansione svolta poiché comportante rischi di tipo:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Affidandole la mansione di \_\_\_\_\_ che non comporta i rischi succitati.

Inoltre

FA OBBLIGO

Alla suddetta lavoratrice di non effettuare operazioni che comportino movimentazione di carichi o esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici come illustrato nel documento di tutela delle lavoratrici madri redatto ai sensi del D.Lgs. 151/01.

Data \_\_\_\_\_

Timbro Firma

\_\_\_\_\_  
Firma per accettazione

**Mod. 4**

*(su carta intestata della struttura)*

Alla Direzione Provinciale del Lavoro  
Servizio Ispezione del Lavoro  
Viale Masini 12  
40126 Bologna

e p.c. Azienda USL  
SPSAL  
Via \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Oggetto: Decreto 26 marzo 2001 n. 151 art. 12 comma 2

Con la presente si comunica che la lavoratrice, Sig.ra \_\_\_\_\_ nata il \_\_\_\_\_  
residente in \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ dipendente di questa azienda con  
contratto a tempo indeterminato/a termine con scadenza il \_\_\_\_\_ si trova:

in stato di gravidanza con data presunta del parto \_\_\_\_\_;

in stato di allattamento con data del parto \_\_\_\_\_;

La lavoratrice svolge la mansione di \_\_\_\_\_ comportante i seguenti rischi:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

e non può essere adibita a mansioni diverse da quelle svolte o che non abbiano caratteristiche vietate.

Si richiede pertanto il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro a partire dal \_\_\_\_\_, data  
di allontanamento della lavoratrice, sino al periodo di astensione obbligatoria/sino a 7 mesi dopo il parto.

Si allega il certificato ginecologico presentato dalla lavoratrice

Timbro e firma dell'Azienda