

INFORMATIVA PER LE LAVORATRICI

INFORMAZIONE RELATIVA ALL'APPLICAZIONE DEL D.LGS. 9 APRILE 2008, N.81

"TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"

IN MATERIA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALLE DIFFERENZE DI GENERE

Tra la vita lavorativa delle donne e quella degli uomini vi sono differenze fondamentali che influiscono sulla loro sicurezza e salute sul luogo di lavoro che vengono prese in considerazione dalla normativa a livello nazionale, comunitario e da studi specifici (OSHA – FACTS n. 42). Nel nostro Paese è con il Decreto Legislativo 81/2008 che "il legislatore italiano, seguendo le indicazioni dell'Unione Europea, interpreta la parità di trattamento *garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati* (art.1). Le differenze di genere nelle condizioni di lavoro si ripercuotono notevolmente sulle differenze nelle conseguenze per la salute legate al lavoro. La ricerca e gli interventi devono tenere conto del tipo effettivo di lavoro svolto dagli uomini e dalle donne e delle differenze nelle condizioni di esposizione e di lavoro. Sono pertanto necessari sforzi continui per migliorare le condizioni di lavoro sia delle donne che degli uomini.

I fattori di rischio da prendere in considerazione sono molteplici e bisogna tener conto che uomini e donne presentano differenze rilevanti rispetto ai seguenti elementi:

- **Organizzazione e condizioni del lavoro** (continuità lavorativa, orari, ecc.)
- **Ergonomia della postazione di lavoro**
- **Presenza di specifiche patologie** (temporanee, periodiche o croniche)
- **Diversa risposta psico-fisica all'esposizione ai diversi rischi**
- **Adeguatezza dei Dispositivi di Protezione Individuale messi a disposizione** (taglia, ecc.)
- **Discriminazioni e pregiudizi**
- **Molestie e aggressioni**
- **Fattori di stress emotivo**
- **Differenti carichi in ambito familiare.**

È quindi importante riconoscere queste differenze e adottare un approccio "sensibile al genere" per la salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare si raccomanda alle lavoratrici quanto segue:

- Se vengono svolte mansioni che prevedono la **Movimentazione Manuale Dei Carichi** (quindi operazioni di trasporto o di sostegno di un carico, comprese le azioni del sollevare, deporre, tirare, portare o spostare un carico) il D.Lgs. 81/08 stabilisce un valore limite del peso sollevabile dalla donna adulta (>18 anni) di **20 kg** e di **15 kg per le adolescenti** (15-18 anni).
Nel caso di svolgimento di attività che prevedono una movimentazione di carichi superiori di peso superiore ai 20 kg di si raccomanda di effettuare una segnalazione immediata al Datore di Lavoro che provvederà ad ovviare il problema mediante soluzioni e strumenti di prevenzione e protezione mirati alla situazione.
- In presenza di fattori di rischio prevalentemente di **natura ergonomica** (posture incongrue, patologie a carico dell'apparato muscolo-scheletrico, movimenti e/o sforzi ripetuti, ecc.) è necessario comunicare al Datore di Lavoro eventuali postazioni di lavoro non congrue con la propria statura/ costituzione (altezze, distanze, spazi lavorativi, ecc.).
Va segnalata al Medico Competente, se incaricato, o al Datore di Lavoro la presenza di eventuali problemi psico-fisici e/o patologie che possono avere conseguenze sulla sicurezza della lavoratrice stessa o delle altre persone presenti sul posto di lavoro.
- In caso di episodi di **molestie o violenze** di qualsiasi genere, anche di carattere sporadico, il Datore di Lavoro deve essere informato immediatamente;
- deve esser data comunicazione al Datore di lavoro di qualsiasi altro eventuale problema riscontrato nell'ambiente lavorativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- è indispensabile l'informazione al Datore di lavoro dello stato di gravidanza affinché possano essere adottate le necessarie misure di prevenzione e protezione a tutela delle lavoratrici madri (v. informativa seguente).

INFORMATIVA PER LE LAVORATRICI

INFORMAZIONE RELATIVA ALL'APPLICAZIONE DEL
D.LGS. 26 MARZO 2001, N.151 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

"TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ"

TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PURPUREE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO

PREMESSA: Lavoro in gravidanza e salute

La tutela della gravidanza rappresenta un diritto della donna lavoratrice e un obbligo del Datore di Lavoro. La donna in gravidanza che lavora ha quindi diritto ad essere correttamente ed adeguatamente informata rispetto alle tutele normative previste.

Le varie disposizioni legislative specifiche in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità sono state organizzate nel D.Lgs. 151/2001 che si pone l'obiettivo la tutela assoluta della lavoratrici in attesa di un figlio e/o in periodo di allattamento, nei confronti dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri che potrebbero danneggiare il feto o il bambino.

Tale decreto impone il divieto di adibire le per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, a rischi derivanti da:

- Lavori faticosi, pericolosi ed insalubri di cui all'Art. 3, comma 1, della L. 30/12/1971, n° 1204 e regolamento di esecuzione D.P.R. 1206/76;
- Lavori faticosi ed insalubri vietati di cui al D.P.R. 432/76;
- Agenti e condizioni di cui all'allegato II del D.Lgs. 645/96;
- Esposizione ed agenti fisici, chimici o biologici, processi e condizioni di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008;
- Prescrizioni imposte da allegati A, B, C del D.Lgs. 151/2001.

Il D.Lgs. 81/2008 indica le figure tecniche che devono valutare la sussistenza delle condizioni di tutela; esse sono rappresentate dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che valuta l'esistenza del rischio e suggerisce al Datore di Lavoro (DL) le soluzioni per controllarlo; dal Medico Competente (MC), che controlla lo stato di salute della lavoratrice e la compatibilità con il lavoro svolto, effettuando la sorveglianza sanitaria e valutando caso per caso, rispetto alla peculiare tipologia delle mansioni effettuate, se sono necessarie variazioni delle stesse o l'astensione anticipata dal lavoro.

Infine il Datore di Lavoro che è il responsabile finale della tutela della salute dei lavoratori.

La Direzione Territoriale del Lavoro e le Aziende Sanitarie Locali dispongono l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza.

L'astensione dal lavoro è disposta:

- dall'Azienda Sanitaria Locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza
- 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 quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; o quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12 del D.Lgs. 151/01.

Si sottolinea che al di là dei riferimenti legislativi specifici per i singoli fattori di rischio i servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno 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.

Infine con delibera di Giunta del 19 Novembre 2012, N 1704, la Regione Emilia Romagna (rettificata con delibera di Giunta del 21 Gennaio 2014, N.43) ha recepito le Linee Guida "Gravidanza Fisiologia" emanate dal Ministero della Salute quale strumento per fornire informazioni chiare per la messa in pratica di percorsi assistenziali efficaci alle donne durante la gravidanza.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In base al Decreto Legislativo del Governo n.151 del 2001, è necessario considerare i rischi specifici ai quali le lavoratrici potrebbero essere soggette qualora fossero in stato di gravidanza. Allo stesso modo l'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 afferma che "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi".

La legislazione italiana tutela esplicitamente le lavoratrici madri a partire dall'art. 37 della Costituzione che riconosce alla donna gli stessi diritti e le stesse retribuzioni dovute agli uomini e garantisce alla lavoratrici "condizioni di lavoro che assicurino alla madre ed al bambino una speciale ed adeguata protezione".

La disciplina speciale relativa alla tutela delle lavoratrici madri è costituita dai seguenti provvedimenti legislativi:

- Legge 26/08/1950 n° 860;
- Legge 30/12/1071 n° 1204 con il suo regolamento di attuazione DPR 25.11.1976 n° 1206;
- Legge 29/12/1987 n° 546;
- Decreto Legislativo 25/11/1996 n° 645;
- Legge 5 febbraio 1999, n.25;
- Legge 08/03/2000 n° 53;
- Decreto Legislativo 26/03/2001 n° 151 e successive modifiche ed integrazioni;
- Decreto Legislativo 23/04/2003 n° 115;
- Decreto Legge 09/02/2012 n° 5;
- Delibera di Giunta Regionale del 19 Novembre 2012, N 1704, (rettificata con delibera di Giunta del 21 Gennaio 2014, N.43)
- Decreto Legislativo 15/06/2015 n° 80;
- Decreto Legislativo 25/08/2016 n° 179;
- Legge 22/05/2017 n° 81;
- Legge di Bilancio 2019.

PERCORSO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER LAVORATRICI GESTANTI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente (ove presente), valuta i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in relazione all'attività svolta, ed in funzione ai rischi presenti, con particolare attenzione ai rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici e processi o condizioni di lavoro pregiudizievoli, al fine di individuare le misure di prevenzione e protezione da adottare e definire le relative modalità di intervento.

Di seguito viene riportato, sotto forma di schema, il percorso di valutazione effettuato dal Datore di Lavoro:

II DATORE DI LAVORO in collaborazione con RSPP e MC (ove presente)

VALUTA I RISCHI PER LE LAVORATRICI

durante il periodo di gravidanza e fino ai sette mesi di età del figlio
(estensione ad un anno di età del figlio per lavoro notturno)

**NON sono presenti LAVORI
GRAVOSI O PREGIUDIZIEVOLI**

(come da art.7 D.Lgs.151/01)
per la lavoratrice durante il periodo di
gravidanza e nei sette mesi dopo il
parto

La lavoratrice può **continuare
lo svolgimento dell'attività**
fino al periodo di astensione
obbligatoria

**ASTENSIONE
OBBLIGATORIA**

ovvero "Congedo di
maternità"
Due mesi prima della
data presunta del
parto e tre mesi
successivi al parto
(art.16 D.Lgs.151/01)

FLESSIBILITA' CONGEDO

Facoltà per la lavoratrice di richiedere
l'astensione dal lavoro esclusivamente
dopo l'evento del parto entro i cinque
mesi successivi allo stesso (art.16
comma 1.1 D.Lgs. 151/01 introdotto con
Legge di Bilancio 2019)

Il DL invia la lavoratrice a **visita dal MC**
affinché attesti (insieme al medico
specialista del Servizio sanitario
nazionale o con esso convenzionato) che
tale opzione non arrechi pregiudizio alla
salute della gestante e del nascituro.

**SONO presenti LAVORI / ATTIVITÀ
PREGIUDIZIEVOLI** (come da art.7 D.Lgs.151/01) per

la lavoratrice durante il periodo di gravidanza e nei
sette mesi dopo il parto (un anno per il lavoro
notturno) ossia sono presenti rischi per la sicurezza
e la salute della lavoratrice

Il Datore di Lavoro
**MODIFICA
TEMPORANEAMENTE LE
CONDIZIONI O
L'ORARIO DI LAVORO**
della lavoratrice
(art.12 D.Lgs.151/01)

Se non è possibile la modifica
delle condizioni o dell'orario
di lavoro, la lavoratrice è
**SPOSTATA ad ALTRE
MANSIONI** per il periodo
per il quale è previsto il
divieto (Tab.1)
O nel caso 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 (art.7
D.Lgs.151/01)

Qualora non sia possibile la
modifica delle condizioni o
dell'orario di lavoro, il Datore di
Lavoro applica il divieto allo
svolgimento dell'attività (art.7
D.Lgs.151/01) e ne da
comunicazione al Servizio
Ispettivo del Ministero del
Lavoro, competente per il
territorio, il quale può disporre
**L'INTERDIZIONE DAL
LAVORO** per tutto il periodo di
cui all'art. 6 del D.Lgs. 151/01

INFORMAZIONE ALLE LAVORATRICI

Il Datore di Lavoro, con la presente, informa le donne in merito alle tutele normative previste per la gravidanza e maternità organizzate nel D.Lgs. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8/3/2000, n. 53.

Nella tabella seguente sono riportati i principali fattori di rischio per la salute della lavoratrice madre e del nascituro. Per ogni fattore di rischio vengono riportati i principali effetti su gravidanza e lattazione segnalati dalla letteratura scientifica ed 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 (estensione a un anno di età del bambino per il lavoro notturno):

Tab.1 Fattori di rischio, principali effetti per la salute della lavoratrice madre e del nascituro e misure di prevenzione e protezione da attuare

FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
AGENTI FISICI		
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 nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita.	D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c 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) DIVIETO IN GRAVIDANZA PER ESPOSIZIONI MAGGIORI DI 80 dBA LEP DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO PER ESPOSIZIONI MAGGIORI DI 87 dBA LEP
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.	D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. I (lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni) DIVIETO IN GRAVIDANZA D.Lgs. 151 art.7 All. A lett. B (Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria) DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO
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.	D.Lgs. 151/01 art 7 All. A lettera A (celle frigorifere) D.Lgs. 151/01 art 11 all.C lett.A,1,f (esposizione a sollecitazioni termiche rilevanti evidenziata dalla valutazione dei rischi) DIVIETO IN GRAVIDANZA DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO PER ESPOSIZIONI A TEMP. MOLTO BASSE (es. lavori nelle celle frigo)

FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
ASPETTI ERGONOMICI		
ATTIVITÀ IN POSTURA ERETTA PROLUNGATA	Mutamenti fisiologici in corso di gravidanza (maggiore 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
POSTURE INCONGRUE	È 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 (lavori che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante). DIVIETO IN GRAVIDANZA
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 cadute dall'alto.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.E 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
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
AGENTI BIOLOGICI		
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).	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 B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche). D.Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,2 (rischio di esposizione ad agenti biologici evidenziato dalla valutazione dei rischi) DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO

FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
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.
LAVORO NOTTURNO		
LAVORO NOTTURNO (dalle ore 24 alle ore 6)	I lavoro notturno durante la gravidanza aumenta il rischio di aborto o di danni al feto, poiché aumenta la stanchezza, la fatica e lo stress.	D.Lgs.151/01 art. 53 Capo VIII (Lavoro Notturno) D.Lgs.66/03, art. 11 (limitazioni al lavoro notturno) DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO AD UN ANNO DOPO IL PARTO (su richiesta fino a 3 anni di età del bambino o a 12 anni per genitore unico)

IL PERCORSO DI TUTELA DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

Di seguito viene riportato il percorso di tutela della lavoratrice gestante analizzato nei due differenti contesti:

- **gravidanza fisiologica** ove, in funzione della tipologia di rischi, legati all'attività svolta, verrà seguito uno specifico percorso per la lavoratrice, consentendole la possibilità o di proseguire l'attività lavorativa fino al periodo di astensione obbligatoria adottando le eventuali necessarie misure di tutela, o prevedendone l'astensione dal lavoro per il periodo necessario;
- **gravidanza a rischio (patologica)** ove attraverso certificazione ginecologica, per la lavoratrice, verrà predisposta l'astensione anticipata dal lavoro.

Le tutele si applicano anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento di sette mesi di età (art 6 D.Lgs. 151/01).

Si ricorda che la **mancata comunicazione** da parte della lavoratrice del proprio stato di gravidanza al Datore di Lavoro, comporta una **assunzione di responsabilità**, in relazione alla sicurezza propria e del nascituro.

GRAVIDANZA FISIOLOGICA

La lavoratrice **SVOLGE LAVORI / ATTIVITÀ NON PREGIUDIZIEVOLI** durante il periodo di gravidanza e nei sette mesi dopo il parto

La lavoratrice, prima del periodo di astensione obbligatoria **comunica al Datore di Lavoro il proprio stato di gravidanza** mediante certificato ginecologico con indicazione della data presunta del parto

N.B. La normativa non specifica il momento in cui comunicare lo stato di gravidanza al Datore di Lavoro, tuttavia affinché possano essere adottate le necessarie misure di prevenzione e protezione a tutela delle lavoratrici madri, è consigliabile che la lavoratrici comunichi il proprio stato non appena accertato.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA
due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi successivi al parto

FLESSIBILITA' CONGEDO
Facoltà per la lavoratrice di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso (Legge Bilancio 2019), 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 lavoratrice **SVOLGE LAVORI / ATTIVITÀ PREGIUDIZIEVOLI** durante il periodo di gravidanza e nei sette mesi dopo il parto (un anno per il lavoro notturno) ossia sono presenti rischi per la sicurezza e la salute della lavoratrice

La lavoratrice **PRESENTA** al Datore di Lavoro il **CERTIFICATO DI GRAVIDANZA** con indicazione della data presunta del parto

Il datore di lavoro mette in atto le procedure previste; ricollocazione della lavoratrice a mansioni non a rischio individuate dal RSPP e dal Medico Competente

Possibilità di verifica da parte della Direzione Territoriale del Lavoro

Impossibilità di spostamento

ORichiesta da parte del Datore di Lavoro di astensione anticipata

Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro (Direzione Territoriale del Lavoro)

GRAVIDANZA A RISCHIO (PATOLOGICA)

Sia nel caso o meno di lavoro pregiudizievole

La lavoratrice **comunica al Datore di Lavoro il proprio stato di gravidanza a rischio** mediante **Certificazione ginecologica**

Astensione anticipata dal lavoro autorizzata dall'Azienda Sanitaria Locale