



CUG- CNPISA - CdF

## TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE MADRE NOTE DI SINTESI

A cura di:

**Marta Dalla Vecchia, Franco Vernocchi, Paolo Villani  
con il contributo di Marina Capponi e Maria Rosaria Masullo**

La tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice madre è governata dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico della sicurezza sul lavoro) e dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico della famiglia).

Punto di partenza è la definizione di *lavoratrice madre* legata al processo d'**informazione del proprio stato al datore di lavoro**: come dire che, in assenza di tale elemento (il quale costituisce a tutti gli effetti un onere posto a carico della lavoratrice e in alcuni casi un vero e proprio obbligo, sia pure sfornito di sanzione), la normativa di tutela non risulta obbligatoriamente applicabile. (*Comunque non in grado di dispiegare la massima potenzialità*).

Rispetto alla normativa precedente, anche il D. Lgs. n. 151/2001, improntato alla medesima "filosofia" e ai principi codificati nelle Direttive comunitarie, ha concepito nei confronti delle lavoratrici madri una tutela non (sol)tanto diretta, bensì intermediata da quella fondamentale, imprescindibile, preliminare attività di valutazione dei rischi professionali, della quale il Documento di **valutazione dei rischi** rappresenta la sintesi più efficace.

E' così che, anche nell'ambito della tutela della maternità, in tutte le sue fasi : gestazione, parto, allattamento, il metodo dell'(auto) valutazione dei rischi e il contestuale obbligo di tradurlo nella redazione di un documento programmatico-operativo finalizzato alla prevenzione (c.d. Documento di valutazione dei rischi: DVR) fanno sì che il tema della prevenzione entri a pieno titolo tra i modelli organizzativi aziendali.

Anche per quanto riguarda la tutela delle lavoratrici madri, gli strumenti fondamentali per la gestione delle aree di rischio professionale sono due:

- 1) la valutazione del rischio;
- 2) la proceduralizzazione delle misure di prevenzione e di protezione.

L'art. 11 del D.Lgs. n. 151/2001 sancisce l'obbligo del datore di lavoro (fermo restando il divieto di adibire la lavoratrice madre a determinati lavori specificati e considerati faticosi, pericolosi e insalubri) di valutare, nell'ambito e agli effetti della suddetta valutazione, i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri. La valutazione dovrà prendere in particolare esame i rischi di esposizione agli agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. All'esito della valutazione, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici madri e gli RIs aziendali, ai sensi dell' art. 36 del T.U. Sicurezza, sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Le misure adottate devono evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici, attraverso una modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro.

Secondo le condivisibili indicazioni della circolare del Ministero del lavoro del 16 dicembre 2002, n. 3328, la valutazione del rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri, prevista dall'articolo 11 del D.Lgs. n. 151/ 2001, deve avvenire "contestualmente alla valutazione dei rischi generali. Infatti, 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 la conseguente opportunità di spostarle ad altre mansioni compatibili con la gestazione e poi con il periodo di allattamento, fino a sette mesi dopo il parto". Cosa diversa dall'obbligo di valutazione dei rischi è la concreta applicazione delle misure preventive e protettive, e delle procedure di sicurezza, la quale risulta invece condizionata dalla conoscenza-conoscibilità da parte del datore di lavoro dello stato di gravidanza della lavoratrice.

L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 227 (Titolo IX – sostanze pericolose) D. Lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni, comprende anche quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Sulla base di quanto esposto il datore di lavoro quando viene informato che una lavoratrice è incinta, oltre a eseguire la valutazione generale del rischio, deve valutare i rischi specifici cui essa è esposta e adoperarsi per assicurare che nessun danno possa pregiudicare la sua salute o quella del bambino. Devono inoltre essere determinati la natura e la durata dell'esposizione. *Se dalla valutazione emerge un rischio il datore di lavoro deve **informare** la donna comunicandole quali misure si adotteranno per assicurare che la sua salute e sicurezza e quella del bambino non subiscano danno. Si deve inoltre intervenire affinché non subentrino danni alla salute o qualsiasi effetto sulla gravidanza, sul bambino non ancora nato o sul neonato ovvero sulla puerpera. Infine deve essere rimosso il rischio potenziale includendo anche eventuali adeguamenti dell'organizzazione di lavoro.*

Come abbiamo già accennato, ai fini dell'applicazione delle norme di tutela, è indispensabile l'informazione al datore di lavoro del proprio stato, il che ordinariamente avverrà mediante presentazione, da parte della lavoratrice, del certificato medico di gravidanza e di quello successivo di assistenza al parto (artt. 14 e 15 del D.P.R. n. 1026/1976). *Eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detti documenti. Peraltro la tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento.*

## **SCHEMA PER L'APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA**

### **IL DATORE DI LAVORO DEVE:**

#### **CONTESTUALMENTE ALLA REDAZIONE/REVISIONE DEL DVR:**

- ⇒ Aggiornare il DVR adottando il documento proposto.
- ⇒ Valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
- ⇒ Valutare i rischi particolari tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'ottobre 2004.
- ⇒ Informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.
- ⇒ Tutte le lavoratrici vanno comunque informate preventivamente sulle norme della tutela della maternità

#### **QUANDO INFORMATO DALLA LAVORATRICE DEL PROPRIO STATO DI GRAVIDANZA:**

- ⇒ Vietare alla lavoratrice le attività di trasporto e di sollevamento di pesi, nonché i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'allegato A e B.
- ⇒ Vietare le attività con esposizione a radiazioni ionizzanti in zone classificate o, comunque, attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert.
- ⇒ Vietare il lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il Direttore/Direttrice, sentito Responsabile Servizio Prevenzione&Protezione-RSPP e Medico Competente-MC, invia alla lavoratrice, che abbia informato il datore di lavoro del suo stato di gravidanza, la lettera-bozza allegata per informarla sui lavori eventualmente vietati, lettera che sarà inviata per conoscenza anche al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza-RLS, al MC e al Responsabile dell'attività.

Si ricorda che l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato, riguarda le lavoratrici che svolgono attività in zone classificate o, comunque, che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert.

Le forme di tutela elencate si applicano anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età del bambino.

## Documento da allegare al DVR

### TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE MADRE

La tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice madre è governata dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico della sicurezza sul lavoro) e dal D. Lgs. n. 151/2001, (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

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 prevenzione e protezione, ivi comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro e lo spostamento a una mansione non a rischio (art 11 e 12 D. Lgs. 151/01).

L'art. 11 del citato decreto prescrive che il datore di lavoro, contestualmente alla valutazione dei rischi eseguita ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/08, 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 di cui allegato C del medesimo decreto, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. 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.

Punto di partenza è la definizione di *lavoratrice madre* legata al processo d'**informazione del proprio stato al datore di lavoro**: come dire che, in assenza di tale elemento (il quale costituisce a tutti gli effetti un onere posto a carico della lavoratrice e in alcuni casi un vero e proprio obbligo, sia pure sfornito di sanzione), la normativa di tutela non risulta obbligatoriamente applicabile. (*Comunque non in grado di dispiegare la massima potenzialità*).

L'informazione al datore di lavoro del proprio stato dovrà avvenire mediante presentazione, da parte della lavoratrice, del certificato medico di gravidanza e di quello successivo di assistenza al parto (artt. 14 e 15 del D.P.R. n. 1026/1976). Eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detti documenti. Peraltro la tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento.

Sulla base di quanto esposto il datore di lavoro quando viene informato che una lavoratrice è incinta, oltre a eseguire la valutazione generale del rischio, deve valutare i rischi specifici cui essa è esposta e adoperarsi per assicurare che nessun danno possa pregiudicare la sua salute o quella del bambino. Devono inoltre essere determinati la natura e la durata dell'esposizione. All'esito della valutazione, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici madri e il RLS, ai sensi dell'art. 36 del T.U. Sicurezza, sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate. Le misure adottate devono evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici, attraverso una modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro.

Tra i fattori di rischio per le lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento, cui il datore di lavoro deve prestare particolare attenzione nella preliminare attività di valutazione dei rischi, vanno segnalati:

- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento;

- la fatica mentale e fisica e altri disagi connessi all'attività svolta e alle condizioni dei luoghi di lavoro (condizioni e carichi di lavoro, stress, carichi posturali);
- l'esposizione al fumo passivo in ambiente di lavoro, da considerarsi fattore di rischio particolare. La sanzione per la violazione del divieto di fumare è raddoppiata qualora sia commessa in presenza di una donna in evidente stato di gravidanza.

L'art. 53 del D. Lgs n. 151/2001, prevede in particolare il **divieto assoluto di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6**, «dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino».

E' altresì prevista la non obbligatorietà di tale modalità oraria per le lavoratrici con figli di età inferiore ai 3 anni (o in alternativa per il lavoratore padre convivente) o con figli inferiori a 12 anni, se unico genitore affidatario. **Tale prescrizione si appalesa particolarmente rilevante nell'ottica di prevenire lo stress lavoro-correlato scaturente dalla difficoltà di conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi.**

Gli orari di lavoro prolungati e il lavoro in turni rappresentano condizioni che, inducendo un affaticamento mentale o fisico, aggravano la stanchezza della lavoratrice, stanchezza correlata alla gravidanza e al periodo post natale. Misure di prevenzione, in tal senso, consistono nella modifica dell'organizzazione del lavoro mirata a disciplinare la frequenza delle pause, la tipologia e la durata dei turni lavorativi. Inoltre, qualora le condizioni di lavoro risultino troppo dispendiose dal punto di vista fisico o mentale, il datore di lavoro deve provvedere affinché le donne incinte o le madri che allattano abbiano la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.

Un'ulteriore importante prescrizione a tutela della maternità (art. 56 D.Lgs. 151/01) riguarda il diritto al rientro della lavoratrice madre al termine dei periodi di divieto di lavoro sopra richiamati. Vi è il rischio che l'assenza obbligatoria si ripercuota sulla condizione lavorativa della madre, ove ella rientrando non venga ricollocata nella stessa unità operativa o in altra per lo meno ubicata nello stesso comune, con il diritto di rimanervi fino al primo anno di vita del bambino o non venga adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti. L'eventuale demansionamento peraltro può generare, oltre che un danno alla professionalità, anche un danno biologico che, se debitamente certificato, è suscettibile di risarcimento a carico del datore di lavoro. Anche di tale aspetto si dovrà tenere conto per evitare a carico delle lavoratrici madri l'insorgenza di danni alla salute psicofisica derivanti da disfunzioni organizzative.

La lavoratrice madre dovrà inoltre essere informata circa la possibilità di estendere il periodo di congedo per maternità anticipandolo o posticipandolo: a tre mesi dalla data presunta del parto in caso di lavori gravosi o pregiudizievoli (art. 17 comma 1 D. Lgs. 151/01 ), dall'inizio della gravidanza fino all'astensione obbligatoria non solo in caso di complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza, ma altresì ove le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni. Sarà necessario informare la lavoratrice delle procedure da adottare nel caso in cui i problemi siano di ordine sanitario o ambientale, delle istanze da proporre al servizio ispettivo del lavoro e dei tempi prescritti per le relative autorizzazioni. Poiché l'accertamento medico e ambientale non è immediato, ma richiede tempi che per quanto brevi comunque implicano un lasso di tempo lavorativo di potenziale rischio (i provvedimenti autorizzativi devono essere emanati in un massimo di 7 giorni) sarà opportuno predisporre le opportune iniziative organizzative e informarne la lavoratrice.

## LA VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA ...

*(indicare la struttura INFN)*

Alla luce di quanto fin qui esposto riportiamo la valutazione dei rischi in relazione alle attività svolte dal personale della ..... *(indicare la struttura INFN)*.

Per quanto riguarda l'analisi dei **rischi generali** possiamo dire che le lavoratrici della Struttura, opportunamente informate, possono organizzare il proprio lavoro in modo da evitare turni notturni, orari di lavoro prolungati, protratti stazionamenti in piedi o attività in postura seduta non intervallati da opportune pause.

Per quanto concerne gli **specifici rischi**, riportati nell'allegato C del D. Lgs. 151/01, analizziamo di seguito quelli che possono risultare significativi in merito alle attività dell'Istituto.

Tra gli agenti riportati nel citato allegato, l'**esposizione a radiazioni ionizzanti** può certamente interessare alcune lavoratrici della ..... *(indicare la struttura INFN)*.

In accordo con quanto previsto dall'art 69 del D. Lgs. 230/95 le lavoratrici gestanti, non appena notificano al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, vengono allontanate da ogni attività che comporti esposizione a radiazioni ionizzanti in zone classificate o, comunque, attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante tutto il periodo della gravidanza. Tale accorgimento tende ad eliminare il rischio di esposizione a radiazioni ionizzanti da parte delle lavoratrici interessate. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione. Le lavoratrici vengono di volta in volta informate circa il loro allontanamento da attività con radiazioni ionizzanti mediante informativa scritta.

Con il decreto del 2 ottobre 2000 il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministro della Sanità hanno emanato una linea guida d'**uso dei videoterminali**.

Nell'introduzione viene chiarito che: "tutti gli studi e le indagini epidemiologiche sinora svolti portano ad escludere, per i videoterminali, rischi specifici derivanti da radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, sia a carico dell'operatore sia della prole". In particolare, nei posti di lavoro con videoterminali le radiazioni ionizzanti si mantengono a livelli rilevabili nei comuni ambienti di vita e di lavoro.

Per quanto si riferisce ai campi elettromagnetici, la presenza della marcatura CE sul videoterminale comporta che tali campi siano mantenuti al di sotto dei limiti raccomandati e riscontrabili nei comuni ambienti di vita ove sono utilizzate apparecchiature elettriche e televisive.

Nelle lavoratrici gestanti sono presenti variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbero comportare l'opportunità di modificare temporaneamente le condizioni o dell'orario di lavoro ai sensi del decreto 645/1996 (ora D. Lgs. 151/01).

Tutte le lavoratrici della ..... *(indicare la struttura INFN)* hanno ricevuto le informazioni necessarie ad un corretto uso del videoterminale e le postazioni di lavoro rispondono a quanto prescritto dalla normativa vigente. Le indicazioni atte a evitare l'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici sono riportate nei manuali "Videoterminali e Salute" consegnati a tutti i lavoratori.

Si ritiene dunque che il rischio sia minimo, qualora la lavoratrice operi nel rispetto delle pause obbligatorie e, come consigliato, assuma una posizione corretta e segua le indicazioni atte ad evitare l'affaticamento mentale (ivi compreso un'organizzazione del lavoro varia che eviti ripetitività e monotonia delle operazioni).

Tuttavia alle lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato viene inviata un'informativa scritta che ricorda loro la necessità di organizzare il proprio lavoro al videoterminale nel rispetto delle informazioni ricevute al fine di evitare l'insorgenza di disturbi dorso-lombari o di affaticamento mentale. Qualora la lavoratrice gestante segnali l'insorgenza di disturbi collegati all'utilizzo del videoterminale si procederà alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro.

Le lavoratrici della ..... (indicare la struttura INFN) non eseguono in modo sistematico operazioni significative di **movimentazione di carichi** o attività su **scale o impalcature**. Alcune potrebbero svolgere saltuarie attività di movimentazione di carichi o attività con utilizzo di scale in relazione a necessità di ricerca (montaggio, smontaggio di esperimenti) o durante i lavori di ufficio (archiviazione).

In generale sarà opportunamente rivalutata l'esposizione delle lavoratrici a **rischi fisici, chimici o biologici**, indicati negli allegati del decreto, prevedendone l'eliminazione o la riduzione significativa.

Particolare attenzione sarà anche prestata alle lavoratrici esposte a **campi elettromagnetici**, anche di intensità trascurabile.

Saranno sempre valutati: eventuali indicazioni particolari dettate dal medico della madre lavoratrice, processi e/o condizioni di lavoro atipici che possano comportare rischi da esposizione ad agenti chimici, fisici, come pure di tipo organizzativo (RSLC).

Per tutte le lavoratrici in stato di gravidanza, sarà in generale rivalutato il rischio complessivo da stress-lavoro correlato, sia per quanto attiene l'attività svolta che per le condizioni degli ambienti, per l'organizzazione del lavoro stesso in virtù dei mutamenti ormonali, fisiologici e/o patologici, del nuovo affaticamento mentale e psicofisico e delle problematiche connesse alla conciliazione vita privata-vita lavorativa.

A tutte le lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato viene inviata informativa scritta recante le misure di prevenzione e protezione da adottare o che le invita a non sottoporsi ad attività che potrebbero arrecare lesioni al feto.

Si ricorda che l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato, riguarda le lavoratrici che svolgono attività in zone classificate o, comunque, che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert

Le forme di tutela elencate si applicano anche durante la fase di allattamento e alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età del figlio.

Alla lavoratrice che abbia informato il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza, sarà inviata dal Direttore/Direttrice, sentito il RSPP, la lettera-bozza allegata per informarla sui lavori eventualmente vietati. Copia di tale lettera sarà consegnata all'eventuale Responsabile dell'attività e, per conoscenza, al RLS e al MC.

## **SI RIPORTANO I CONTENUTI DEGLI ALLEGATI CITATI**

### **ALLEGATO A**

#### ***ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI***

Il divieto ad attività di trasporto e al sollevamento di pesi si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa, tale attività è vietata durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Gli altri lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, sono i seguenti:

- ✓ quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262; (protezione dei giovani sul lavoro);

- ✓ quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche;
- ✓ quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni;
- ✓ i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti;
- ✓ i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse;
- ✓ i lavori di manovalanza pesante;
- ✓ i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali;
- ✓ i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame;

Gli altri lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, sono i seguenti:

- ✓ i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante;
- ✓ i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo;
- ✓ i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;
- ✓ i lavori di monda e trapianto del riso;
- ✓ i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto.

## **ALLEGATO B**

*Elenco non esauriente di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri che comportano il rischio di esposizione ad agenti e condizioni di lavoro vietati durante:*

### **A) il periodo di gravidanza:**

#### 1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici:
  - toxoplasma;
  - virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

#### 2. Condizioni di lavoro:

- a) lavori sotterranei di carattere minerario.

### **B) il periodo successivo al parto:**

#### 1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

#### 2. Condizioni di lavoro:

- a) lavori sotterranei di carattere minerario.

## **ALLEGATO C**

*ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI, PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI TENER CONTO ALL'ATTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI*

### **A. Agenti.**

#### 1. Agenti fisici.

Agenti fisici allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici.

#### 2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 268 del d.lgs. 81/08, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro.

#### 3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro con particolare attenzione inoltre al nuovo sistema di classificazione, etichettatura e imballaggio delle sostanze e delle miscele pericolose (regolamento 1272/2008/CE, entrato in vigore da gennaio 2009):

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del d.lgs. 81/08;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo;
- g) tutte le sostanze tossico-cancerogene.

### **B. Processi.**

Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del d.lgs. 81/08.

### **C. Condizioni di lavoro.**

Lavori sotterranei di carattere minerario.

## Lettera-bozza

### Da inviare alla lavoratrice che abbia informato il datore di lavoro del suo stato di gravidanza e per cc RLS, MC e Responsabile attività

Oggetto: Prescrizioni conseguenti alla maternità in conformità a: D. Lgs. 81/08, Legge 1204/71, D.P.R. 1026/76, D. Lgs. 645/96, D. Lgs. 151/01.

Cara sig.ra XXXXXXX,

in considerazione di quanto da lei comunicatomi con certificato medico datato....., la informo che la valutazione dei rischi effettuata in ottemperanza agli artt. 17 e 28 del D.Lgs 81/08 ha tenuto conto anche dei rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e a seguito di tale valutazione sono state individuate opportune misure di prevenzione e protezione. Le sue attività, il lavoro e le condizioni in cui si svolgono non rientrano nella lista dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri vietati per legge.

Tra le misure individuate, La informo di alcune disposizioni a cui dovrà attenersi a tutela della Sua sicurezza e salute durante il periodo di gravidanza e post-parto, ferme restando le eventuali indicazioni particolari che potranno essere dettate dal Suo medico:

- non eseguire trasporto e sollevamento di pesi e/o lavori su scale ed impalcature mobili e fisse durante tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto;
- non eseguire lavori su scale ed impalcature mobili e fisse o in posizioni sopraelevate, di movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari, nonché a lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante durante tutto il periodo della gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- durante tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto non potrà svolgere alcuna attività con esposizione a radiazioni ionizzanti in zone classificate o, comunque, attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert;
- durante tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto non potrà svolgere lavori con esposizione ad agenti fisici quale rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici o radiazioni ottiche superiori ai limiti inferiori di azione stabiliti dalla legge, ad agenti biologici particolari o ad agenti chimici che comportino un rischio per la salute non irrilevante;
- Tutti gli studi e le indagini epidemiologiche sinora svolti portano ad escludere, per il lavoro al videoterminale, rischi specifici derivanti da radiazioni, ionizzanti e non ionizzanti, sia a carico dell'operatore sia della prole come da "D.M. 2/10/2000 Linee guida d'uso dei videoterminale". Nelle lavoratrici gestanti sono presenti invece variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbe favorire l'insorgenza di disturbi dorso-lombari, le raccomando quindi di organizzare il proprio lavoro al videoterminale in conformità alle informazioni ricevute e di rispettare rigorosamente i tempi di interruzione dell'attività prevista per legge alternando alla postura seduta quella eretta. Si raccomanda la pratica di frequenti esercizi di rilassamento (collo, schiena, arti superiori ed inferiori).
- Deve essere garantita la possibilità di riposare in condizioni appropriate. Si raccomanda la pratica di frequenti esercizi di rilassamento (collo, schiena, arti superiori ed inferiori).
- *elenicare eventuali altri divieti in relazione all'attività svolta dalla lavoratrice.*

Le ricordo inoltre che la legge vieta alle donne il lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino.

In qualunque momento ritenga che le Sue condizioni di lavoro possano nuocere alla gravidanza, al puerperio o all'allattamento, potrà contattare il sottoscritto o il Servizio Prevenzione e Protezione per la gestione di tutti gli aspetti connessi ai rischi lavorativi e/o richiedere una visita presso il Medico Competente.

Cordiali Saluti e Felicitazioni

IL DIRETTORE/LA DIRETTRICE

## Nota su pubblicazione

*Il presente documento, nella fase di istruttoria interna, è stato pubblicato in data 18.06.12 su profilo web CNPISA per la revisione e, in pari data, oggetto di comunicazione e-mail alle parti interessate (CNPISA, CUG, CdF, GdL CNPISA). Successivamente, è stato oggetto di comunicazione e-mail del 27.06.12 alla Dirigenza competente dell'Amministrazione Centrale (Direzione Affari del Personale) prima della ripubblicazione con modifiche su profilo web CNPISA in data 09.07.2012.*

*Nella fase di istruttoria interna, sono pervenuti contributi, in particolare da parte di CUG (comunicazione e-mail 8.07.12, 11.06.12), RSPP INFN (comunicazioni e-mail 11.06.12, 10.05.12, 23.03.12), etc.*

*Il documento, in formato modificabile, è stato inoltrato, come iniziativa congiunta CUG-CNPISA-CdF, in data 09.07.12 con comunicazione e-mail ai Direttori di Struttura quale allegato al documento di valutazione dei rischi (ex art. 28 col Decreto 81/08 e requisito BS 18001:2007 par. 4.3.1).*

*E' possibile utilizzare i documenti pubblicati nei profili web CNPISA, per fini di ricerca, studio, bibliografici in particolare da parte di Università ed EPR, previo invio di una comunicazione al seguente indirizzo:*

[segreteria\\_CNPISA@lnf.infn.it](mailto:segreteria_CNPISA@lnf.infn.it)