

**LA VALUTAZIONE DEL
RISCHIO GESTANTI**

DI LUCA BAZZANI

ARGOMENTI

- Il percorso legislativo
- Il D.Lgs. 151/01
- Fattori di rischio
- La VALUTAZIONE GESTANTI
- Supporti per la valutazione

OBIETTIVI

- Guidare un DL, un RSPP o un consulente a redigere una corretta valutazione del RISCHIO GESTANTI
- Tutelare la salute della futura madre e del futuro nascituro
- Adempiere agli obblighi di Legge imposti dal D.Lgs. 151/01

PRECISAZIONI

- Alcune disposizioni legislative sono state **ABROGATE**
- Tuttavia, vengono mantenute come riferimento in quanto forniscono riferimenti utili
- La valutazione gestanti **DEVE** essere contestualizzata nello specifico caso aziendale
- **ESSENZIALE E IMPRESCINDIBILE** il supporto del Medico Competente

IL PERCORSO DELLA GIURISPRUDENZA

- La Legge 1204/71 rappresenta la fonte normativa principale in materia di maternità
- Applicata tramite il relativo regolamento di esecuzione (DPR 1026/76):
- È previsto il divieto, per i datori di lavoro, di
 - “adibire le donne ai lavori pericolosi faticosi ed insalubri elencati, nel periodo che intercorre dall’inizio della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto”;

IL PERCORSO DELLA GIURISPRUDENZA

- La Legge 903/77 prevede che nel settore manifatturiero industriale ed artigiano sia **vietato il lavoro notturno** durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

IL PERCORSO DELLA GIURISPRUDENZA

- Il D.Lgs. 626/94 obbliga il datore di lavoro ad istituire un sistema di prevenzione e protezione che preveda una valutazione dei rischi per la salute dei lavoratori e una sorveglianza sanitaria effettuata dal Medico Competente.
- Il titolo II stabilisce inoltre che “**alle donne incinte e alle madri che allattano**” **si garantisca la possibilità di “riposare in posizione distesa ed in condizioni appropriate”**

IL PERCORSO DELLA GIURISPRUDENZA

- Il D.Lgs. 645/96 recepisce la direttiva Europea relativa alla protezione della salute in gravidanza, puerperio e allattamento inserendo un **elenco di attività ritenute insalubri** per le lavoratrici gestanti.
- La direttiva istituisce il diritto della donna lavoratrice a “permessi retribuiti per gli esami clinici da effettuarsi nel periodo di gestazione”

IL PERCORSO DELLA GIURISPRUDENZA

- Il D.Lgs. 151/2001 prevede precisi obblighi per i datori di lavoro per la salvaguardia della salute della sicurezza delle lavoratrici gestanti e delle lavoratrici madri.
- Il datore di lavoro **DEVE valutare i rischi per la gravidanza e l’allattamento derivanti dall’attività lavorativa** (tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino) **e le conseguenti misure di protezione e prevenzione**, comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro e lo spostamento ad una mansione non a rischio

IL PERCORSO DELLA GIURISPRUDENZA

- L'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008, art. 28, ha ribadito ulteriormente l'autonomia e la responsabilità del datore di lavoro anche in tema di **valutazione del rischio** finalizzato alla tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza.

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICE IN CONGEDO

- "... il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo.. " (Art. 4 C.1 D.lgs. 151/01)
- "L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo" (Art. 4 C.2 D.lgs. 151/01)

SGRAVIO CONTRIBUTIVO

- "... Nelle aziende con meno di 20 dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno **sgravio contributivo del 50 per cento**. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.... " (Art. 4 C.3 D.lgs 151/01)

DIVIETI VARI

- **È vietato adibire al lavoro le donne:**
 - durante i **due mesi precedenti la data presunta** del parto, (...);
 - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - **durante i tre mesi dopo il parto** (...);
 - durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. (Art. 16 D.lgs. 151/01)

DIVIETI VARI

- **E' vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6**, dal momento di accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino (art. 53 D.Lgs 151/01).
- **Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:**
 - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

DIVIETI VARI

- **Le lavoratrici non possono essere licenziate** dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
- **Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:**
 - di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - di esito negativo della prova

DIMISSIONI

- **La richiesta di dimissioni** presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, **deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro (DPL)**, competente per territorio.
- A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

FLESSIBILITA'

- Le lavoratrici hanno la facoltà di **astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto**, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro
- In pratica, al posto di 2 mesi + 3 dopo, 1 prima + 4 dopo

INTERVENTI D'UFFICIO

- Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, (...) l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione (...), o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, (...), per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:
 - nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni

TRADUZIONE (CASI FUORI STANDARD)

LAVORATRICE

- Ritiene che il lavoro sia eccessivamente gravoso per lo stato di gravidanza
- Richiede verifica di organo ispettivo

DPL

- Riceve la richiesta
- Avvia la fase ispettiva incaricando il relativo servizio ASL

ASL

- Effettua accertamento medico
- Propone eventuale estensione dell'interdizione

ATTENZIONE!!!

ENTE	QUANDO DECIDE
DPL	nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; il provvedimento viene emanato entro 7 giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice
ASL	quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino oppure quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni; attività svolta d'ufficio o su istanza della lavoratrice

I PROVVEDIMENTI SONO DEFINITIVI!!! È ammesso ricorso presso la Presidenza della Repubblica o al TAR per motivi di legittimità o di incompetenza territoriale

DOCUMENTAZIONE DA PARTE DELLA LAVORATRICE

- COMUNICAZIONE DI STATO DI GRAVIDANZA:** La lavoratrice DEVE consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il **certificato medico indicante la data presunta del parto**.
- La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
- NASCITA DEL FIGLIO:** La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il **certificato di nascita del figlio**, ovvero la dichiarazione sostitutiva

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Le lavoratrici hanno diritto ad **un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione** per tutto il periodo del congedo di maternità.
- L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
- I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
- I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità ... I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
- Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità
- LEGAME CON INCREMENTO DELLE MATERNITA' DURANTE LE FASI DI CRISI?

MATERNITA' LAVORATRICI AUTONOME

- Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una **indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto (...)**
- L'indennità viene erogata dall'INPS a seguito di **apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico** rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto
- Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una **indennità giornaliera pari all'80 %** del salario minimo giornaliero secondo D.Lgs. 402/81

MATERNITA' LIBERE PROFESSIONISTE

- Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza (...) è corrisposta **un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.**
- L'**indennità** viene corrisposta in misura **pari all'80% di cinque dodicesimi (5/12)** del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.
- In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero

QUANTO PRENDERA' QUESTA LIBERA PROFESSIONISTA?

LIBERA PROFESSIONISTA	Maria Rossi
Anno	Reddito Fiscalmente percepito
2008	45000€
2009	50000€
2010	55000€
2011	Domanda di Maternità

Indennità di maternità percepita???

$$IM = 80\% * \frac{5}{12} * \text{Reddito } 2^{\circ} \text{ anno precedente} = 0,8 * 0,416 * 50000€ = 16640€$$

CONGEDO POST PARTUM

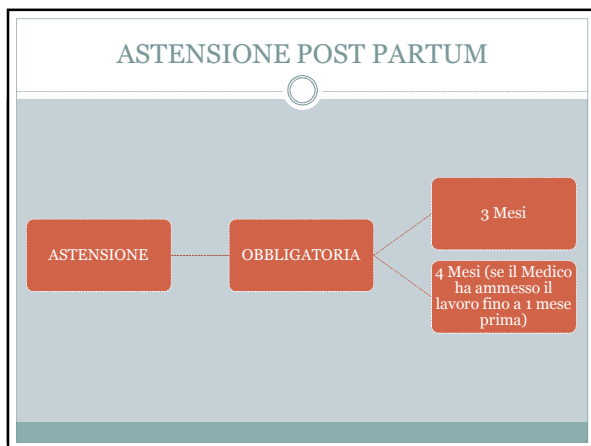
- Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite... I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi
- Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete alla **madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità ... , **per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi**
- TRATTAMENTO ECONOMICO: Per i periodi di congedo parentale ... alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta ... **un'indennità pari al 30% della retribuzione**, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

ATTENZIONE ALLE ADOZIONI E AGLI AFFIDAMENTI

- **Adozioni e affidamenti sono equivalenti al trattamento per maternità/paternità**
- 3 mesi post adozione, ovvero sia dall'ingresso nel nucleo familiare del bambino (equivalente all'astensione obbligatoria post partum)







PROLUNGAMENTO ASTENSIONE

- È ammesso il prolungamento dell'astensione (Congedo Parentale)
 - Fino a 6 mesi al 30% della retribuzione
 - Fino a 6 mesi al 100% se vi è pericolo per la fase di allattamento (DA DIMOSTRARE)

VALUTAZIONE DEI RISCHI

- 3 step:
 - Individuazione dei fattori di rischio
 - Creazione e compilazione di check list
 - Redazione della Valutazione Rischi e approvazione da parte del MC
- Proposta di check list elaborata da gruppo di lavoro UOPSAL Friuli Venezia Giulia (strumento creato nel 2010)

FATTORI DI RISCHIO DEFINITI PER LEGGE

- Possono essere nocivi per la madre e il nascituro con prevalenza nei primi 3 mesi di gestazione:
 - Fattori fisici
 - Fattori chimici
 - Fattori biologici

FATTORI FISICI

- Esempi di fattori fisici
 - radiazioni ionizzanti e non ionizzanti,
 - campi magnetici statici,
 - Vibrazioni,
 - colpi
- In particolare le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un **millisievert** durante il periodo della gravidanza.
- **L'uso di videoterminali non comporta rischi specifici** derivanti da radiazioni ionizzanti e non ionizzanti sia a carico dell'operatrice sia del nascituro.

SIEVERT

- Il **sievert** (simbolo **Sv**) è l'unità di misura della dose equivalente di radiazione nel Sistema Internazionale ed è una misura degli effetti e del danno provocato dalla radiazione su un organismo.

$$1 \text{ Sv} = \frac{1 \text{ J}}{1 \text{ kg}} = \frac{1 \text{ m}^2}{1 \text{ s}^2}$$

EFFETTI BIOLOGICI

dose equivalente	effetti biologici
1 Sv	alterazioni temporanee dell'emoglobina
2 ~ 5 Sv	nausea, perdita dei capelli, emorragie
4 Sv	morte nel 50% dei casi
6 Sv	sopravvivenza improbabile

ATTENZIONE!!! Nelle slide successive parleremo di MILLISievert

ESPOSIZIONE EQUIVALENTE

- La dose che in media un uomo assorbe in un anno per esposizione alla radioattività naturale è di 2,4 millisievert.
- Una radiografia ordinaria comporta per il paziente un assorbimento di 1 millisievert.
- Una TAC comporta una dose di 3 ~ 4 millisievert,
- Per una PET o una scintigrafia si va dai 10 ai 20 millisievert.
- In radioterapia si forniscono invece dosi molto più massicce di radiazioni, dell'ordine delle decine di millisievert, anche oltre i 40 millisievert, ma concentrate limitatamente ed esclusivamente sul tumore da distruggere

RISCHIO CONTAMINAZIONE

- “È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato” (Art. 8 C.2 D.lgs 151/01)
- “È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione” (Art. 8 C.3 D.lgs 151/01)

ALTRI FATTORI FISICI

- Particolari condizioni di lavoro
 - trasporto e sollevamento dei pesi,
 - rumore impulsivo o rumore superiore ad 80 Db,
 - sollecitazioni termiche
 - Ecc ecc

EFFETTO DEL RUMORE

- **effetti sulla gestante:** "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. Emergerebbe anche una diminuzione della durata media della gravidanza";
- **effetti sulla puerpera:** "non vi sono evidenze per cui il rumore possa porre problemi specifici alle donne che hanno partorito di recente o che allattano";
- **effetti sul feto/neonato:** "la maggior parte delle indagini epidemiologiche mettono in evidenza una riduzione di crescita del feto e quindi un minor peso alla nascita. Evidenze sperimentali suggeriscono che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita";
- **misure di prevenzione:** "allontanamento dall'esposizione per tutto il periodo della gravidanza quando i livelli di esposizione al rumore siano Lex,8 h superiore a 80 dBA".

FATTORI CHIMICI

- **Agenti di vario tipo tra cui**
 - cancerogeni,
 - mutageni,
 - tossici per la riproduzione
 - R40, R45, R46, R47, R49, R60, R61,
 - antitumorali, mercurio e derivati

FATTORI BIOLOGICI

- **Agenti di vario tipo**
 - Virus della rosolia,
 - Toxoplasma,
 - Citomegalovirus,
 - Varicella salvo comprovata immunizzazione
 - Ecc ecc

ESEMPIO DI TABELLE DI VALUTAZIONE

RISCHI PRESENTI/OPERAZIONI SVOLTE	SI	NO	NOTE
ESPOSIZIONE AD AGENTI FISICI:			
livello di esposizione personale (Lep/d, Lep/w) a rumore compreso tra 80 e 87 dB (A)			
livello di esposizione personale (Lep/d, Lep/w) a rumore superiore a 87 dB (A)			
lavoro a bordo di mezzi di trasporto (es. carrelli elevatori, furgoni, ecc.)			
lavoro con utilizzo di utensili comportanti vibrazioni o scuotimenti (utensili ad aria compressa, ad asse flessibile, mola)			
lavoro con macchina mossa a pedale			
esposizione a sollecitazioni termiche (troppo caldo o freddo o sbalzi di temperatura, es. lavoro nelle celle frigo o vicino a forni)			

ESEMPIO DI TABELLE DI VALUTAZIONE

RISCHI PRESENTI/OPERAZIONI SVOLTE	SI	NO	NOTE
radiazioni ionizzanti			
raggi infrarossi (es. metallo fuso, saldatura)			
Ultrasuoni			
Laser			
ESPOSIZIONE DIRETTA O INDIRETTA AD INQUINANTI ORGANICI ED INORGANICI:			
polveri di varia natura (es. molatura, carteggiatura legno, uso di vernice in polvere, ecc.)			
fumi di saldatura			
fluidi lubrificanti			

ESEMPIO DI TABELLE DI VALUTAZIONE

RISCHI PRESENTI/OPERAZIONI SVOLTE	SI	NO	NOTE
sostanze cancerogene (R40, R45, R49), mutagene (R46, R68), tossiche per la riproduzione (R60, R61, R62, R63), sospette per gli effetti sulla lattazione (R33, R64)			
esposizione a sostanze e preparati classificati come: tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E), estremamente infiammabili (F+), nocivi (Xn) con le seguenti frasi di rischio R39, R40, R42, R43, R46, R48, R60, R61, irritanti (Xi) con le seguenti frasi di rischio R42, R43; esposizione a tutte quelle sostanze elencate nel D.P.R. 303/56, D.P.R. 336/94 e D.Lgs 81/08 allegato XLII			

ESEMPIO DI TABELLE DI VALUTAZIONE

RISCHI PRESENTI/OPERAZIONI SVOLTE	Sì	NO	NOTE
nelle vicinanze della postazione di lavoro vengono effettuate lavorazioni che espongono ai fattori di rischio sopra elencati (esposizione indiretta)			
ESPOSIZIONE A RISCHIO BIOLOGICO:			
lavoro a contatto con liquidi biologici umani o animali (sangue, secreti, escreti, ecc.)			da valutare con medico competente
lavoro in reparti di malattie infettive o a contatto con persone affette da malattie infettive			
RISCHI VARI			
lavoro di assistenza nei reparti di malattie nervose o mentali (anche SERT, case di riposo, istituti di assistenza ad handicappati psichici, ecc.)			

ESEMPIO DI TABELLE DI VALUTAZIONE

RISCHI PRESENTI/OPERAZIONI SVOLTE	Sì	NO	NOTE
LAVORO NOTTURNO:			
il lavoro viene svolto dalle 24 alle 6			vietato fino ad un anno di vita del bambino, facoltativo fino ai 3 anni, se genitore unico facoltativo fino ai 12 anni
Da verificare inoltre:			
il sedile adottato è regolabile in altezza, dotato di schienale estensibile e regolabile c'è la pedana poggia piedi			
c'è, in azienda, la possibilità per le lavoratrici gestanti e puerpere di riposarsi in posizione distesa			

REDAZIONE VALUTAZIONE DEI RISCHI

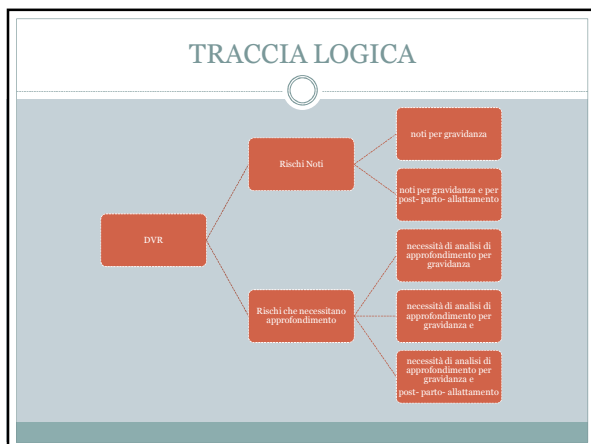
- Dopo aver analizzato le singole mansioni, sulla base della legislazione vigente, redigere una valutazione dei rischi che riporti:
 - Mansioni
 - Rischi specifici
 - Provvedimenti da prendere
- Sottoporre ad approvazione da parte del MC

LA VALUTAZIONE GESTANTI

- Interessante documento proposto da ULSS5 Ovest Vicentino
- Deriva da Documento d'Intesa sul contenuto del DVR sottoscritto dagli SPISAL della provincia di Vicenza e da Confindustria nel luglio 2008
- Altri documenti interessanti (seppur datati) :
 - Linee guida per la tutela delle lavoratrici madri a cura dei SPISAL Az. USL Modena - Gennaio 2004
 - Linee guida tutela lavoratrici madri nel settore sanità dello UOPSAL Friuli Venezia Giulia

ESEMPIO DI FATTORI DI RISCHIO

- Durante la gravidanza (in particolare nei primi mesi) può essere rischiosa **l'esposizione a sostanza chimiche** anche se sono in concentrazione che è stata valutata*irrelevante per la salute*
- Rischio da **Movimentazione Manuale dei Carichi**(MMC), da posture (stazione eretta prolungata), uso di macchine mosse a pedale, ecc
- **Rischi infortunistici**: mansioni che richiedono l'uso di scale portatili, mansioni che espongono a rischio di investimento da veicoli per i trasporti interni, ecc.



CONSEGUENZE

- Spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
- Modifica delle condizioni di lavoro o del posto di lavoro:
 - l'orario di lavoro
 - prevedendo l'esenzione dall'uso di particolari macchine o attrezzature (Scale portatili)
 - mettere a disposizione un sedile per alternare stazione eretta a seduta, ecc.
- Invio della richiesta dell'interdizione anticipata dal lavoro agli Enti Competenti.
- Informare tutte le lavoratrici di questa valutazione dei rischi e dell'importanza di segnalare tempestivamente al DdL l'inizio di una gravidanza.

TABELLE PER MANSIONE

COMPARTO	MANSIONE	ESPOSIZIONE PERICOLOSA E FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE
Istruzione	Educatrici Asilo Nido Insegnanti scuola dell'infanzia	Sollevamento bambini (MMC) valore limite MMC: in gravidanza 0.8 secondo NIOSH post parto 1.0 secondo NIOSH	In gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto solo se supera standard secondo > MMC in base alla valutazione dei rischi
		Posture incongrue	In gravidanza
		Stazione eretta prolungata	In gravidanza se > a 4h die
		Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)	In gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto: rischio di trasmissione al neonato

TABELLE PER MANSIONE

COMPAR TO	MANSIONE	ESPOSIZIONE PERICOLOSA E FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE
Uffici	Impiegata	Archiviazione pratiche (fatica fisica) front office (stazione eretta per + di 4h die)	In gravidanza solo se supera standard MMC
Imprese di pulizie	Pulizie ordinarie	Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico) NB: da valutare caso per caso la reale entità del rischio chimico sulla base del tipo di detergenti usati e della frequenza e durata dell'uso	Gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto.
		Uso di scale scale portatili	In gravidanza

TABELLE PER MANSIONE			
COMPAR TO	MANSIONE	ESPOSIZIONE PERICOLOSA E FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE
Imprese di pulizie	Pulizie ordinarie	Lavori pesanti	In gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto solo se supera standard MMC.
		Stazione eretta	In gravidanza + di 4 h die
		Eventuali pericoli presenti nei reparti industriali: (rischio chimico, fisico, ..) NB: in questo caso i rischi dovrebbero essere indicati nel DUVRI ex art 26D.Leg.vo 81/08	In gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi: chimico e/o MMC

TABELLE PER MANSIONE			
COMPAR TO	MANSIONE	ESPOSIZIONE PERICOLOSA E FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE
Imprese di pulizie	Pulizie ordinarie	Contatto con materiale potenzialmente infetto (rischio biologico) Pulizia in Luoghi di Lavoro particolari: ospedali, lab Analisi, ecc. Vedi se applicabile DUVRI	In gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
		Commercio	Commessa
		Uso di scale portatili	In gravidanza
	Cassiera	Postura fissa assisa senza possibilità di alternanza. Ritmi lavoro comportante stress e fatica Vedi DVR stress	In gravidanza

TABELLE PER MANSIONE			
COMPAR TO	MANSIONE	ESPOSIZIONE PERICOLOSA E FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE
Servizi	Addetta all'assistenza presso case di soggiorno per anziani e a domicilio	Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico) NB: da valutare caso per caso la reale entità del rischio chimico sulla base del tipo di detersivi usati e della frequenza e durata dell'uso	In gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto
		Eventuali lavori pesanti e movimentazione di carichi e/o pazienti	In gravidanza Fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi





TABELLE RIASSUNTIVE

CHI	CHE COSA	COME	QUANDO	A CHI
DL	Valutazione Rischio Gestanti	Attraverso opportuna integrazione DVR	In sede di analisi dei rischi; VALUTAZIONE PREVENTIVA	Può essere richiesto dagli Organi Ispettivi
Lavoratrice	Comunicazione stato di gravidanza	Certificato medico del proprio Medico curante	Al ricevimento del certificato da parte del Medico	Al DL
DL	Indicazioni sul comportamento da tenere (astensione immediata o obbligatoria)	Segnalazione scritta alla Lavoratrice	All'atto del ricevimento del certificato dalla Lavoratrice	Alla Lavoratrice

TABELLE RIASSUNTIVE

CHI	CHE COSA	COME	QUANDO	A CHI
Lavoratrice	Richiesta astensione obbligatoria anticipata	Richiesta alla DPL	Quando desidera verificare se la mansione è a rischio per la gravidanza	Alla DPL (previa verifica che non sia già prevista in sede di VALUTAZIONE DEI RISCHI)
DPL	Accertamenti per verifica di complicità	Visita medica	Qualora la Lavoratrice riceva segnalazione di gravidanza a rischio dal proprio Medico	Lavoratrice

TABELLE RIASSUNTIVE

CHI	CHE COSA	COME	QUANDO	A CHI
DPL	Richiesta visita ispettiva	Procedimento con richiesta informazioni all'Impresa/Ente	Quando si voglia verificare la compatibilità del lavoro con lo stato di gravidanza a seguito di richiesta della Lavoratrice	ASL
LAVORATRICE	Astensione obbligatoria		Da 2 mesi prima del parto per un totale di 5 mesi	DL
LAVORATRICE	Spostamento astensione obbligatoria	Con approvazione del Medico Curante	Da 1 mese prima del parto per un totale di 5 mesi	DL

TABELLE RIASSUNTIVE

CHI	CHE COSA	COME	QUANDO	A CHI
LAVORATRICE	Congedo parentale (al 30% di indennità)	Segnalazione al DL	Quando desideri prolungare di 6 mesi l'astensione obbligatoria post partum	DL
LAVORATRICE	Congedo parentale (al 100% di indennità)	Richiesta alla DPL	Quando la Lavoratrice chiede il congedo parentale	DPL

TABELLE RIASSUNTIVE

CHI	CHE COSA	COME	QUANDO	A CHI
DPL	Accertament o ispettivo	Visita ispettiva (anche tramite ASL) o richiesta documentazion e	Per accogliere o respingere la richiesta di congedo parentale al 100% di indennità da parte della Lavoratrice	DL

IN SINTESI

- In collaborazione con RSPP e con MC, consultato preventivamente RLS, DL identifica le mansioni/lavorazioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento
- Provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi con l'analisi e l'identificazione delle mansioni/lavorazioni a rischio
- Nel caso in cui in azienda 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 la mansione svolta rientra tra i lavori a rischio per la gravidanza 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 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.
