



IL PATRONATO DEI CITTADINI



IL SINDACATO DEI CITTADINI

LAVORATRICI MADRI

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Eliminare gli sprechi della politica **Ridurre** le tasse a lavoratori e pensionati

LAVORATRICI MADRI

SICUREZZA E SALUTE
SUL LAVORO

INDICE

1	Premessa	pag.	3
2	Il D.Lgs. n. 81/2008: la valutazione dei rischi. Principi generali	pag.	3
	Valutazione dello stress lavoro correlato	"	4
3	Cosa prevede Il T.U. n.151/2001	pag.	5
	La valutazione dei rischi (art. 11)	"	5
	Alcune precisazioni	"	6
4	Lavori vietati (art. 7)	pag.	7
5	L'astensione anticipata/prolungata dopo il parto (art. 17)	pag.	8
	Astensione anticipata per gravidanza a rischio. Nuove procedure	"	9
	Astensione anticipata e/o prolungata per lavori a rischio	"	10
6	Lavoro notturno	pag.	10
7	Certificati medici	pag.	11
8	Assistenza sanitaria e controlli prenatali	pag.	11
9	Lavoratrici interessate	pag.	12
	Appendice	pag.	13
	Elenco dei lavori, degli agenti e delle condizioni di lavoro, vietati (art. 7 D.Lgs. n. 151/01)	"	13
	Elenco degli agenti e delle condizioni di lavoro per cui è prevista la valutazione dei rischi (art. 11 D.Lgs. n. 151/01)	"	14

1 PREMESSA

Come riportato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000: “La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana”.

Tuttavia “condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza”.

La legislazione vigente, il D.Lgs. n. 151/2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, prevede attenzioni e misure di protezione particolari per evitare condizioni di rischio per la salute della lavoratrice e per quella del bambino.

Oltre al divieto in generale di adibire la lavoratrice al lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto (congedo di maternità), norme specifiche riguardano, infatti, il divieto di adibirla per determinati periodi a lavori “vietati”; l’astensione anticipata del congedo di maternità, nel caso di gravi complicanze della gestazione o quando vi siano condizioni di lavoro a rischio e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni; la valutazione dei rischi; il divieto al lavoro notturno ed altro.

Con questa pubblicazione ci proponiamo di fornire uno strumento di lavoro e di informazione affinché le lavoratrici interessate e coloro che operano in questa attività di tutela, siano a conoscenza dei diritti e possano esercitarli.

2 IL D.LGS. n. 81/2008: LA VALUTAZIONE DEI RISCHI. PRINCIPI GENERALI

L’obbligo della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro è stato introdotto dal D.Lgs. n. 626/94. In seguito, il Decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i., Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha riordinato tutta la normativa mediante il coordinamento e l’aggiornamento delle precedenti disposizioni che sono state contestualmente abrogate, compreso il D.Lgs. 626/94.

Con riferimento alla valutazione dei rischi il decreto 81/08 pone all’art. 28 una specifica attenzione per le lavoratrici in stato di gravidanza, richiamando quanto già previsto nel merito dal D.Lgs. n. 151/01 (tutela della maternità e paternità) e introducendo, rispetto alle norme precedenti, una diversa e più ampia concezione di salute e sicurezza sul lavoro e di prevenzione, con chiaro riferimento alle **differenze di genere**.

L'affermazione e la garanzia di questo principio sono contenute nell'art. 1 quale finalità del decreto 81, e riprese nell'art. 28 dove viene ulteriormente ribadito che la "**valutazione dei rischi**", secondo le previsioni della normativa comunitaria, debba riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, specificando che vi debbano essere compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, *tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, e 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 tutela della salute e sicurezza della donna lavoratrice viene presa in considerazione non solo in relazione al suo stato di gravidanza o di maternità, ma in quanto lavoratrice appartenente al genere femminile.

Nel contesto sopra delineato, la **valutazione dei rischi** resta l'elemento cardine nel sistema di prevenzione dell'ambiente lavorativo, **quale obbligo non delegabile del datore di lavoro**, privato o pubblico, cui compete la valutazione con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi.

Valutazione dello stress lavoro correlato

Altro aspetto relativo alla valutazione dei rischi è quello che riguarda lo stress lavoro correlato, introdotto dal D.Lgs. n. 81/08 secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, nel rispetto della variabile di genere. Lo stress lavoro-correlato è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro, quale condizione di squilibrio fisico, psicologico o sociale, quando la lavoratrice o il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative ovvero quando emerga un senso di inadeguatezza circa il proprio ruolo e la capacità di ottenere i risultati attesi.

La valutazione dei rischi deve tener conto anche di questo, sia in generale sia in particolare riguardo alle lavoratrici gestanti e puerpere le quali possono maggiormente risentire dello stress lavorativo durante e dopo la gestazione.

La stessa UIL e il Patronato ITALUIL sono promotori di iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle metodologie corrette di valutazione dello stress lavoro correlato e di monitoraggio delle stesse.

3 COSA PREVEDE IL T.U. n. 151/2001

Il D.Lgs. 151/01 e s.m.i. "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità" disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, anche in caso di adozione o affidamento, comprendendo e armonizzando le precedenti norme anche in materia di prevenzione.

La nostra attenzione è ora rivolta al Capo II del decreto 151 /01 (artt. da 6 a 13) che prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il **periodo di gravidanza** e fino a **sette mesi di età del figlio**, lavoratrici **che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato**. La tutela si applica anche nel caso di adozione o affidamento.

La valutazione dei rischi (art. 11)

L'art. 11 del D.Lgs. 151/01, al quale rimanda l'art. 28 del decreto 81/08, ribadisce l'**obbligo della valutazione dei rischi** che deve essere effettuato dal datore di lavoro, il quale è tenuto a comunicare alle lavoratrici e ai loro rappresentanti i risultati della valutazione effettuata in relazione ai rischi connessi all'attività svolta, e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Le misure di prevenzione e protezione e l'informazione sono particolarmente importanti nei primi mesi di gravidanza, durante i quali possono essere maggiori i rischi di danni al nascituro.

È importante che la lavoratrice informi, con la presentazione del certificato medico di gravidanza, il datore di lavoro del proprio stato affinché vengano messe in atto le misure necessarie (es. spostamento di mansioni).

La norma prevede che il datore di lavoro "valuta 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 al T.U. n. 151 nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare".

Il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi ed elabora il documento di valutazione (DVR) in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che riceve copia del documento.

E' evidente l'importanza che le lavoratrici e gli RLS siano informati sui rischi derivanti da determinate attività nei confronti delle donne in stato di gravidanza, e, in generale sulla salute riproduttiva delle lavoratrici e dei lavoratori.

Secondo l'esperienza maturata dagli operatori del settore i rischi per la gravidanza più diffusi sono: la prolungata stazione eretta, la posizione seduta per tempo eccessivo o posture incongrue (es. lavoro al videoterminale); la movimentazione manuale dei carichi (es. lo spostamento manuale di oggetti di vario peso e dimensioni, lo spostamento dei pazienti e assistenza disabili nelle strutture sanitarie, sollevamento dei bambini nelle scuole d'infanzia, con possibile insorgenza di lombalgie acute o croniche e flebopatie); l'esposizione a sostanze chimiche (es. impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute, ecc.); l'uso di scale, piattaforme per il rischio di cadute dall'alto; l'esposizione a rumore ed altri.

Il Datore di lavoro, una volta a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice, verifica se la mansione lavorativa assegnata alla dipendente è tra quelle a rischio.

- Qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici **in gravidanza o nel periodo dopo il parto**, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni (es. *revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio*), o l'orario di lavoro, o spostando la lavoratrice ad altra mansione informando la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) del provvedimento adottato.
- Ove tale modifica non sia possibile il datore di lavoro ne dà informazione alla DTL, che può disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo previsto dal Capo II del T.U. 151/01 (durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto), come vedremo nei capitoli successivi.

Alcune precisazioni

L'allegato C, riportato in appendice a pag. 14 è un elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro, come definito dalla norma.

Viene richiesta quindi una attenzione particolare di tutti i soggetti coinvolti in questa fase della valutazione, al fine di individuare ulteriori possibili rischi, tenendo conto delle integrazioni e delle novità apportate dal D.Lgs. n. 81/08 sui vari agenti nocivi e condizioni di lavoro, nonché del nuovo tipo di rischi collegati allo stress lavoro correlato.

È inoltre prevista dal T.U. n. 151/01 una tutela specifica per le donne in stato di gravidanza esposte a **radiazioni ionizzanti** (che hanno l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato) con il divieto di svolgere attività che potrebbero esporre il bambino a rischi di contaminazione, durante il periodo della gravidanza e di allattamento; per le appartenenti alla **polizia di stato, penitenziaria e municipale** con il divieto che vengano adibite

al lavoro operativo durante la gravidanza; per il **personale militare** femminile che non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi e insalubri durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto.

Particolare rilievo assumono le linee guida elaborate dalla Commissione delle Comunità Europee per “la valutazione degli agenti chimici, fisici, biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”, e comunicate ai Paesi Membri in data 5/10/2000.

Queste linee direttrici servono da base per la valutazione, da parte del datore di lavoro, dei rischi per la sicurezza e la salute nonché di tutte le ripercussioni che tali rischi hanno sulla gravidanza o sull'allattamento.

Protocolli specifici sono stati adottati a livello locale (regionale o provinciale), nei quali vengono indicate le linee guida relativamente agli aspetti di tutela della salute della lavoratrice madre e del nascituro.

Tali iniziative costituiscono un valido mezzo di informazione per il datore di lavoro, per le lavoratrici che devono conoscere le varie fasi di tutela previste, valutazione rischi, interdizione dal lavoro anticipata, ecc. e per tutti coloro che operano nel settore.

4 LAVORI VIETATI (art. 7)

Sempre il Capo II del T.U. 151, con riferimento alla tutela della salute delle lavoratrici durante il **periodo di gravidanza** e fino a **sette mesi di età del figlio**, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, stabilisce che il datore di lavoro non deve adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

L'elenco dei lavori è riportato nell'allegato A al T.U.. Tra questi sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'allegato B (gli allegati sono riportati in appendice alle pagg. 13 e 14).

Il divieto di adibire a lavori vietati è il primo obbligo previsto.

A esempio possono costituire fattori di rischio:

- *lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante e scomoda*
- *uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni*
- *lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria (es. rumore, agenti chimici, ecc.)*

- *lavori a bordo di qualsiasi mezzo di comunicazione in moto (compresi aerei, treni, navi e pullman)*
- *lavori che espongono a temperature troppo basse o troppo alte*
- *lavori di assistenza e cura degli infermi nelle strutture sanitarie e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali*
- *lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame*
- *lavoro notturno*

Nel periodo in cui vige il divieto la lavoratrice verrà spostata ad altra mansione conservando la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte in precedenza nonché la qualifica originaria.

Qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Se lo spostamento di mansioni non è possibile, la Direzione Territoriale del Lavoro può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro e, per particolari condizioni lavorative, prolungata dal lavoro **anche sino a 7 mesi dopo il parto**, permanendo il diritto a percepire il trattamento economico spettante per l'astensione obbligatoria, in attuazione di quanto previsto dal successivo art. 17.

5 L'ASTENSIONE ANTICIPATA/PROLUNGATA DOPO IL PARTO (art. 17)

L'interdizione dal lavoro anticipata e/o prorogata può essere richiesta:

- nel caso di **gravi complicanze della gestazione** o di forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, per uno o più periodi anche fin dall'inizio della 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 **(nel caso di lavori vietati o a rischio in base alla valutazione effettuata, come sopra indicato)**.

Possono costituire fattori di rischio per il periodo di gravidanza anche quelli connessi allo spostamento dal luogo di lavoro e di abitazione (tragitti troppo lunghi, uso di più mezzi di trasporto, vibrazioni, ecc.) come riscontriamo anche nelle linee direttrici della Commissione della Comunità Europea: *"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"*.

Astensione anticipata per gravidanza a rischio. Nuove procedure

Dal 1° aprile 2012 sono state introdotte nuove procedure.

Quando la lavoratrice presenta **gravi complicanze della gestazione o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza**, ha diritto all'interdizione anticipata dal lavoro che viene **disposta dalla ASL secondo le modalità definite nell'ambito della Conferenza Stato - Regioni, e le province autonome di Trento e Bolzano**.

In precedenza la competenza era della Direzione Territoriale del Lavoro (già DPL).

Il provvedimento deve essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

La domanda, compilata su apposito modulo, viene presentata dalla lavoratrice alla ASL competente secondo le modalità previste, allegando il certificato rilasciato da un ginecologo di struttura pubblica o, se privato convalidato da struttura pubblica, attestante la data attuale di gestazione, la data presunta del parto, il termine della prognosi, la diagnosi attestante le gravi complicanze della gestazione e/o le persistenti patologie che si ritiene possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

L'astensione anticipata può essere richiesta fin dall'inizio della gravidanza ma può interessare anche periodi limitati di tempo e non necessariamente è concessa fino all'astensione obbligatoria dal lavoro.

La richiesta si intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione/ ricezione e il provvedimento "decorrerà dalla data d'inizio dell'astensione dal lavoro". Se la lavoratrice è in malattia quando riceve il provvedimento dell'astensione anticipata, decade dal trattamento di malattia in favore di quello di maternità.

Il provvedimento di interdizione dal lavoro viene in genere inviato dalla ASL all'INPS ove occorra, ai fini del trattamento economico; alla lavoratrice che trasmetterà copia al datore di lavoro, pubblico o privato.

Permane, per la lavoratrice, la possibilità di allegare alla domanda telematica di maternità all'INPS il provvedimento di interdizione alla stessa rilasciato per la richiesta dell'indennità sostitutiva della retribuzione.

Considerato che possono esservi difformità di comportamento, consigliamo alle lavoratrici di rivolgersi agli uffici del Patronato ITAL UIL per verificare l'esatta procedura della regione di appartenenza.

Astensione anticipata e/o prolungata per lavori a rischio

Quando **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**, l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione dal lavoro anticipata/prolungata **rimane attribuita alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL)** già DPL.

La richiesta di astensione anticipata/prolungata nel caso di lavoro a rischio viene presentata dalla lavoratrice alla DTL utilizzando i modelli appositamente predisposti. Verrà allegata la certificazione medica attestante il mese di gravidanza e la data presunta del parto e, nel caso di astensione prolungata, il certificato di nascita del figlio (anche autocertificazione), o altra documentazione eventualmente richiesta o necessaria, quale quella sanitaria che ne indichi la motivazione e il periodo. Viene inoltre riportata l'eventuale dichiarazione del datore di lavoro dalla quale risulti l'attività svolta dalla dipendente e l'impossibilità di essere spostata ad altre mansioni.

In alcune realtà territoriali, per semplificare la procedura di interdizione dal lavoro, sarà lo stesso datore di lavoro ad attivarsi presso la DTL, dichiarando che il cambio di mansione non è possibile, allegando anche la specifica valutazione dei rischi.

L'interdizione dal lavoro decorrerà dalla data del provvedimento stesso, stante la necessità di un accertamento circa l'impossibilità per il datore di lavoro di adottare misure volte alla eliminazione dei rischi per la salute della lavoratrice.

La Direzione del Lavoro può disporre l'astensione dal lavoro, anche prima di tale accertamento, quando il datore di lavoro produca una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro la impossibilità di adibirla ad **altre mansioni**.

6 LAVORO NOTTURNO

Le lavoratrici gestanti e madri non devono prestare lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno, **su loro richiesta**: 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; la lavoratrice o il

lavoratore che abbia a proprio carico una persona disabile ai sensi della legge n. 104/92 (tutela dell'handicap).

7 CERTIFICATI MEDICI

I certificati medici richiesti ai fini delle disposizioni del T.U. n. 151/01, possono essere redatti *non solo dai medici del Servizio sanitario nazionale (SSN) ma anche dai medici con esso convenzionati* e, pertanto, devono essere accettati dall'Istituto assicuratore e dal datore di lavoro senza richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata. Quindi anche quelli redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati.

Lo ha precisato il Ministero del Lavoro chiarendo i dubbi interpretativi sollevati dall'art. 76 del T.U. circa i medici "abilitati" a rilasciare le certificazioni.

Indicazioni recepite dall'INPS con circolare n. 62/10.

In particolare devono essere accettati i certificati indicanti la data presunta del parto redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati o dai ginecologi convenzionati con il SSN.

È invece facoltà dell'INPS e del datore di lavoro di accettare o chiedere la regolarizzazione dei certificati medici redatti dai medici privati non convenzionati o dai medici dipendenti da strutture private non convenzionate con il SSN.

8 ASSISTENZA SANITARIA E CONTROLLI PRENATALI

Gli artt. 6 e 14 del DLgs 151/01 regolamentano alcuni aspetti particolari, relativi all'assistenza sanitaria e ai controlli prenatali.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a **permessi retribuiti**, per l'effettuazione di **esami prenatali**, accertamenti clinici ovvero visite medico specialistiche, nel caso questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per fruire di tali permessi le lavoratrici dovranno presentare apposita domanda al datore di lavoro e, successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

9 LAVORATRICI INTERESSATE

Secondo il T.U. 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.

Durante il periodo di congedo di maternità, compreso quello anticipato/prorogato, le lavoratrici hanno diritto ad un’indennità giornaliera pari all’80% della retribuzione, salvo condizioni di maggior favore previste da disposizioni normative o contrattuali (*ad es. intera retribuzione*).

L’interdizione anticipata di cui all’art. 17, in analogia a quanto previsto per le lavoratrici dipendenti, si applica, ai sensi del DM del 12/7/07, anche alle lavoratrici c.d. “parasubordinate” iscritte alla Gestione separata Inps e alle libere professioniste iscritte alla medesima gestione, con relativo trattamento economico stabilito.

La Finanziaria 2008 ha esteso alle lavoratrici parasubordinate la tutela prevista per le lavoratrici dipendenti, che dispone il divieto di adibire le lavoratrici, durante il periodo di gravidanza a “**lavori vietati**”, quali il trasporto e il sollevamento di pesi, nonché i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (art. 7 D.Lgs. 151/01).

Le domande di congedo di maternità/paternità e di congedo parentale per le lavoratrici/lavoratori dipendenti assicurati all’INPS, per le lavoratrici/lavoratori iscritti alla Gestione separata e per le lavoratrici autonome, sono presentate all’Istituto esclusivamente in modalità telematica.

Gli uffici del Patronato ITAL UIL sono a disposizione per lo svolgimento di questo servizio e per seguire l’iter della pratica.

LA TUTELA DEL PATRONATO ITAL UIL

Le lavoratrici possono rivolgersi agli uffici del Patronato ITAL UIL per ogni informazione, assistenza e tutela gratuite, riguardo i propri diritti durante la gravidanza e dopo il parto.

La lavoratrice potrà inoltre acquisire tutte le notizie riguardanti il trattamento economico in questi periodi di astensione e congedo di maternità.

APPENDICE

Elenco dei lavori, degli agenti e delle condizioni di lavoro, vietati (art. 7 D.Lgs. n. 151/01)

ALLEGATO A

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ARTICOLO 7 (DLgs 151/01)

Il divieto di cui all'articolo 7, primo comma, del testo unico 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.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- a) Quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- b) 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: **durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;**
- c) 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, numero 1124, e successive modificazioni: **durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;**
- d) I lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: **durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;**
- e) I lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: **durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- f) I lavori di manovalanza pesante: **durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- g) I lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: **durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- h) I lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: **durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- i) I lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: **durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- l) I lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: **durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;**
- m) 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:
durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

- n) I lavori di monda e trapianto del riso: **durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- o) I lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: **durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.**

ALLEGATO B

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 7 (DLgs 151/01)

A. Lavoratrici gestanti di cui all'articolo 6 del testo unico.

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: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'articolo 6 del testo unico

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:

lavori sotterranei di carattere minerario.

Elenco degli agenti e delle condizioni di lavoro per cui è prevista la valutazione dei rischi (art. 11 D.Lgs. n. 151/01)

ALLEGATO C (D.Lgs. n. 645/96, allegato 1)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 11.

A. Agenti

1. 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 connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, 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, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro

Lavori sotterranei di carattere minerario.



IL PATRONATO DEI CITTADINI

ITAL Il Patronato dei cittadini



FITeL Federazione Italiana del Tempo Libero



CAF Centro di assistenza fiscale della UIL



LABORFIN Assicurazioni e piani di assistenza sanitaria



EUROSERVIZI Servizi Finanziari Assistenza e consulenza in materia di finanziamenti



UNIAT Unione nazionale inquilini ambiente e territorio



ADA Associazione per i diritti degli anziani



PROGETTO SUD Istituto per la cooperazione allo sviluppo



ADOC Associazione per la difesa e l'orientamento dei consumatori



UIM Unione italiani nel mondo



ANCS Associazione nazionale cooperazione sociale



ISTITUTO STUDI SINDACALI



ENFAP Ente nazionale formazione e addestramento professionale



UIL H Sportello informativo sui diritti delle persone disabili



ARCADIA CONCILIA Risoluzione dispute civili e commerciali



Numero Verde
800-085303