

**Regione Toscana**

Allegato

al Documento di Valutazione dei Rischi unico per la sicurezza e la salute durante il lavoro

*ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni
"Testo Unico in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro"*

INFORMATIVA SULLA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DELLA MATERNITÀ **RISCHI PER LA DONNA E PER IL NASCITURO**

REV.	DATA	MOTIVO DELLA REVISIONE
A	2023	Prima emissione

REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro Settore Servizio di Prevenzione e Protezione	Medico Competente Coordinatore Dr. Andrea Gennai	Datore di Lavoro





A.Premessa

Da tempo nel nostro Paese sono state emanate disposizioni di legge per la tutela delle lavoratrici in età fertile ed in particolare per il periodo della gestazione e dell'allattamento.

Nel 1996, a completamento della normativa per la sicurezza del lavoro, è stata recepita la Direttiva CEE 92/85 attraverso il Decreto Legislativo n° 645 del 25.11.1996 e con il successivo D.Lgs. 151 del 26/03/2001 è entrato in vigore il Testo Unico di Tutela della Maternità e della Paternità che di fatto riunisce le indicazioni dettate dalla legislazione prima in vigore. Questo Decreto *"prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti"*.

B.Obblighi del Datore di Lavoro

Si parte infatti dall'obbligo della valutazione dei rischi che il Datore di lavoro deve effettuare: in questo contesto, una particolare e specifica attenzione va rivolta alle condizioni di lavoro delle lavoratrici in età fertile in modo da attuare misure di prevenzione e protezione volte alla loro effettiva tutela, con riguardo all'eventuale caso dello stato di gravidanza.

In sostanza, l'obiettivo è quello di eliminare il rischio per la donna e, comunque, di ridurlo, in modo che si possa immediatamente intervenire quando la lavoratrice dovesse informare il Datore di lavoro del suo nuovo stato.

La questione è di notevole importanza, non solo e non tanto perché prevista da norme specifiche, quanto piuttosto perché una donna in gravidanza può risultare più esposta della media a certi fattori di rischio e perché può venirne coinvolto lo stesso nascituro.

Il Datore di lavoro ha poi *l'obbligo di informare le lavoratrici* dell'esito della valutazione (art. 36 del D.lgs. 81/2008) con particolare riferimento a questi aspetti (in sostanza, la lavoratrice ha diritto di sapere se la sua condizione di lavoro presenta fattori di rischio qualora si trovasse in stato di gravidanza e quanto le misure attuate o decise possano ridurre il rischio stesso).



C. Doveri delle lavoratrice

Il principale dovere della lavoratrice è quello di informare il Datore di lavoro/Dirigente del suo nuovo stato in modo da poter assumere, con tempestività, tutti i provvedimenti di tutela per la salute della madre e del nascituro. Pertanto la lavoratrice dovrà comunicare il prima possibile, al Datore di Lavoro ed al Dirigente cui sono assegnate, lo stato di gravidanza, consegnando il certificato medico indicante la data presunta del parto.

D. Conseguenze della valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi ivi compresi quelli di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e paternità, D.Lgs. 151 del 26/03/2001. Se la lavoratrice svolge attività in cui si fa uso di agenti fisici, chimici e biologici pericolosi e nocivi (esempio attività in cantieri con esposizione a rumore), il Dirigente deve provvedere affinché la lavoratrice venga allontanata per essere adibita a mansioni alternative non rischiose né vietate. Per alcuni rischi questa collocazione in mansioni alternative deve proseguire anche fino al settimo mese dopo il parto

L'errore da evitare è quello di limitarsi a valutare la mansione specifica e non anche la condizione dell'ambiente di lavoro in cui si opera; potrebbe infatti risultare che la mansione in quanto tale non espone a rischi, ma le condizioni ambientali sono tali per cui fattori di rischio derivanti da altre attività aziendali coinvolgono, seppur magari in misura ridotta, l'interessata.

Se a seguito della valutazione permangono le condizioni di divieto previste dalla normativa, il Datore di lavoro dovrà pertanto intervenire secondo le seguenti possibilità:

- ➔ *cambiare la collocazione della postazione di lavoro (se i rischi derivassero da fattori ambientali);*
- ➔ *cambiare la mansione o l'orario di lavoro .*



Qualora nessuna di queste condizioni potesse essere attuata, fermo restando l'applicazione immediata delle azioni di tutela effettiva, a seguito di accertamento la Direzione territoriale del lavoro disporrà l'interdizione anticipata dal lavoro dell'interessata (ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs 151/2001).

E. Astensione obbligatoria

Se la mansione è costituita da compiti lavorativi ove non siano presenti attività pericolose o a rischio (es. movimentazione carichi, agenti chimici, agenti biologici, lavori in elevazione), anche a seguito di adibizione a mansioni alternative, la donna in gravidanza, a meno di complicanze della gravidanza stessa (in tal caso la dipendente dovrà rivolgersi all'Azienda Sanitaria competente per territorio, che a seguito di visita, disporrà il congedo anticipato di maternità ai sensi del D.Lgs. 17 del D.Lgs 151/2001), può continuare a svolgere il proprio lavoro fino al 7° mese di gestazione ed usufruire poi del congedo di maternità obbligatorio: periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che comprende i 2 mesi precedenti e i 3 mesi successivi al parto.

Nel caso sussistano rischi previsti dalla normativa, come evidenziato di seguito nell'elenco mansioni interdette, ove non sia possibile un diverso collocamento, la lavoratrice è collocata in maternità anticipata.

F. Flessibilità del congedo di maternità

È prevista anche la flessibilità del congedo di maternità (posticipo dell'astensione obbligatoria) e cioè la possibilità di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro, prevedendo la possibilità di disporre del periodo di congedo per maternità nei seguenti modi:

astensione nel mese prima del parto e nei quattro successivi: è l'ipotesi prevista dall'articolo 20 del testo unico, nel caso in cui la lavoratrice scelga questa possibilità è necessario 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».



astensione nei cinque mesi successivi al parto: è la nuova opzione introdotta dalle recenti modifiche legislative, che modifica l'articolo 16 del testo unico. Prevede che la lavoratrice, in alternativa alla ipotesi sopra riportata, possa «astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso». Anche in questo caso, «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».

La lavoratrice che intenda avvalersi del posticipo dell'astensione obbligatoria di cui ai punti precedenti, dovrà pertanto, oltre ad avere l'attestazione del medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esse convenzionato, fare richiesta di visita al medico competente della Regione, affinché lo stesso rilasci il proprio parere:

La modulistica per richiedere la visita è scaricabile dal seguente link:

<https://intranet.regione.toscana.it/web/intranet/-/richiedere-la-visita-medica>

e deve essere inviata al seguente indirizzo e-mail: toscanamdl@igeam.it

La domanda di congedo di maternità flessibile, corredata delle certificazioni necessarie a tal fine, dovrà essere presentata al settore "Amministrazione del personale" prima dell'inizio del 7° mese di gravidanza (vedi sulla intranet "Disposizioni per il personale dipendente in materia di assenze" e relativa modulistica).

G. Tutela lavoratrici in gestazione, puerperio, allattamento: situazione specifica dell'Ente

Il Documento di Valutazione dei rischi è consultabile nella seguente sezione della intranet:

<https://intranet.regione.toscana.it/aree-tematiche/sicurezza-e-salute-sui-luoghi-di-lavoro/valutazione-rischi#undefined>

e contiene uno specifico capitolo riguardante la "Tutela lavoratrici in gestazione, puerperio, allattamento" e per ogni singola mansione sono indicate le misure di prevenzione e protezione adottate a tutela delle lavoratrici.



In relazione agli obblighi relativi al D.L.gs 81/2008 e come stabilito dall'art.21 del D.Lgs. 151/2001, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, ovvero alla fine del settimo mese di gravidanza, le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro il certificato medico indicante la data presunta del parto; a partire da questa data, per alcune mansioni, il Dirigente provvederà ad adottare le misure di prevenzione e protezione previste nel DVR.

In particolare per tutte le lavoratrici in gestazione si applicano i seguenti divieti:

- ➔ utilizzo di biciclette, ciclomotori, motocicli dell'ENTE
- ➔ guida di autoveicoli dell'ENTE
- ➔ utilizzo di scale, scalei, sgabelli, etc.

Durante il periodo di gravidanza è possibile l'utilizzo degli autoveicoli dell'Ente, solo come passeggero, per un tempo massimo di 2 ore continuative.

Oltre ai divieti sopra richiamati che dovranno essere rispettati da tutte le lavoratrici nel periodo di gestazione, per determinate tipologie di mansioni di seguito elencate, il Dirigente dovrà assegnare alla lavoratrice attività esclusivamente di tipo amministrativo (ad esempio mansione "A" Servizi direzionali ed amministrativi).

Mansioni interdette alle lavoratrici in gestazione e in allattamento (fino a sette mesi dopo il parto)

BB.GRT - Laboratorio di diagnostica fitopatologica del Servizio Fitosanitario Regionale
D.GRT - Posta Centro Direzionale Firenze
DD.GRT - Ispezioni, verifiche e accertamenti nell'attività mineraria
H.GRT - Manutenzione immobili
J.GRT - Sopralluogo in cantieri
K.GRT - Sopralluogo in cave e miniere
K1.GRT - Sopralluoghi, verifiche e accertamenti in cave e miniere
M.GRT - Ispezioni in zone sismiche o per eventi catastrofici naturali
M0.GRT - Addetti alle rilevazioni AeDES a seguito di eventi sismici
M1.GRT - Nucleo regionale di pronta partenza in emergenze di protezione civile
U.GRT - Attività inerente la gestione del piano AIB attenzione
U1.GRT -Tecnico Direzione Operativa AIB

Mansioni interdette alle lavoratrici in gestazione

AA.GRT - Accertamenti commissione tecnica provinciale esplosivi e commissione fuochini
B.GRT – Autista
C.GRT - Autoparco UTGC e idrologico
C1.GRT - Autoparco e Autofficina Centro Direzionale Novoli (FI)
CC.GRT - Servizio Fitosanitario Regionale
CC1.GRT - Servizio Fitosanitario Regionale interporto A. Vespucci
D1.GRT - Addetti guida furgoncino Posta Centro Direzionale Firenze
EE.GRT - Addetti alla guida carrelli elevatori elettrici con operatore a bordo (MULETTI)
EEE.GRT - Addetti alla guida carrelli elevatori elettrici SENZA operatore a bordo (TRANSPALLETS)
F.GRT - Istruttore scuola cani guida
G.GRT - Stamperia Braille
HH.GRT - Allestimento spazi espositivi
I.GRT - Addetti al magazzino
JJ.GRT - Giornalista con attività verso l'esterno
KK.GRT - GONFALONIERE - Attività di rappresentanza istituzionale
L.GRT - Archivi/Depositi UTGC PI GR AR e Archivio del Personale Palazzo A Centro Direzionale
L1.GRT - Archivio generale Osmannoro e Archivio S. Piero a Quaracchi (FI)
LL.GRT - Sopralluogo per ispezione su infrastrutture stradali di interesse regionale
N.GRT - Sopralluoghi in ambito agricolo per controlli e verifiche
N1.GRT - Sopralluoghi in ambito agricolo per controlli in apicoltura
NN1.GRT - Sopralluoghi per attività faunistiche VENATORIE
NN2.GRT - Sopralluoghi per attività faunistiche ITTICHE
P.GRT - Attività in quota oltre i due metri di altezza manca il capitolo sul 151
R.GRT - Attività di audit per la sicurezza alimentare
S.GRT - Sopralluoghi per la sicurezza alimentare e la Sanità Pubblica Veterinaria
T.GRT - Attività a bordo di imbarcazioni manca il capitolo sul 151
V.GRT - Attuazione attività settore Forestale Regionale
W.GRT - Sopralluogo corpi idrici, opere idrauliche e stazioni meteo-idropluviometriche
W1.GRT - Sopralluogo corpi idrici superficiali, sotterranei e stazioni meteo-idropluviometriche
WW.GRT - Addetto alle opere idrauliche
WW1.GRT - UFFICIALE IDRAULICO Addetto alle opere idrauliche
X.GRT - Sopralluogo per pianificazione territoriale o tutela dell'acqua o del territorio
Y.GRT - Sopralluogo per ispezione su infrastrutture di trasporto (Ispettori T.P.L.)
Z.GRT - Sopralluogo in immobili di proprietà regionale ed in affitto



H. Lavoro notturno

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di eta' del bambino. È pertanto obbligatorio modificare l'orario di lavoro alla lavoratrice in quanto questa condizione non può essere motivo di astensione anticipata.