



AZIENDA UNITA SANITARIA LOCALE RIETI

Via del Terminillo, 42 - 02100 RIETI - Tel. 07462781 - PEC: asl.rieti@pec.it

C.F. e P.I. 00821180577

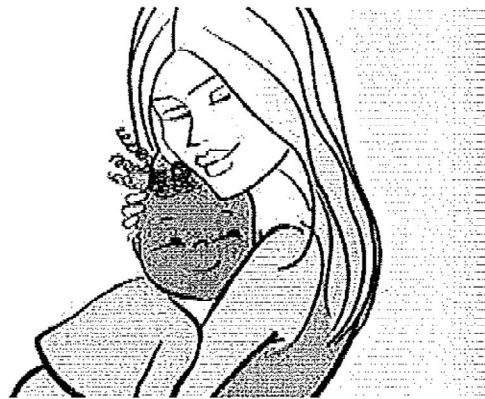
UOC: Servizio di Prevenzione e Protezione

DIRETTORE o RESPONSABILE: Ing. Erminio Pace

Tel. 0746279786 Fax 0746279774 e - mail: e.pace@asl.rieti.it

PROCEDURA DI SICUREZZA

“La Tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici in stato di gravidanza e delle lavoratrici madri”



REVISIONE	DATA
Emissione	25/02/16
01	

Direttore Generale	RSPP	Medico Competente	DMO	Uff. Personale	RLS
Dr. ^{ssa} L. Figorilli	Ing. Erminio Pace	Dott. ^{ssa} P. Del Bufalo	Dott. Pietro Manzi	Dott R. Longari	Dott. G. Fabri
		<i>x questo il documento è stato approvato il 25/02/16 e. 25/02/16 affect</i>			

INDICE

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	pag 3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	pag 3
3. DEFINIZIONI e ABBREVIAZIONI	pag 5
4. COMPITI, RUOLI E ATTIVITÀ DEI SOGGETTI AZIENDALI COINVOLTI NELLA TUTELA DELLE GESTANTI, PUERPERE, IN PERIODO DI ALLATTAMENTO, MADRI ADOTTIVE E AFFIDATARIE...	pag 7
5. TUTELA DELLA MATERNITA'	pag 11
6. Flusso operativo per garantire la tutela delle gestanti, puerpere, in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie	pag 13
7. Tabella 1 – Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 D.Lgs 151/2001	pag 15
8.) Tabella 2 – Elenco non esauriente di Agenti, Processi e Condizioni di lavoro di cui all'art. 11 d.lgs. 151/2001	pag 19

ALLEGATI:

1) Comunicazione dello stato della lavoratrice madre	pag 21
2) Richiesta di uscita dal lavoro posticipata	pag 22
3) Diagramma di Flusso	pag 23

Bibliografia	pag 24
--------------	--------

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura disciplina i comportamenti da tenere in azienda e i soggetti coinvolti per tutelare le **gestanti, puerpere, in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie**, in ottemperanza alla normativa vigente in materia.

La procedura ha lo scopo di definire un flusso operativo per garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici di cui sopra e del nascituro.

La normativa vigente impone al Datore di Lavoro di valutare i rischi anche in relazione alla gravidanza, puerperio e all'allattamento e di identificare i luoghi di lavoro "sicuri e salubri" ove permettere alla lavoratrice di continuare a svolgere la propria attività, evitando il completo allontanamento delle lavoratrici dal posto di lavoro.

La tutela prevista dalla normativa è rivolta a tutte le lavoratrici dipendenti, in formazione lavoro, part – time, interinali, stagiste o con contratto ad ore.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La tutela delle lavoratrici madri è regolata da un complesso quadro normativo, sia specifico sia generale per la difesa della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Le principali norme di difesa della salute e sicurezza di tutti i lavoratori, sono le seguenti:

- **art. 32 della Costituzione italiana:** "la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività...."
- **art. 41 della Costituzione italiana:** "l'iniziativa economica e privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana...."

- **art. 2087 del Codice Civile:** “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”
- **Legge 30 dicembre 1971 n. 1204:** “Tutela delle lavoratrici madri” in cui veniva sancito il divieto di adibire le lavoratrici, durante la gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri nonché al trasporto e al sollevamento pesi
- **Dpr 25 novembre 1976 n. 1026:** “Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri” nel quale venivano esplicitati i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri vietati in gravidanza ed eventualmente fino a 7 mesi dopo il parto.
- **D.lgs 25 novembre 1996 n. 645:** “Recepimento della direttiva 92/85CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”.
- **L. 05/02/1999 n. 25 (art. 41):** “Divieto al turno notturno in gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino”; non si può obbligare al turno notturno fino a tre anni del figlio e ai 12 anni se genitore unico affidatario.
- **Legge 8 marzo 2000 n. 53:** “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”, ad integrazione della L. 1204/71, relativamente ad alcuni aspetti quali i congedi parentali, la flessibilità dell'astensione obbligatoria, i periodi di riposo e il parto prematuro.
- **D.lgs 26 marzo 2001 n. 151:** “**Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53**”, che ha riunito in sé le disposizioni legislative vigenti in materia.
- **D.L. 9 febbraio 2012, n. 5** “Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo” convertito in L. 4 aprile 2012, n. 35.

Quest'ultima in particolare:

Vieta di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, durante la gestazione e in determinati casi fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D.lgs 151/01).

I lavori vietati e il corrispondente periodo di divieto sono riportati nelle tabelle 1 e 2, appresso riportate, cui si rimanda.

Vieta di 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);

Fermi restando i lavori vietati, **il Datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi o le condizioni di lavoro** (art. 11 D.lgs 151/01). Detti agenti, processi e condizioni di lavoro sono riportati nella tabella 2, cui si rimanda.

- **D.lgs 09/04/2008 n. 81, Allegato IV** (requisiti dei luoghi di lavoro), **punto 1.11.4** (locali di riposo e refezione): “le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi, in posizione distesa e in condizioni appropriate”.
- **L. 10/12/2014 n. 183**: “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.
- **Circolare INPS 17/07/15 n. 139**: congedo parentale, elevazione da 8 a 12 anni.

3. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

Lavoratore: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito e’ equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell’ente stesso; l’associato in partecipazione di cui all’articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all’articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l’allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali

si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

Lavoratrice madre: gestante, puerpera, in periodo di allattamento, madre adottiva e affidataria;

Lavoratore padre: genitore, padre adottivo e affidatario

Lavoratrice gestante: lavoratrice che si trova nel periodo della gestazione, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali;

Lavoratrice puerpera: lavoratrice che ha appena partorito;

Lavoratrice in periodo di allattamento: lavoratrice nel periodo di allattamento del bambino;

Lavoratrice adottiva o affidataria: lavoratrice che ha ricevuto bambini in adozione o in affidamento;

Astensione per gravidanza a rischio (interdizione dal lavoro): gravidanza con complicanze;

Astensione per lavoro a rischio (interdizione dal lavoro): impossibilità a svolgere attività lavorativa da parte della lavoratrice in attività o strutture a rischio

Astensione obbligatoria: periodo compreso fra i due mesi prima del parto e tre dopo;

Flessibilità del congedo: periodo compreso fra un mese prima del parto e quattro dopo. In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.

APDCC: Amministrazione Personale Dipendente a Convenzione e Collaborazioni.

DDL: Datore di Lavoro;

DD: Dirigente Delegato;

DPL: Direzione Provinciale del Lavoro;

EQ: Esperto qualificato;

MA: Medico Autorizzato;

MC: Medico Competente;

RLS: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

SAPS: Servizio Assistenza Professionale Sanitaria;

SPP: Servizio Prevenzione e Protezione;

SSN: Servizio Sanitario Nazionale;

UO: Unità Operativa complessa, semplice e dipartimentale;

4. Compiti, ruoli e attività dei soggetti aziendali coinvolti nella tutela delle gestanti, puerpere, in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie

Datore di Lavoro (DDL):

E' 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 nascituro, determinando le conseguenti misure di protezione e prevenzione. Queste ultime includono l'eventuale modifica del tipo di attività svolta e dell'orario di lavoro nella U.O. di origine oppure lo spostamento in altra U.O. (artt. 11 e 12 D.Lgs 151/01).

Per il tramite della UOC Amministrazione Personale Dipendente a Convenzione e Collaborazioni, concede il permesso retribuito per l'effettuazione di esami prenatali.

Dirigente Delegato (DD):

- Effettua un incontro formativo ed informativo specifico su questa procedura, redigendo apposito verbale sottoscritto dalle lavoratrici, dandone massima diffusione. Tramite detto incontro formativo il Dirigente Delegato rende edotta la lavoratrice sul flusso comunicativo previsto in azienda, sui rischi cui la lavoratrice madre non deve essere esposta e sulle misure adottabili. Tale momento formativo e la pubblicazione di questa procedura sul sito aziendale costituiscono adempimento al previsto obbligo di formazione ed informazione;
- nell'assegnare le mansioni e l'orario di lavoro dovrà attenersi alle eventuali prescrizioni del Medico Autorizzato e del Medico Competente, riportate nel certificato di idoneità della lavoratrice;
- Dal confronto tra le attività effettivamente espletate dalla lavoratrice madre e quanto riportato nelle tabelle n° 1 e n° 2 che seguono e sulla base del giudizio di idoneità, rilasciato dal Medico Competente, decide se modificare le mansioni assegnate alla lavoratrice e il suo orario di lavoro, o meno, nella propria U.O.. Qualora all'interno della propria U.O. non possa individuare mansioni sicure e salubri cui adibire la lavoratrice madre, richiede al APDCC/SAPS l'assegnazione temporanea della

lavoratrice madre ad altra U.O., per il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del bambino e/o durante tutto il periodo di allattamento;

- Comunica al APDCC/SAPS, al SPP, al Medico Competente e al Medico Autorizzato l'avvenuta modifica di mansione o orario di lavoro, all'interno della propria U.O.;
- Su richiesta, concede alla lavoratrice la possibilità di riposarsi, in condizioni in posizione distesa e in condizioni appropriate, durante il lavoro;
- Esclude dal lavoro notturno le lavoratrici a partire dalla data di accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino;

Le tabelle n° 1 e n° 2, appresso riportate, consentono al Dirigente Delegato una correlazione diretta tra le mansioni effettivamente eseguite dalla lavoratrice madre, rispetto a quelle individuate dal legislatore come esponenti a rischi.

APDCC/ SAPS

- Su richiesta del Dirigente Responsabile, verifica la possibilità di assegnare, temporaneamente, la lavoratrice ad una U.O. diversa da quella di origine, ove non espletati le attività elencate nelle tabelle n° 1 e n° 2 e possa operare in conformità al giudizio di idoneità, rilasciato dal Medico Competente;
- All'esito positivo di detta verifica, assegna, temporaneamente, la lavoratrice ad altra U.O., comunicandolo al nuovo Dirigente Responsabile, al SPP, al Medico Competente e al Medico Autorizzato;
- Qualora sia impossibile ricollocare, temporaneamente, la lavoratrice in un'altra U.O. nella quale possa svolgere mansioni sicure e salubri, provvede ad inoltrare alla Direzione Provinciale del Lavoro una richiesta di astensione dal lavoro, per lavoro a rischio;
- In caso di gravidanza con complicanze, a seguito delle verifiche della UOC Medicina Legale ratificare il congedo di maternità anticipato per esposizione al rischio (Astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio – interdizione dal lavoro – art. 17 D.lgs 151/01);

- Concede alla Lavoratrice di astenersi dal lavoro per l'effettuazione di accertamenti medici. Successivamente la lavoratrice presenterà la documentazione giustificativa dell'assenza.

Il Servizio Prevenzione e Protezione

- collaborano con il DDL, il Medico Competente e il Dirigente Delegato nella Valutazione dei Rischi e nell'individuazione delle misure per garantire la sicurezza e la salute della lavoratrice madre;
- collabora con il DDL, il Medico Competente e il Dirigente Delegato nell'individuazione delle condizioni di lavoro sicure e salubri, compatibili con lo stato della lavoratrice madre;
- mantiene aggiornata e fa pubblicare nelle pagine WEB del SPP la presente procedura per renderla disponibile ed accessibile ai Dirigenti Delegati e alla lavoratrice madre;
- informa i lavoratori per il tramite dei RLS circa l'eventuale aggiornamento della presente procedura.

il Medico Competente (MC)

- collaborano con il DDL, il SPP e il Dirigente Delegato nella Valutazione dei Rischi e nell'individuazione delle misure per garantire la sicurezza e la salute della lavoratrice madre;
- collabora con il DDL, il SPP e il Dirigente Delegato nell'individuazione delle condizioni di lavoro sicure e salubri, compatibili con lo stato della lavoratrice madre;
- su richiesta, rilascia il certificato di idoneità alla mansione assegnata;
- su richiesta, esprime parere circa l'eventuale assegnazione temporanea della lavoratrice madre ad altra U.O;
- su richiesta, ed in presenza di certificazione ginecologica, esprime parere circa il posticipo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice in gravidanza;
- informa i lavoratori per il tramite dei RLS circa i rischi e le misure di prevenzione e protezione proposte, durante la riunione periodica art 35 D.lgs 81/08;

il Medico Autorizzato (MA)

- collabora attivamente con il SPP, l'Esperto Qualificato, e con i Dirigenti Delegati delle UU.OO. per l'individuazione e la valutazione dei rischi specifici connessi alle esposizione a radiazioni ionizzanti al fine di garantire l'effettiva tutela delle lavoratrici madri esposte a tali rischi ;
- esprime pareri vincolanti sulla permanenza o meno delle lavoratrici madri nei lavori che comportano l'utilizzo di macchine radiogene o di sostanze radioattive;

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

- segnala al Datore di Lavoro o al Dirigente Delegato eventuali condizioni di rischio specifico, al fine di garantire la salute e della sicurezza della lavoratrice madre;
- propone al Datore di Lavoro o al Dirigente Delegato misure di prevenzione e protezione integrative, da attuare per tutelare la salute e la sicurezza della lavoratrice madre;
- formula osservazioni riguardo alle misure di prevenzione e protezione adottate per la lavoratrice madre;

Lavoratrice madre

- è fatto obbligo alla lavoratrice di comunica il proprio stato di gravidanza, al Dirigente della U.O nella quale opera, al APDCC e/o al SAPS e al Medico Competente e/o al Medico Autorizzato, nei seguenti casi:
 - A. in caso di radio esposizione come da art. 8 co 2 del D.lgs 151/01, immediatamente dopo aver accertato lo stato di gravidanza (al Medico Autorizzato);
 - B. prima dell'inizio del settimo mese di gravidanza (astensione obbligatoria dal lavoro) (al Medico Competente)
- al fine di una efficace tutela delle gestanti, puerpere, in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie e del nascituro, comunica il proprio stato al Dirigente della U.O nella quale opera, al APDCC e/o al SAPS e al Medico Competente, immediatamente appena conosciuto, eventualmente allegando il certificato medico del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza e la data prevista del parto (Allegato 1). Eventuali ritardi nella comunicazione non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela, tuttavia esonerano il Datore di Lavoro e il Dirigente Delegato circa l'adozione di idonee misure di prevenzione e protezione;

- ha diritto di astenersi dal lavoro per l'effettuazione di accertamenti medici. Successivamente la lavoratrice presenterà la documentazione giustificativa dell'assenza.
- deve attenersi alle disposizioni ricevute dal Dirigente Responsabile/Delegato, in merito all'assegnazione a nuove mansioni o orari di lavoro nella UO di origine, compatibili con lo stato di gravidanza, ed alle eventuali prescrizioni impartite dal Medico Competente e dal Medico Autorizzato. In caso di ricollocazione a diversa U.O. dovrà attenersi alle disposizioni impartite dal APDCC e/o dal SAPS, in merito all'assegnazione temporanea ad altra U.O.;
- deve svolgere la nuova attività o orario di lavoro, anche se inferiore a quella abituale, pur conservando la retribuzione e la qualifica originaria;
- se si trova in stato di gravidanza a rischio, deve consegnare il certificato del ginecologo e sottoporsi a visita presso la UOC Medicina Legale, al fine di ottenere l'astensione anticipata dal lavoro;
- deve presentare all'Ufficio del Personale, entro 30 giorni dalla data del parto, il certificato di nascita.
- La Gestante, avendo diritto a cinque mesi di astensione obbligatoria, può fare richiesta di uscita posticipata dal lavoro, presentando al Medico Competente e/o al Medico Autorizzato un certificato di un ginecologo del SSN, invece di astenersi dal lavoro due mesi prima del parto, rientrando due mesi dopo il rientro previsto dalla norma per le condizioni di normalità; può richiedere di uscire dal lavoro un mese prima del parto per poi tornare al lavoro quattro mesi dopo il parto medesimo (Allegato n° 2).
- In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.
- In caso di interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità salvo che non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro.
- In caso di parto anticipato (prematuro) rispetto alla data presunta, ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto.

Come quanto previsto dalla Legge 28 giugno 2012, n.92, che ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015 (prorogato per l'anno 2016), quanto segue:

- il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno (diritto autonomo rispetto a quello della madre), può essere fruito dal padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria post partum della madre
- il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita del figlio può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
- il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, presentando idonea certificazione.
- per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, 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:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro. In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore.

5. TUTELA DELLA LAVORATRICE MADRE

L'art. 6 del D.lgs 151/01 e ss.mm.ii prevede “[omissis...] la 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 [omissis..]”. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

1.1 Rientro della lavoratrice madre compresa affidataria e adottiva: lavoro notturno

Ai sensi dell'art. 53 D.lgs 251/2001 e ss.mm.ii:

- Comma 1: E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
- Comma 2 non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
 - a) La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b) La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
- Comma 3: ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico soggetti disabili ai sensi della legge 104/1992 e ss.mm.ii.

Rientro della lavoratrice madre affidataria e adottiva: riposi giornalieri e permessi

Ai sensi dell'art. 39 del D.lgs 251/2001 e ss.mm.ii. il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre due periodi di permessi giornalieri fino ad un anno di età del bambino.

I due periodi possono essere cumulati e spettano:

- In misura di un'ora se l'orario è inferiore alle sei ore giornaliere;
- In misura di due ore se l'orario è pari o superiore a sei ore giornaliere fino al compimento dell'anno del bambino, giorno del compleanno compreso.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore possono essere utilizzate anche dal padre.

I periodi di riposo sopra citati sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, presentando idonea documentazione

6. Tabella riassuntiva del flusso operativo per garantire la tutela delle gestanti, puerpere, in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie vedi allegato n° 3

La lavoratrice madre	comunica il proprio stato al Dirigente della U.O nella quale opera, al APDCC e/o al SAPS e al Medico Competente e/o al Medico Autorizzato, immediatamente appena conosciuto, eventualmente allegando il certificato medico del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza e la data prevista del parto (allegato 1 comunicazione dello stato della lavoratrice madre).
	In caso di gravidanza con complicanze, o in relazione all'avanzato stato di gravidanza la lavoratrice consegna il certificato ginecologico alla Medicina Legale e all'Uff. del Personale/SAPS, richiedendo l'astensione per gravidanza a rischio. La DPL, a seguito delle verifiche effettuate, può concedere l'astensione anticipata;
	Dovrà attenersi alle disposizioni ricevute dal Dirigente Responsabile, in merito all'assegnazione a nuove mansioni o orario di lavoro, compatibili con lo stato di gravidanza ed alle eventuali prescrizioni impartite dal M.C..
	Dovrà attenersi alle disposizioni impartite dal APDCC/SAPS, in merito all'assegnazione a nuova UO;
	La Lavoratrice dovrà svolgere la nuova attività o orario di lavoro, anche se inferiore a quella abituale, pur conservando le retribuzione e la qualifica originale.
	La Gestante, avendo diritto a cinque mesi di astensione obbligatoria, può fare richiesta di uscita posticipata dal lavoro. Presentando un certificato di un ginecologo del SSN, invece di astenersi dal lavoro due mesi prima del parto, rientrando tre mesi dopo; può richiedere di uscire dal lavoro un mese prima del parto per poi tornare al lavoro quattro mesi dopo il parto medesimo.
Il Dirigente Responsabile	Dal confronto tra le attività effettivamente espletate dalla lavoratrice e quanto riportato nelle tabelle n° 1 e n° 2, sulla base della Valutazione del Rischio, sulla base delle eventuali prescrizioni del MA e di quelle riportate nel giudizio di idoneità, rilasciato dal Medico Competente, decide se modificare le mansioni assegnate alla lavoratrice e il suo orario di lavoro, o meno, nella propria U.O..
	Qualora all'interno della propria U.O. non possa individuare mansioni sicure e salubri cui adibire la lavoratrice madre, richiede al APDCC/SAPS l'assegnazione temporanea della lavoratrice madre ad altra U.O.
	In ogni caso la lavoratrice non potrà effettuare lavoro notturno.
	Comunica al APDCC/SAPS, al SPP, al MC e al MA l'avvenuta modifica di mansione o orario di lavoro, all'interno della propria U.O.;
APDCC/ SAPS	Verifica la possibilità di assegnare, temporaneamente, la lavoratrice ad una UO diversa da quella di origine, ove non espleti le attività elencate nelle tabelle n° 1 e n° 2 e possa operare in conformità al giudizio di idoneità

	rilasciato dal Medico Competente. In caso affermativo comunica la nuova assegnazione al Medico Competente e al SPP
	Qualora sia impossibile ricollocare, temporaneamente, la lavoratrice in un'altra U.O. nella quale possa svolgere mansioni sicure e salubri, provvede ad inoltrare alla Direzione Provinciale del Lavoro una richiesta di astensione dal lavoro, per lavoro a rischio;
	Invia la Lavoratrice alla Direzione Provinciale del Lavoro per ratificare il congedo di maternità anticipato per esposizione al rischio (Astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio – interdizione dal lavoro – art. 17 D.lgs 151/01)

TABELLA 1

Il Dirigente Responsabile valuta se la lavoratrice è esposta a lavori faticosi, pericolosi e insalubri secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs 151/01

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7 del D.lgs 151/01
<p>Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia che 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:</p> <p>A. quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262 :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lavoro che comporta la movimentazione manuale dei carichi eccedenti gli 8 kg; b) lavoro che comporta stazione eretta per oltre le 4 ore giornaliere; c) lavoro che comporta azioni di spinta e/o tiro (es. carrelli); <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lavoratori addetti alla produzione di sostanze radioattive e a lavorazioni che implicano l'uso di radio, raggi X e sostanze radioattive; b) lavoratori addetti alle applicazioni industriali dei raggi ultravioletti e infrarossi a alle saldatura ad arco; c) Lavoratori che impiegano utensili ad aria compressa o ad asse flessibile (vibrazioni e scuotimenti); d) Lavoratori con mansioni particolarmente rumorose; e) Lavoratori addetti ai laminatoi di ferro e di acciaio, in quanto esposti all'inalazione di polvere di ossido di ferro; f) Lavoratori addetti alla produzione e lavorazione del talco o alla talcatura nella

lavorazione della gomma;

- g) Lavoratori addetti alla macinazione e alla raffinazione dello zolfo;
- h) Lavoratori addetti alla lavorazione di polveri di cotone, lino, canapa e juta;
- i) Lavori nelle gallerie, nelle fornaci di laterizi;
- j) Lavoratori addetti alle infermerie per animali, ai macelli, alle sardigne, alla raccolta e alla lavorazione dei residui animali per la fabbricazione di concimi, di colla e di altri prodotti industriali;
- k) Lavoratori addetti a lavori di bonifica in terreni paludosi;
- l) Ai lavoratori addetti alla soffiatura del vetro con mezzi non meccanici (in quanto implichi l'uso di canne promoscue);

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, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto:

- a) Lavorazioni che espongono all'azione del piombo, leghe e composti;
- b) Lavorazioni che espongono all'azione del mercurio amalgame e composti;
- c) Lavorazioni che espongono all'azione del fosforo e composti;
- d) Lavorazioni che espongono all'azione dell'arsenico leghe e composti;
- e) Lavorazioni che espongono all'azione del cromo, leghe e composti;
- f) Lavorazioni che espongono all'azione del berillio, leghe e composti;
- g) Lavorazioni che espongono all'azione del cadmio leghe e composti;
- h) Lavorazioni che espongono all'azione del vanadio, leghe e composti;
- i) Lavorazioni che espongono all'azione del nichel, leghe e composti;
- j) Lavorazioni che espongono all'azione del manganese, leghe e composti;
- k) Lavorazioni che espongono all'azione del fluoro, cloro, bromo, iodio e composti;
- l) Lavorazioni che espongono all'azione dell'acido nitrico, degli ossidi di azoto e dell'ammoniaca
- m) Lavorazioni che espongono all'azione dell'anidride solforosa, dell'acido solforico, dell'idrogeno solforato;
- n) Lavorazioni che espongono all'azione del tallio, leghe e composti;
- o) Lavorazioni che espongono all'azione dell'antimonio, leghe e composti;
- p) Lavorazioni che espongono all'azione dell'osmio, leghe e composti;
- q) Lavorazioni che espongono all'azione del selenio, leghe e composti;
- r) Lavorazioni che espongono all'azione del rame, leghe e composti;
- s) Lavorazioni che espongono all'azione dello stagno, leghe e composti;
- t) Lavorazioni che espongono all'azione dello zinco, leghe e composti;
- u) Lavorazioni che espongono all'azione dell'acido carbammico, tiocarbammico e composti;
- v) Lavorazioni che espongono all'azione dei solfuri di bario, calcio, e sodio;

- w) Lavorazioni che espongono all'azione dell'ozono, degli ozonuri e dei perossidi;
- x) Lavorazioni che espongono all'azione dell'acido cianidrico, dei cianuri e dei composti del cianogeno, dell'acido isocianico e suoi esteri;
- y) Lavorazioni che espongono all'azione degli alcoli e dei glicoli;
- z) Lavorazioni inerenti alla produzione, distribuzione e trattamento industriale dell'ossido di carbonio e di miscele gassose contenenti ossido di carbonio, produzione di carbone da legna, condotta termica dei forni delle fornaci, delle fucine e degli apparecchi a combustione in genere, ricottura e sinterizzazione dei metalli, seconda lavorazione del vetro, lavori di saldatura autogena e taglio dei metalli con arco elettrico e con fiamma ossidrica ossiacetilenica, prova dei motori a combustione interna in ambienti chiusi, altre lavorazioni che espongono all'azione di ossido di carbonio, svolte in ambiente confinato;
- aa) Lavorazioni che espongono all'azione del cloruro di carbonile;
- bb) Lavorazioni che espongono all'azione degli idrocarburi alifatici ed aliciclici;
- cc) Lavorazioni che espongono all'azione degli idrocarburi aromatici, compresi il processo Sodeberg per la preparazione dell'alluminio e i processi di fusione dell'acciaio in forni ad arco, mononucleari e polinucleari;
- dd) Lavorazioni che espongono all'azione dei nitroderivati alifatici, esteri dell'acido nitrico;
- ee) Lavorazioni che espongono all'azione dei chinoni e derivati;
- ff) Lavorazioni che espongono all'azione dei fenoli ed omologhi, tiofenoli ed omologhi, naftoli ed omologhi;
- gg) Lavorazioni che espongono all'azione della amine alifatiche ed aromatiche (primarie, secondarie, terziarie ed eterocicliche) e delle idrazione aromatiche; loro derivati, alogenati, fenolici, nitrosi, nitrati e solfonati;
- hh) Lavorazioni che espongono all'azione dei derivati alogenati, nitrici, solfonici e fosforati degli idrocarburi aromatici, mononucleari e polinucleari, dei fenoli, tiofenoli e naftoli e loro omologhi;
- ii) Lavorazioni che espongono all'azione del cloruro di vinile e degli altri derivati alogenati degli idrocarburi alifatici, saturi e non saturi, ciclici e non ciclici;
- jj) Lavorazioni che espongono all'azione dei chetoni e derivati alogenati;
- kk) Lavorazioni che espongono all'azione degli eteri ed epossidi e loro derivati alogenati, degli esteri organici e derivati;
- ll) Lavorazioni che espongono all'azione delle aldeidi, degli acidi organici, tioacidi, anidridi e loro derivati;
- mm) Lavorazioni che espongono all'azione degli agenti asmogeni a fianco indicati. Per quelli di cui alla lettera e) limitatamente alle attività di ricerca scientifica, didattica, allevamento, addestramento e custodia degli animali; mattazione e macellazione conceria; produzione

- lattocasearia;
- nn) Lavorazioni che espongono all'inalazione di miceti altre sostanze vegetali o animali, sostanze chimiche;
 - oo) Lavorazioni che espongono all'inalazione di ossidi di ferro;
 - pp) Lavorazioni di apritura, mischia, battitura, cardatura, del cotone, del lino e di altre fibre tessili vegetali ed animali;
 - qq) Lavorazioni che espongono all'azione dei composti arsenicali;
 - rr) Lavorazioni che espongono all'azione dei composti del mercurio;
 - ss) Lavorazioni che espongono all'azione del solfuro di carbonio;
 - tt) Lavorazioni che espongono all'azione dei composti del fosforo;
 - uu) Lavorazioni che espongono all'azione dei derivati clorurati e bromurati degli idrocarburi alifatici;
- 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;
- J. 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;
- K. 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;
- L. i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- M. 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.

TABELLA 2

Il Dirigente Responsabile verifica se la lavoratrice è esposta ad agenti, processi e condizioni di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 11 del D.lgs 151/01

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11
<p>A. Agenti.</p> <p><u>Agenti fisici</u>, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">a. colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti; movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso lombari;b. rumore;c. radiazioni ionizzanti;d. radiazioni non ionizzanti;e. sollecitazioni termiche; 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 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. <p><u>Agenti biologici</u> dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 268 del decreto legislativo n° 81/2008, 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:</p> <ul style="list-style-type: none">a) toxoplasma;b) virus della rosolia, <p>a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;</p> <p><u>Agenti chimici</u> 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 (piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano):</p> <ul style="list-style-type: none">a. sostanze e miscele etichettate H340, H341, H350, H350i, H351, H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362, H370, H371 ai sensi del regolamento (CE) n. 1272/2008, purché non figurino ancora nell'allegato II;b. agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 81/08:<ul style="list-style-type: none">1. Produzione di auramina con il metodo Michler.2. I lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame o nella pece di carbone.

3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.

4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

5. Il lavoro comportante l'esposizione a polvere di legno duro.

c. mercurio e suoi derivati;

d. medicinali antimitotici;

e. monossido di carbonio;

f. agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

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

1. Produzione di auramina con il metodo Michler.

2. I lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame o nella pece di carbone.

3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.

4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

5. Il lavoro comportante l'esposizione a polvere di legno duro.

C. Condizioni di lavoro

a. Lavori sotterranei di carattere minerario.

Al Medico Competente

Amministrazione Personale Dipendente a
Convenzione e Collaborazioni/SAPS

Dirigente Responsabile
della U.O. _____

Prot. _____

Rieti, lì _____

Oggetto: comunicazione dello stato della lavoratrice madre

La sottoscritta _____, numero di matricola _____, operante
(nome e cognome)

nella UO _____, dichiara:

COGNOME	
NOME	
LUOGO E DATA DI NASCITA	
RESIDENZA	
IN SERVIZIO PRESSO LA U.O.	
QUALIFICA	
RECAPITO TELEFONICO SEDE DI SERVIZIO	
RECAPITO TELEFONICO A DOMICILIO	
Mettere una "X" a sinistra della descrizione del proprio stato	
<input type="checkbox"/>	GESTANTE *
<input type="checkbox"/>	PUERPERA
<input type="checkbox"/>	IN PERIODO DI ALLATTAMENTO
<input type="checkbox"/>	MADRE ADOTTIVA O AFFIDATARIA
<input type="checkbox"/>	

* allega certificato medico attestante lo stato di gravidanza e la data prevista del parto.

Firma dell'interessata

Al Medico Competente

Amministrazione Personale Dipendente a
Convenzione e Collaborazioni/SAPS

Dirigente Responsabile
della U.O. _____

Prot. _____

Rieti, lì _____

Oggetto: richiesta di uscita dal lavoro posticipata

La sottoscritta nata a.....
il....., residente a in
via....., in servizio presso la U.O. con
qualifica di

DICHIARA

di trovarsi alla settimana di gravidanza, pertanto la data
presunta del parto è

CHIEDE

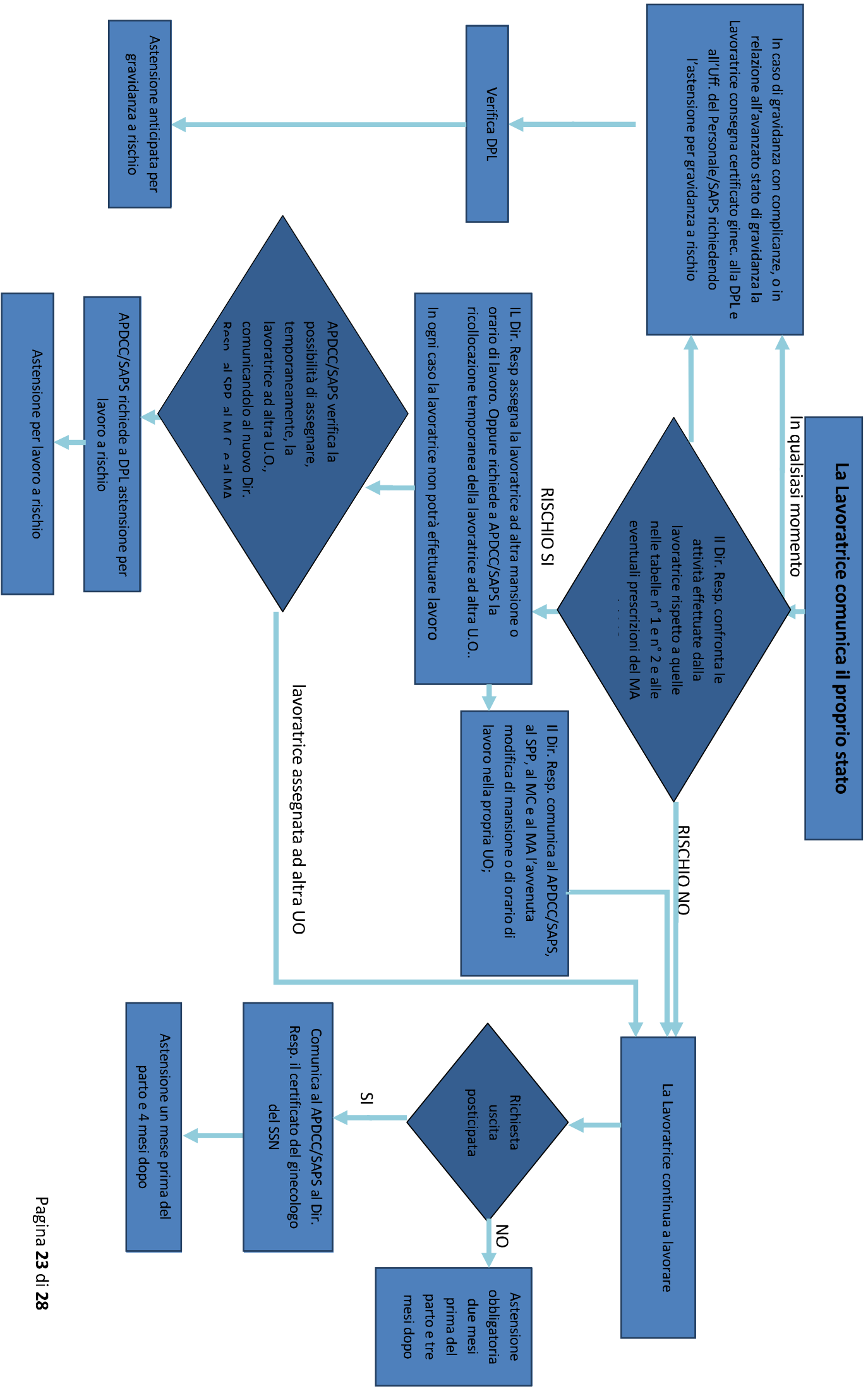
la prosecuzione dell'attività lavorativa fino al termine dell'VIII mese di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.L.vo 26 marzo 2001 n. 151 art. 20 comma 1 (flessibilità del congedo di maternità).

A tal fine allega alla presente il certificato del proprio Medico Specialista Ginecologo del SSN, redatto a metà del VII mese di gravidanza, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre e/o per il nascituro.

Distinti saluti,

Firma dell'interessata

Diagramma del flusso operativo atto a garantire la tutela delle gestanti, puerpere, in periodo di allattamento, madri adottive e affidatarie



BIBLIOGRAFIA

- 1) [Legge n. 1204/71 "Tutela delle lavoratrici madri"](#).
- 2) Direttiva 92/85/CEE "Direttiva del Consiglio del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".
- 3) [D.Lgs. 645/96](#) "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".
- 4) D.lgs 3 febbraio 1997, n. 52 "Attuazione della Direttiva 92/32/CEE concernente classificazione, imballaggio ed etichettatura delle sostanze pericolose" e s.m.i.
- 5) **Linee di indirizzo per l'applicazione del D. LGS. 151-01** – "TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI" (approvate con DGR 2901/09 – Regione Veneto).
- 6) "Guidance on the health protection of pregnant, recently delivered and breast-feeding women at work. Implementation of Directive 92/85/EEC", European Chemical Industry Council, 1998.
- 7) Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles 5/10/2000: "Comunicazione della Commissione sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85 CEE del Consiglio).
- 8) [D.Lgs. n.151/2001](#) "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della 8 marzo 2000, n. 53".
- 9) "Comunicazioni della Commissione delle Comunità Europee sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85 del Consiglio", Bruxelles, 5/10/2000).
- 10) I.N.A.I.L. - Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (S.G.S.L.), U.N.I. settembre 2001.
- 11) G. Petrelli et al., "Esposizioni occupazionali e fertilità maschile. Risultati di uno studio italiano multicentrico tra popolazioni esposte", Med.Lav 2001, 92,5: 307-313.
- 12) "Donna, salute e lavoro. La lavoratrice in gravidanza. Il rischio. La prevenzione. La tutela". INAIL, 2002.
- 13) J.P. Bonde, "Occupational risk to male reproduction", G.Ital.Med.Lav.Erg. 2002; 24 2, 112-117.
- 14) Decreto legislativo 14 marzo 2003, n. 65 "Attuazione delle direttive 1999/45/CE e 2001/60/CE relative alla classificazione, all'imballaggio e all'etichettatura dei preparati pericolosi".
- 15) Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, 2003: "Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro".
- 16) "Maternità e lavoro", quaderni informativi per la sicurezza e la prevenzione, Università di Udine, Servizio Prevenzione e Protezione, 2003.
- 17) I. Figà Talamanca, F. Giordano, "Applicazioni dell'epidemiologia per la tutela della salute riproduttiva", G.Ital.Med.Lav.Erg. 2003; 25: 3, 416-417.
- 18) I.N.A.I.L., 2003 "Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro – guida operativa e manuale del sistema".
- 19) "Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri", Az. USL Modena, SPSAL, gennaio 2004.
- 20) Dr. Vittorio Gattini: "Tutela della maternità nelle Aziende Sanitarie", Medicocompetente.it, (marzo 2004).
- 21) Paul J.: "Healthy beginnings guidance on safe maternity at work", International Labour Organization, Geneva, 2004.
- 22) M. Valentino et al., "Il lavoro in gravidanza: studio dei possibili effetti del lavoro su 160 puerpere"; G.Ital.Med.Lav.Erg. 2005; 27: 3, 282-284.
- 23) Università Tor Vergata Servizio Prevenzione e protezione "Tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici madri".
- 24) Regolamento (CE) n. 1907/2006 "Registration Evaluation Authorisation Restriction of Chemical".
- 25) National Occupational Research Agenda, Reproductive Health Research Team (NORA RHRT), NIOSH, 2006.
- 26) BS OHSAS 18001 "Occupational Health and Safety Management System", BSI, 2007.
- 27) "Linee guida per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri", Gruppo Tecnico di Coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro della Provincia di Bologna, gennaio 2008.
- 28) Regolamento (CE) n. 1272/2008 "Classification Labelling Packaging".
- 29) C. Giacomini, S. Mattioli, P. Marinilli: "L'attesa protetta", Azienda ASL Città di Bologna, SPSAL.
- 30) Documento di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri", Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, 3/11/2008.

- 31) Confindustria "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001", 2008.
- 32) E. Sturchio et al. et al., "Espressione genica ed esposizione ambientale a xenobiotici: overview e applicazioni"; *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2008; 30: 2, Suppl. 2; 101-1114.
- 33) BS OHSAS 18002 "Linee guida per l'attuazione di OHSAS 18001:2007", 2008.
- 34) W. Passerini A. Galletta "Ricomincio da me. Dal lavoro dipendente al lavoro intraprendente", 2008, ETAS Libri.
- 35) "Linee guida per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri" (Gruppo tecnico di coordinamento dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro della provincia di Bologna, 2008.
- 36) "Linee guida per l'applicazione negli ambienti di lavoro delle norme a tutela della maternità", Coordinamento SPASL Regione Friuli Venezia Giulia, dicembre 2009.
- 37) Regione del Veneto: "Modello regionale di Sistema di gestione della sicurezza per le strutture sanitarie pubbliche", Allegato A alla Dgr n. 1463 del 19 maggio 2009.
- 38) M. Bonzini et al., "Occupational physical activities, working hours and outcome of pregnancy: findings from the Southampton Women's Survey", *Occup. Environ. Med.* 2009, oct; 66 (10): 685-90.
- 39) C. Abeyseena et al., "Maternal sleep deprivation is a risk factor for small gestational age: a cohort study", *Aust.N.Z.J.Ostet.Gynecol.* 2009 Aug; 49 (4): 382-7.
- 40) I. Niedhammer et al., "Occupational predictors of pregnancy outcomes in Irish working women in the Lifeways cohort", *BJOG* 2009, Jun; 116(7): 943-52.
- 41) Regione del Veneto: "Tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici madri. Linee di indirizzo per l'applicazione del D.lgs 151/012", approvate con DGR 2901/09.
- 42) Regolamento (UE) n. 453/2010 (SDS) Modifiche all'Allegato II del Regolamento (CE) 1907/2007.
- 43) ASL CN2 "Principali rischi in ambiente ospedaliero. Tutela delle lavoratrici madri".
http://www.aslcn2.it/pagine/ita/servizio_prevenzione_e_protezione/principali_rischi_in_ambiente_ospedaliero.lasso#madri
- 44) SPISAL USL 20 Verona, "Il cittadino e l'impresa. La tutela delle lavoratrici madri"
<http://prevenzione.ulss20.verona.it/lavoratricimadri.html>
- 45) Dipartimento di prevenzione USSL 5 Ovest Vicentino: "Tutela delle lavoratrici Gravidе, adempimenti ex art. 28 D.lgs 81/2008. Indicazioni operative per Datori di lavoro, Responsabili Servizio Prevenzione e Protezione, Medici Competenti".
 - a. http://www.ulss5.it/binary/ulss5/contspec_spisal_mc/ulss5_spisal_linee_guida_lavoratrici_madri_rev_2010_09_01.128_3870497.pdf
- 46) C. Sgarella et al., "La salute riproduttiva: una strategia per la prevenzione dei rischi lavorativi", *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32:4, Suppl. 2; 147-148.
- 47) M. Bonzini et al., "Impact of ambient air pollution on birth outcomes: systematic review of the current evidences". *Med.Lav.* 2010; 101, 5: 341-363.
- 48) M.I. D'Orso et al., "La flessibilità della astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza: problematiche e difformità nella applicazione della norma", *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32: 4, Suppl. 2; 232-233.
- 49) N. Colacurci et al., "Interferenti endocrini e salute riproduttiva"; *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32: 4, 461-463
- 50) D. Ficociello et al., "Epigenetica ed esposizione ambientale a xenobiotici"; *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32: 1; 13-22.
- 51) C. Sgarella et al., "La salute riproduttiva: una strategia per la prevenzione dei rischi lavorativi", *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32:4, Suppl. 2.; 147-148.
- 52) M. Tarrant et al., "Breastfeeding and weaning practices among Hong Kong mothers: a prospective study", *BMC pregnancy Childbirth* 2010 May 29; 10:27.
- 53) V. Anzelmo et al., "Tutela della maternità in ambiente ospedaliero: aspetti applicativi", *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32:4, Suppl. 2.; 105-106.
- 54) S.Salerno, "Il genere al lavoro: dalla teoria alla pratica", *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32:4, Suppl. 2.; 468-471.
- 55) L. Bramanti et al., "Risultati di una indagine sulle lavoratrici madri condotta nell'area vasta Toscana Nord"; *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2010; 32:4, Suppl. 2.; 236-237.
- 56) Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali: "Libro bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva", 2011.
- 57) LA. Pompeii et al., "Obstetricians' practices and recommendations for occupational activity during pregnancy", *J. Reprod.Med.* 2011; Jan-Feb; 56 (1-2): 17-24.
- 58) D. Andrzejczak et al., "Health consequences of shift work", *Przegl Lek.* 2011; 68 (7): 388-7.
- 59) M. Bonzini et al., "Shift work and pregnancy outcomes: a systematic review with meta-analysis of currently available epidemiological studies", *BJOG*, 2011, nov.; 118(12): 1429-37.

- 60) I.N.A.I.L. "Linee di indirizzo SGSL MPI per l'implementazione di Sistemi di gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro nelle Micro e Piccole Imprese", 2011.
- 61) CC. Lwson et al., "Occupational exposures among nurses and risk of spontaneous abortion", *Am J Obstet Gynecol*, 2012 206 (4):327.
- 62) Ministero del lavoro, TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 151/01 – ARTT. 7-8-11 e 12 . maggio 2012
- a. http://www.lavoro.gov.it/NR/ronlyres/EE79746D-C1FF-4B96-8FB6-58D5616F8A91/0/Linee_guida_2012_lav_madri.pdf
- 63) Atti Convegno: "La tutela della salute della lavoratrice durante la gravidanza e l'allattamento", Dipartimento di Prevenzione Ascoli Piceno, 21/12/2012.
- 64) Alessandrini Morena et al: "Indirizzi operativi per la valutazione dei rischi a tutela della lavoratrice madre", Dipartimento di prevenzione Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di lavoro Ancona, Fabriano, Jesi, Senigallia, ottobre 2012.
- 65) V. Anselmo et al., "Tutela della maternità in ambiente ospedaliero. Aspetti applicativi"; *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2012; 34:3, Suppl. 2; 105-106.
- 66) [Legge n. 1204/71 "Tutela delle lavoratrici madri"](#).
- 67) Direttiva 92/85/CEE "Direttiva del Consiglio del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".
- 68) [D.Lgs. 645/96](#) "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".
- 69) D.lgs 3 febbraio 1997, n. 52 "Attuazione della Direttiva 92/32/CEE concernente classificazione, imballaggio ed etichettatura delle sostanze pericolose" e s.m.i.
- 70) **Linee di indirizzo per l'applicazione del D. LGS. 151-01** – "TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI" (approvate con DGR 2901/09 – Regione Veneto).
- 71) "Guidance on the health protection of pregnant, recently delivered and breast-feeding women at work. Implementation of Directive 92/85/EEC", European Chemical Industry Council, 1998.
- 72) Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles 5/10/2000: "Comunicazione della Commissione sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85 CEE del Consiglio).
- 73) [D.Lgs. n.151/2001](#) "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della 8 marzo 2000, n. 53".
- 74) "Comunicazioni della Commissione delle Comunità Europee sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85 del Consiglio", Bruxelles, 5/10/2000).
- 75) I.N.A.I.L. - Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (S.G.S.L.), U.N.I. settembre 2001.
- 76) G. Petrelli et al., "Esposizioni occupazionali e fertilità maschile. Risultati di uno studio italiano multicentrico tra popolazioni esposte", *Med.Lav* 2001, 92,5: 307-313.
- 77) "Donna, salute e lavoro. La lavoratrice in gravidanza. Il rischio. La prevenzione. La tutela". INAIL, 2002.
- 78) J.P. Bonde, "Occupational risk to male reproduction", *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2002; 24 2, 112-117.
- 79) Decreto legislativo 14 marzo 2003, n. 65 "Attuazione delle direttive 1999/45/CE e 2001/60/CE relative alla classificazione, all'imballaggio e all'etichettatura dei preparati pericolosi".
- 80) Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, 2003: "Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro".
- 81) "Maternità e lavoro", quaderni informativi per la sicurezza e la prevenzione, Università di Udine, Servizio Prevenzione e Protezione, 2003.
- 82) I. Figà Talamanca, F. Giordano, "Applicazioni dell'epidemiologia per la tutela della salute riproduttiva", *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2003; 25: 3, 416-417.
- 83) I.N.A.I.L., 2003 "Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro – guida operativa e manuale del sistema".
- 84) "Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri", Az. USL Modena, SPSAL, gennaio 2004.
- 85) Dr. Vittorio Gattini: "Tutela della maternità nelle Aziende Sanitarie", *Medicocompetente.it*, (marzo 2004).
- 86) Paul J.: "Healthy beginnings guidance on safe maternity at work", International Labour Organization, Geneva, 2004.
- 87) M. Valentino et al., "Il lavoro in gravidanza: studio dei possibili effetti del lavoro su 160 puerpere"; *G.Ital.Med.Lav.Erg.* 2005; 27: 3, 282-284.

- 88) Università Tor Vergata Servizio Prevenzione e protezione "Tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici madri".
- 89) Regolamento (CE) n. 1907/2006 "Registration Evaluation Authorisation Restriction of Chemical".
- 90) National Occupational Research Agenda, Reproductive Health Research Team (NORA RHRT), NIOSH, 2006.
- 91) BS OHSAS 18001 "Occupational Health and Safety Management System", BSI, 2007.
- 92) "Linee guida per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri", Gruppo Tecnico di Coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro della Provincia di Bologna, gennaio 2008.
- 93) Regolamento (CE) n. 1272/2008 "Classification Labelling Packaging".
- 94) C. Giacomini, S. Mattioli, P. Marinilli: "L'attesa protetta", Azienda ASL Città di Bologna, SPSAL.
- 95) Documento di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri", Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, 3/11/2008.
- 96) Confindustria "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001", 2008.
- 97) E. Sturchio et al. et al., "Espressione genica ed esposizione ambientale a xenobiotici: overview e applicazioni"; G.Ital.Med.Lav.Erg. 2008; 30: 2, Suppl. 2; 101-1114.
- 98) BS OHSAS 18002 "Linee guida per l'attuazione di OHSAS 18001:2007", 2008.
- 99) W. Passerini A. Galletta "Ricomincio da me. Dal lavoro dipendente al lavoro intraprendente", 2008, ETAS Libri.
- 100) "Linee guida per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri" (Gruppo tecnico di coordinamento dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro della provincia di Bologna, 2008.
- 101) "Linee guida per l'applicazione negli ambienti di lavoro delle norme a tutela della maternità", Coordinamento SPASL Regione Friuli Venezia Giulia, dicembre 2009.
- 102) Regione del Veneto: "Modello regionale di Sistema di gestione della sicurezza per le strutture sanitarie pubbliche", Allegato A alla Dgr n. 1463 del 19 maggio 2009.
- 103) M. Bonzini et al., "Occupational physical activities, working hours and outcome of pregnancy: findings from the Southampton Women's Survey", Occup.Environ.Med. 2009, oct; 66 (10): 685-90.
- 104) C. Abeyseena et al., "Maternal sleep deprivation is a risk factor for small gestational age: a cohort study", Aust.N.Z.J.Ostet.Gynecol. 2009 Aug; 49 (4): 382-7.
- 105) I. Niedhammer et al., "Occupational predictors of pregnancy outcomes in Irish working women in the Lifeways cohort", BJOG 2009, Jun; 116(7): 943-52.
- 106) Regione del Veneto: "Tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici madri. Linee di indirizzo per l'applicazione del D.lgs 151/012", approvate con DGR 2901/09.
- 107) Regolamento (UE) n. 453/2010 (SDS) Modifiche all'Allegato II del Regolamento (CE) 1907/2007.
- 108) ASL CN2 "Principali rischi in ambiente ospedaliero. Tutela delle lavoratrici madri".
http://www.aslcn2.it/pagine/ita/servizio_prevenzione_e_protezione/principali_rischi_in_ambiente_ospedaliero.lasso#madri
- 109) SPISAL USL 20 Verona, "Il cittadino e l'impresa. La tutela delle lavoratrici madri"
<http://prevenzione.ulss20.verona.it/lavoratricimadri.html>
- 110) Dipartimento di prevenzione USSL 5 Ovest Vicentino: "Tutela delle lavoratrici Gravidе, adempimenti ex art. 28 D.lgs 81/2008. Indicazioni operative per Datori di lavoro, Responsabili Servizio Prevenzione e Protezione, Medici Competenti".
a. http://www.ulss5.it/binary/ulss5/contspec_spisal_mc/ulss5_spisal_linee_guida_lavoratrici_madri_rev_2010_09_01.128_3870497.pdf
- 111) C. Sgarella et al., "La salute riproduttiva: una strategia per la prevenzione dei rischi lavorativi", G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32:4, Suppl. 2; 147-148.
- 112) M. Bonzini et al., "Impact of ambient air pollution on birth outcomes: systematic review of the current evidences". Med.Lav. 2010; 101, 5: 341-363.
- 113) M.I. D'Orso et al., "La flessibilità della astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza: problematiche e difformità nella applicazione della norma", G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32: 4, Suppl. 2; 232-233.
- 114) N. Colacurci et al., "Interferenti endocrini e salute riproduttiva"; G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32: 4, 461-463
- 115) D. Ficociello et al., "Epigenetica ed esposizione ambientale a xenobiotici"; G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32: 1; 13-22.
- 116) C. Sgarella et al., "La salute riproduttiva: una strategia per la prevenzione dei rischi lavorativi", G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32:4, Suppl. 2.; 147-148.
- 117) M. Tarrant et al., "Breastfeeding and weaning practices among Hong Kong mothers: a prospective study", BMC pregnancy Childbirth 2010 May 29; 10:27.
- 118) V. Anzelmo et al., "Tutela della maternità in ambiente ospedaliero: aspetti applicativi", G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32:4, Suppl. 2.; 105-106.
- 119) S.Salerno, "Il genere al lavoro: dalla teoria alla pratica", G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32:4, Suppl. 2.; 468-471.

- 120) L. Bramanti et al., "Risultati di una indagine sulle lavoratrici madri condotta nell'area vasta Toscana Nord"; G.Ital.Med.Lav.Erg. 2010; 32:4, Suppl. 2.; 236-237.
- 121) Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali: "Libro bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva", 2011.
- 122) LA. Pompeii et al., "Obstetricians' practices and recommendations for occupational activity during pregnancy", J. Reprod.Med, 2011; Jan-Feb; 56 (1-2): 17-24.
- 123) D. Andrzejczak et al., "Health consequences of shift work", Przegl lek, 2011; 68 (7): 388-7.
- 124) M. Bonzini et al., "Shift work and pregnancy outcomes: a systematic review with meta-analysis of currently available epidemiological studies", BJOG, 2011, nov.; 118(12): 1429-37.
- 125) I.N.A.I.L. "Linee di indirizzo SGSL MPI per l'implementazione di Sistemi di gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro nelle Micro e Piccole Imprese", 2011.
- 126) CC. Lwson et al., "Occupational exposures among nurses and risk of spontaneous abortion", Am J Obstet Gynecol, 2012 206 (4):327.
- 127) Ministero del lavoro, TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 151/01 – ARTT. 7-8-11 e 12 . maggio 2012
- a. http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/EE79746D-C1FF-4B96-8FB6-58D5616F8A91/0/Linee_guida_2012_lav_madri.pdf
- 128) Atti Convegno: "La tutela della salute della lavoratrice durante la gravidanza e l'allattamento", Dipartimento di Prevenzione Ascoli Piceno, 21/12/2012.
- 129) Alessandrini Morena et al: "Indirizzi operativi per la valutazione dei rischi a tutela della lavoratrice madre", Dipartimento di prevenzione Servizi di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di lavoro Ancona, Fabriano, Jesi, Senigallia, ottobre 2012.
- 130) V. Anselmo et al., "Tutela della maternità in ambiente ospedaliero. Aspetti applicativi"; G.Ital.Med.Lav.Erg. 2012; 34:3, Suppl. 2; 105-106.