

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio

Art. 11 D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151

("Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53")

e normative connesse

e

Procedure operative interne in materia di tutela della maternità

POI n. 1 – rev. 10 di giugno 2019

Allegato al DVR dell'Università degli Studi di Perugia

Procedura	Rev. del	Motivo che ha originato la revisione
1- rev. 04	22/01/09	semplificare e rendere di più rapida applicazione la normativa della materia
1 - rev.05	Dicembre 2011	supplemento dichiarazione per i medici in formazione specialistica
1- rev. 06	Giugno 2013	aggiornamento
1- rev. 07	Settembre 2014	aggiornamento
1-rev. 08	Novembre 2015	aggiornamento
1-rev. 09	Agosto 2016	aggiornamento
1-rev. 10	Giugno 2019	Aggiornamento in accordo alla Legge n. 145 del 30 dicembre 2018: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"

**Il Datore di Lavoro
Prof. Franco Moriconi**

.....

Il Responsabile del SPP
Dott. Paolo Mugnaioli

Il Medico Competente
Prof. Giacomo Muzi

.....

.....

Visto, i Rappresentanti dei Lavoratori per la
Sicurezza

.....

PREMESSA

Il presente documento disciplina le procedure interne in materia di tutela della maternità prevista dal D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53" e normative connesse.

Si ricorda innanzitutto che è fatto obbligo di dichiarare lo stato di gravidanza nei seguenti casi:

- in caso di radioesposizione come da art. 8 del D. Lgs. 151/01, integralmente riportato in **Nota 1**;
- prima dell'inizio del settimo mese di gravidanza per richiedere il congedo di maternità (astensione obbligatoria dal lavoro).

Per le altre lavoratrici, al fine di una efficace tutela della gestante e del nascituro ed ai fini dell'applicazione dell'art. 5 del D.P.R. 1026/76 lo stato di gravidanza va comunicato "al più presto possibile". **Nota 2**

Le lavoratrici in età fertile sono informate dal Datore di Lavoro, attraverso la pubblicazione del presente documento, dell'esistenza di mansioni a rischio all'interno dell'Università e conseguentemente della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.

Ad ogni modo eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione del certificato medico di gravidanza secondo le procedure nel seguito esposte.

PROCEDURA GENERALE

Obblighi del Datore di lavoro

Il Datore di lavoro, venuto a conoscenza dello stato di gravidanza di una lavoratrice, e verificato che la mansione da lei svolta rientra tra i lavori a rischio per la gravidanza:

1. modifica le condizioni di lavoro ai fini dell'eliminazione del rischio;
2. oppure, qualora quanto al punto 1 non fosse possibile, provvede ad assegnarla ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, anche modificando temporalmente le condizioni o l'orario di lavoro, e informando il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro del provvedimento adottato;
3. oppure, qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (interdizione al lavoro), invitando la lavoratrice a recarsi al Servizio suddetto per presentare la richiesta di astensione anticipata dal lavoro.

Il Datore di lavoro (Art. 11 D. Lgs. 151/2001), fermo restando i divieti già previsti dall'art. 7, nell'ambito della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81/08, dovrà tenere conto anche della presenza di personale femminile che può essere maggiormente suscettibile in gravidanza / puerperio / allattamento all'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o particolari condizioni di lavoro di cui all'Allegato C del Testo Unico.

Il Datore di lavoro (Art. 11 D. Lgs. 151/2001), informa le lavoratrici e gli RLS sull'esito della valutazione e sulle misure di prevenzione e di protezione che intende adottare al fine di evitare l'esposizione della lavoratrice (gestante, puerpera o in allattamento) a rischi per la sua sicurezza e salute, del nascituro e del neonato in allattamento.

Divieti

È fatto divieto (Art. 53 D. Lgs. 151/2001) di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

E' vietato (Art. 7 D. Lgs. 151/2001) adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'Allegato A del Testo unico.

Flessibilità del congedo di maternità

Per usufruire del **diritto di flessibilità** del congedo di maternità ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 151, la dipendente/equiparata ^{Nota 3} fa richiesta scritta indirizzata all'Ufficio sicurezza nei luoghi di lavoro, adottando il facsimile di domanda riportato nell'Allegato III. Nel facsimile sono indicate due opzioni: flessibilità fino al termine dell'ottavo mese e/o flessibilità fino alla data presunta del parto.

I tempi entro i quali deve essere presentata la richiesta sono i seguenti:

- a metà del settimo mese di gravidanza per il congedo all'ottavo mese,
- a metà dell'ottavo mese per il congedo con inizio dalla DPP.

Non può essere accolta una richiesta formulata oltre i termini sopra citati.

Il Medico Competente valuta la richiesta di flessibilità, dopo aver sottoposto la lavoratrice a visita medica e aver acquisito il certificato del ginecologo attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre ed il nascituro, e formula un giudizio di idoneità/non idoneità che ritrasmette all'Ufficio sicurezza nei luoghi di lavoro per il seguito di competenza.

Qualora la lavoratrice, a metà dell'ottavo mese voglia protrarre la flessibilità fino alla DPP, dovrà sottoporsi nuovamente a visita medica e produrre un nuovo certificato del proprio ginecologo che attesti che l'attività lavorativa svolta nel corso del nono mese di gravidanza non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Post partum

Nel periodo successivo al parto, fatto salvo il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice può richiedere all'Ufficio sicurezza nei luoghi di lavoro una visita medica straordinaria (adottando il facsimile di domanda riportato nell'Allegato IV) nel caso in cui sia insorta una patologia che richieda la revisione della valutazione del rischio e del giudizio di idoneità alla mansione.

Alla ripresa delle mansioni originarie si riattiva la procedura di sorveglianza sanitaria già predisposta (a meno che la lavoratrice non venga adibita a mansioni differenti dalle originali che presentino nuovi, o comunque differenti, fattori di rischio, nel qual caso la dipendente sarà sottoposta a visita medica preventiva).

Interruzione di gravidanza

In caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato aborto e pertanto non viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria. Le assenze per interruzione di gravidanza, avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, sono considerate a tutti gli effetti come malattia.

Se l'interruzione di gravidanza, spontanea o terapeutica, si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità post partum di tre mesi. In questo caso, infatti, l'interruzione di gravidanza viene considerata parto a tutti gli effetti.

Per accertare se l'interruzione di gravidanza é avvenuta dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

Decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza.

Note

Nota 1

La dizione "non appena accertato" è obbligo per la lavoratrice addetta ad attività con sorgenti di radiazioni ionizzanti sancito dall'art. 8 comma 2 del D. Lgs. 151/01.

Art. 8

Esposizione a radiazioni ionizzanti

(Decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un *millisievert* durante il periodo della gravidanza.
2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Nota 2

A tale proposito si fa presente che secondo le Linee Diretrici dell'Unione Europea si definisce lavoratrice gestante/puerpera/in periodo di allattamento ogni lavoratrice gestante/puerpera/in periodo di allattamento che informi del suo stato il proprio datore di lavoro conformemente alla legislazione nazionale.

Nota 3

Ai sensi dell'art.2 del D.Lgs. 81/08, è considerato "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 è 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; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 e successive modificazioni;

La tutela di cui al Capo II del D.Lgs. 151/01 si applica, altresì (art. 6 comma 2 del D.Lgs. 151/01), alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età dei bambini stessi.

Nota 4

Per il personale universitario gli uffici di competenza sono Ufficio Ordinamento giuridico del personale e orario di lavoro, l'Ufficio programmazione, Ordinamento giuridico del personale docente e l'Ufficio Dottorati, Master e Corsi post-lauream per le assegniste e borsiste.

FASI OPERATIVE			
n. Fase	Descrizione fase	Il responsabile dell'applicazione della fase	Modalità di esecuzione operativa
1	Verifica delle mansioni lavorative in relazione allo stato di gravidanza e/o puerperio	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice, appena accertato il suo stato di gravidanza, verifica, con l'ausilio degli allegati n. IV e V della presente procedura (pubblicata nel sito del Servizio di Prevenzione e Protezione: https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/servizio-di-prevenzione-e-protezione), se le mansioni che abitualmente svolge rientrano fra quelle definibili come "lavoro sicuro" (v. All. IV) oppure al contrario sono comprese tra quelle definibili come "lavoro a rischio" (v. All. V). La lavoratrice può chiedere spiegazioni e chiarimenti al Servizio Prevenzione e Protezione.
CASO 1 il lavoro rientra fra le mansioni definibili come " lavoro sicuro "			
2	Compilazione della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice Nota 3 compila e firma la dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa di cui all'Allegato II barrando la casella corrispondente al "lavoro sicuro" effettivamente svolto ed eventualmente descrivendo nello spazio apposito ulteriori mansioni aggiuntive che verranno valutate dal SPP.
3	Mansioni per la lavoratrice in stato di gravidanza.	Il Responsabile della Struttura dove la lavoratrice presta servizio	Il Responsabile della Struttura controfirma, la suddetta dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa, ed in tal modo esclude che la lavoratrice sia esposta direttamente e/o indirettamente a lavori faticosi, pericolosi e insalubri.
4	Trasmissione della documentazione all'USLL.	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice Nota 3 consegna all'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro il certificato di gravidanza redatto, in duplice copia, conformemente all'Allegato I e la dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa di cui all'Allegato II, controfirmata dal Responsabile della struttura dove presta servizio.
5	Rilascio all'interessata di una ricevuta dei documenti acquisiti.	USLL (Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro)	L'USLL consegna alla lavoratrice una ricevuta per l'avvenuta consegna dei documenti di cui sopra (ai sensi dell'art.16 del D.P.R. 1026/76). L'USLL consegna alla lavoratrice un opuscolo informativo sulla tutela della maternità.
6	Comunicazione del contenuto della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa e trasmissione del certificato di gravidanza	USLL	L' USLL comunica il contenuto della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa, per i rispettivi provvedimenti, al Medico Competente entro 3 giorni dal ricevimento della stessa. L'USLL trasmette copia del certificato medico al Medico Competente e all'Ufficio di Competenza. Nota 4
7	Domanda per la flessibilità del congedo di maternità	La lavoratrice	La lavoratrice, qualora voglia usufruire della flessibilità del congedo di maternità ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 151, può farne richiesta adottando il facsimile riportato nell'Allegato III. La domanda dovrà pervenire all'USLL entro la prima metà del settimo mese di gravidanza per consentire l'espletamento dell'iter amministrativo da parte degli uffici competenti stimato in 7-10 giorni lavorativi.

8	Attivazione procedure per l'ottenimento della flessibilità	USLL	L'USLL attiva la procedura per l'ottenimento della flessibilità dandone comunicazione all'Ufficio Competente Nota 4 , al SPP ed al Medico Competente al quale richiede la visita medica della lavoratrice per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità (ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. 151/01).
9	Consegna del certificato di normale evoluzione della gravidanza	La lavoratrice	La lavoratrice consegna al Medico Competente il certificato del medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato, redatto non prima di 15 giorni dall'inizio dell'VIII mese, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre ed il nascituro.
10	Visita Medica	Medico Competente	La lavoratrice viene sottoposta a visita medica per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità.
11	Trasmissione esito della visita per la flessibilità	Medico Competente	Il Medico Competente valuta la richiesta di flessibilità tenuto conto delle mansioni cui la lavoratrice è adibita, formula un giudizio di idoneità/non idoneità e trasmette l'esito della sua valutazione per la flessibilità, entro tre giorni dalla visita, all'USLL.
12	Nulla osta per la flessibilità	USLL	L'USLL trasmette il nulla osta alla flessibilità: all'Ufficio Competente Nota 4 , all'interessata ed al Responsabile della struttura presso la quale presta servizio.
13	Richiesta di prosecuzione del periodo di flessibilità fino alla DPP	Lavoratrice	La lavoratrice può produrre all'USLL una richiesta di prosecuzione dell'attività lavorativa fino alla DPP utilizzando il facsimile Allegato III.
14	Attivazione procedure per estensione periodo di flessibilità	USLL	L'USLL organizza la visita medica con il Medico Competente.
15	Consegna del certificato di normale evoluzione della gravidanza	La lavoratrice	La lavoratrice consegna al Medico Competente il certificato del medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato, redatto non prima di 15 giorni dall'inizio dell'IX mese, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre ed il nascituro.
16	Visita Medica	Medico Competente	La lavoratrice viene sottoposta a visita medica per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità.
17	Trasmissione esito della visita per la flessibilità	Medico Competente	Il Medico Competente valuta la richiesta di flessibilità tenuto conto delle mansioni cui la lavoratrice è adibita e la distanza del luogo di lavoro dal più vicino ospedale. Formula quindi un giudizio di idoneità/non idoneità e ne trasmette l'esito, entro tre giorni dalla visita, all'USLL.
18	Nulla osta per la flessibilità	USLL	L'USLL trasmette il nulla osta alla flessibilità: all'Ufficio Competente Nota 4 , all'interessata ed al Responsabile della struttura presso la quale presta servizio.
19	Visita medica straordinaria	La lavoratrice	Nel periodo successivo al parto, fatto salvo il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice può richiedere all'USLL una visita medica straordinaria (dietro presentazione di relativa certificazione rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato) nel caso in cui, a seguito della gravidanza e/o del parto, sia insorta una patologia che richieda la revisione della valutazione del rischio e del giudizio di idoneità alla mansione.
20	Riattivazione delle procedure di sorveglianza sanitaria	USLL	Alla ripresa delle mansioni originarie si riattiva la procedura di sorveglianza sanitaria già predisposta (a meno che la lavoratrice non venga adibita a mansioni differenti dalle originali che presentino nuovi fattori di rischio, nel qual caso la dipendente sarà sottoposta a visita medica preventiva).

CASO 2 FASI OPERATIVE il lavoro rientra fra le mansioni definibili come "lavoro a rischio" ma sono possibili mansioni alternative all'interno della stessa struttura

n. Fase	Descrizione fase	Il responsabile dell'applicazione della fase	Modalità di esecuzione operativa
2	Comunicazione dello stato di gravidanza al Responsabile di struttura	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice comunica al proprio Responsabile il suo stato di gravidanza evidenziando il fatto che le mansioni da lei svolte rientrano nel lavoro a rischio per la salute sua e del nascituro.
3	Scelta di mansioni alternative	Il Responsabile della Struttura dove la lavoratrice presta servizio	Il Responsabile della struttura avvalendosi delle indicazioni riportate nell'Allegato IV e/o della consultazione del Servizio Prevenzione e Protezione sceglie di assegnare la lavoratrice in gravidanza a mansioni e/o ambiente di lavoro che possano essere definiti come "lavoro sicuro".
4	Compilazione della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice Nota 3 compila e firma la dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa indicando sia le sue mansioni originarie che quelle scelte dal suo Responsabile per il periodo di gravidanza e puerperio.
5	Firma della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa	Il Responsabile della Struttura dove la lavoratrice presta servizio	Il Responsabile della Struttura controfirma la suddetta dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa.
6	Trasmissione della documentazione all'USLL.	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice Nota 3 consegna all'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro il certificato di gravidanza redatto, in duplice copia, conformemente all'Allegato I e la dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa di cui all'Allegato II, controfirmata dal Responsabile della struttura dove presta servizio.
7	Rilascio all'interessata di una ricevuta dei documenti acquisiti.	USLL (Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro)	L'USLL consegna alla lavoratrice una ricevuta per l'avvenuta consegna dei documenti di cui sopra (ai sensi dell'art.16 del D.P.R. 1026/76). L'USLL consegna alla lavoratrice un opuscolo informativo sulla tutela della maternità.
8	Comunicazione del contenuto della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa e trasmissione del certificato di gravidanza	USLL	L' USLL comunica il contenuto della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa, per i provvedimenti di competenza, al Medico Competente entro 3 giorni dal ricevimento della stessa. Nel caso in cui la lavoratrice sia addetta ad attività con sorgenti di radiazioni ionizzanti, la comunicazione va fatta immediatamente anche all'Esperto Qualificato. L'USLL trasmette copia del certificato medico al Medico Competente e all'Ufficio di Competenza. Nota 4
9	Notifica alla Direzione Provinciale del Lavoro di spostamento della lavoratrice	USLL	La modifica di mansioni e/o della sede di servizio dovrà essere notificata alla Direzione Provinciale del Lavoro come previsto dall'Art. 12 comma 2 del D.Lgs. 151/01, da parte dell'USLL.
10	Domanda per la flessibilità del congedo di maternità	La lavoratrice	La lavoratrice, qualora voglia usufruire della flessibilità del congedo di maternità ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 151, può farne richiesta adottando il facsimile riportato nell'Allegato III. La domanda dovrà pervenire all'USLL entro la prima metà del settimo mese di gravidanza per consentire l'espletamento dell'iter amministrativo da parte degli uffici competenti stimato in 7-10 giorni lavorativi.

11	Attivazione procedure per l'ottenimento della flessibilità	USLL	L'USLL attiva la procedura per l'ottenimento della flessibilità dandone comunicazione all'Ufficio Competente Nota 4 , al SPP ed al Medico Competente al quale richiede la visita medica della lavoratrice per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità (ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. 151/01).
13	Consegna del certificato di normale evoluzione della gravidanza	La lavoratrice	La lavoratrice consegna al Medico Competente il certificato del medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato, redatto non prima di 15 giorni dall'inizio dell'VIII mese, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre ed il nascituro.
14	Visita Medica	Medico Competente	La lavoratrice viene sottoposta a visita medica per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità.
15	Trasmissione esito della visita per la flessibilità	Medico Competente	Il Medico Competente valuta la richiesta di flessibilità tenuto conto delle mansioni cui la lavoratrice è adibita (secondo quanto stabilito dal verbale di valutazione del rischio), formula un giudizio di idoneità/non idoneità e trasmette l'esito della sua valutazione per la flessibilità, entro tre giorni dalla visita, all'USLL.
16	Nulla osta per la flessibilità	USLL	L'USLL trasmette il nulla osta alla flessibilità: all'Ufficio Competente Nota 4 , al SPP, all'interessata ed al Responsabile della struttura presso la quale presta servizio.
17	Richiesta di prosecuzione del periodo di flessibilità fino alla DPP	Lavoratrice	La lavoratrice può produrre all'USLL una richiesta di prosecuzione dell'attività lavorativa fino alla DPP utilizzando il facsimile Allegato III.
18	Attivazione procedure per estensione periodo di flessibilità	USLL	L'USLL organizza la visita medica con il Medico Competente.
19	Consegna del certificato di normale evoluzione della gravidanza	La lavoratrice	La lavoratrice consegna al Medico Competente il certificato del medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato, redatto non prima di 15 giorni dall'inizio dell'IX mese, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre ed il nascituro.
20	Visita Medica	Medico Competente	La lavoratrice viene sottoposta a visita medica per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità.
21	Trasmissione esito della visita per la flessibilità	Medico Competente	Il Medico Competente valuta la richiesta di flessibilità tenuto conto delle mansioni cui la lavoratrice è adibita e la distanza del luogo di lavoro dal più vicino ospedale. Formula quindi un giudizio di idoneità/non idoneità e ne trasmette l'esito, entro tre giorni dalla visita, all'USLL.
22	Nulla osta per la flessibilità	USLL	L'USLL trasmette il nulla osta alla flessibilità: all'Ufficio Competente Nota 4 , all'interessata ed al Responsabile della struttura presso la quale presta servizio.
23	Visita medica straordinaria	La lavoratrice	Nel periodo successivo al parto, fatto salvo il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice può richiedere all'USLL una visita medica straordinaria (dietro presentazione di relativa certificazione rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato) nel caso in cui a seguito della gravidanza e/o del parto sia insorta una patologia che richieda la revisione della valutazione del rischio e del giudizio di idoneità alla mansione.

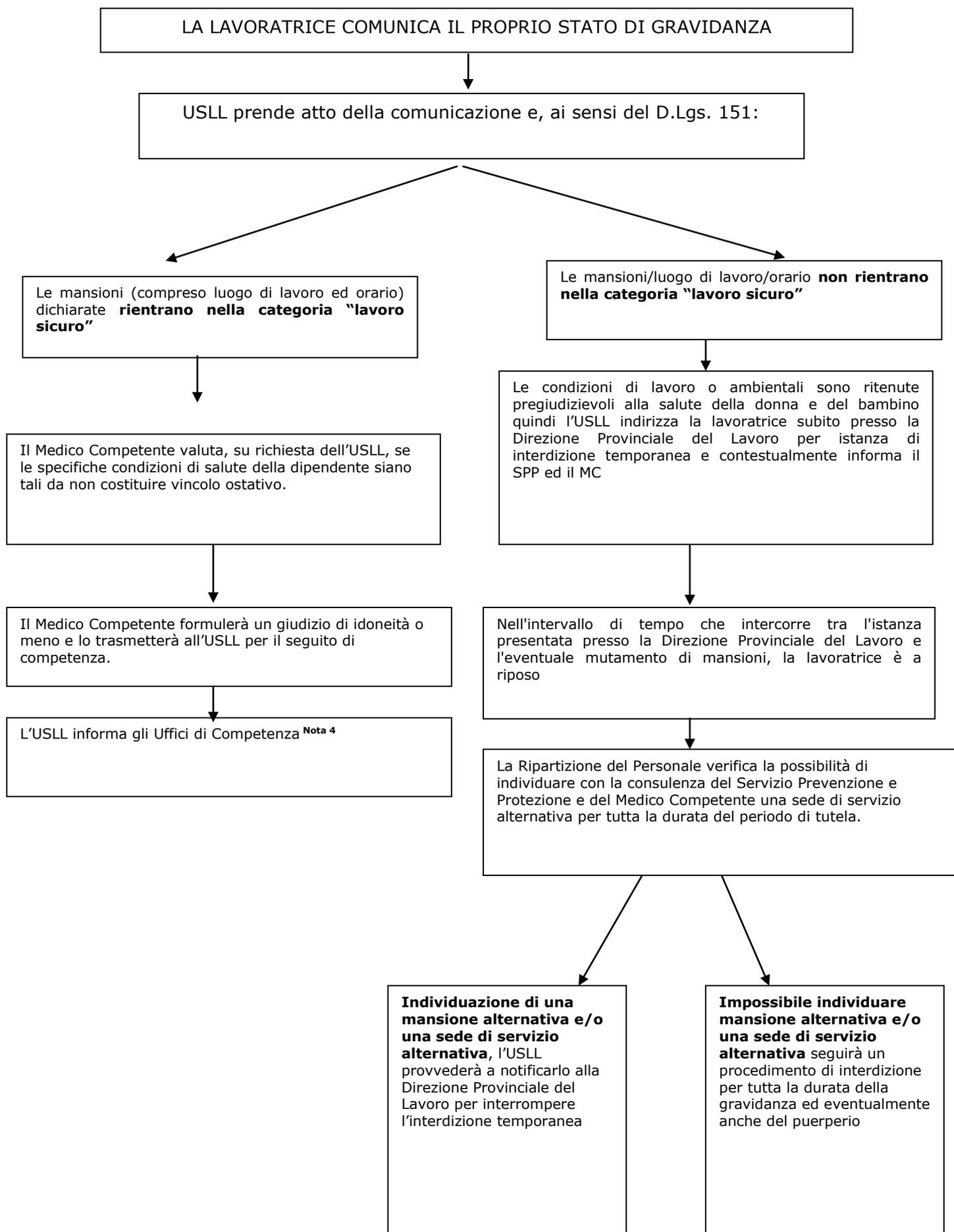
24	Riattivazione delle procedure di sorveglianza sanitaria	USLL	Alla ripresa delle mansioni originarie si riattiva la procedura di sorveglianza sanitaria già predisposta (a meno che la lavoratrice non venga adibita a mansioni differenti dalle originali che presentino nuovi fattori di rischio, nel qual caso la dipendente sarà sottoposta a visita medica preventiva).
25	Ritorno alle mansioni originarie	La lavoratrice	La lavoratrice, trascorsi 7 mesi dal parto (o comunque per tutta la durata dell'allattamento in caso di radioesposizione) riprende a svolgere le sue mansioni originarie.

CASO 3 FASI OPERATIVE il lavoro rientra fra le mansioni definibili come "lavoro a rischio" ma non sono possibili mansioni alternative all'interno della stessa struttura			
n. Fase	Descrizione fase	Il responsabile dell'applicazione della fase	Modalità di esecuzione operativa
2	Comunicazione dello stato di gravidanza al Responsabile di struttura	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice comunica al proprio Responsabile il suo stato di gravidanza evidenziando il fatto che le mansioni da lei svolte rientrano nel lavoro a rischio per la salute sua e del nascituro.
3	Scelta di mansioni alternative	Il Responsabile della Struttura dove la lavoratrice presta servizio	Il Responsabile della struttura avvalendosi delle indicazioni riportate nell'Allegato IV e/o della consultazione del Servizio Prevenzione e Protezione verifica se sussiste la possibilità di assegnare la lavoratrice in gravidanza a mansioni e/o ambiente di lavoro che possano essere definiti come "lavoro sicuro" presso la struttura da lui diretta. L'esito negativo di tale indagine sarà evidenziato nella dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa di cui all'Allegato II bis.
4	Compilazione della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice ^{Nota 3} compila e firma la dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa di cui all'allegato II bis indicando le sue mansioni e dichiarando che presso la struttura dove presta servizio non esiste la possibilità di individuare un lavoro sicuro.
5	Firma della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa	Il Responsabile della Struttura dove la lavoratrice presta servizio	Il Responsabile della Struttura controfirma la suddetta dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa.
6	Trasmissione della documentazione all'USLL.	La lavoratrice in stato di gravidanza	La lavoratrice ^{Nota 3} consegna all'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro il certificato di gravidanza redatto in duplice copia conformemente all'Allegato I e la dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa di cui all'Allegato II bis, controfirmata dal Responsabile della struttura dove presta servizio.
7	Rilascio all'interessata di una ricevuta dei documenti acquisiti e dei moduli per la richiesta di interdizione temporanea dal servizio.	USLL (Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro)	L'USLL consegna alla lavoratrice una ricevuta per l'avvenuta conferimento dei documenti di cui sopra (ai sensi dell'art.16 del D.P.R. 1026/76). L'USLL consegna alla lavoratrice un opuscolo informativo sulla tutela della maternità. L'USLL consegna inoltre alla lavoratrice il <u>modulo di richiesta di interdizione temporanea</u> da inoltrare alla Direzione Provinciale del Lavoro.

8	Richiesta di interdizione temporanea dal lavoro	La lavoratrice	La lavoratrice consegna alla Direzione Provinciale del lavoro il modulo compilato per la richiesta di interdizione temporanea ai sensi dell'art.7 comma 3 del D. Lgs. 151 /01 insieme al certificato di gravidanza in originale ed all'allegato II bis. L'interdizione avrà effetto fino a che non venga individuato un luogo di lavoro e mansioni compatibili con lo stato di gravidanza. Altrimenti seguirà un procedimento di interdizione per tutta la durata della gravidanza ed eventualmente anche del puerperio.
9	Comunicazione del contenuto della dichiarazione di gravidanza e proposta di attività lavorativa e trasmissione del certificato di gravidanza	USLL	L'USLL comunica il contenuto dell'All. II bis e copia del certificato medico, per i provvedimenti di competenza, al Medico Competente entro 3 giorni dal ricevimento della stessa. Nel caso in cui la lavoratrice sia addetta ad attività con sorgenti di radiazioni ionizzanti, la comunicazione va fatta immediatamente anche all'Esperto Qualificato. L'USLL trasmette all'Ufficio di Competenza. Nota 4 copia del certificato medico.
10	Richiesta di sede di servizio alternativa per il periodo di gravidanza e puerperio	USLL	L'USLL richiede alla Ripartizione del personale di individuare una sede di servizio alternativa per la lavoratrice in oggetto per tutta la durata del periodo di tutela.
11	Individuazione di sede di servizio alternativa per il periodo di gravidanza e puerperio	Ripartizione del personale	La Ripartizione del personale, consultato il Servizio di Prevenzione e Protezione, individua una sede di lavoro alternativa per la lavoratrice ed informa con una nota scritta la lavoratrice, il Responsabile, Il Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e l'USLL.
12	Notifica alla Direzione Provinciale del Lavoro di spostamento della lavoratrice	USLL	La modifica delle mansioni e/o della sede di servizio sarà notificata alla Direzione Provinciale del Lavoro come previsto dall'Art. 12 comma 2 del D.Lgs. 151/01, da parte dell'USLL. Conseguentemente viene posta fine all'interdizione temporanea.
13	Domanda per la flessibilità del congedo di maternità	La lavoratrice	La lavoratrice, qualora voglia usufruire della flessibilità del congedo di maternità ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 151, può farne richiesta adottando il facsimile riportato nell'Allegato III. La domanda dovrà pervenire all'USLL entro la prima metà del settimo mese di gravidanza per consentire l'espletamento dell'iter amministrativo da parte degli uffici competenti stimato in 7-10 giorni lavorativi.
14	Attivazione procedure per l'ottenimento della flessibilità	USLL	L'USLL attiva la procedura per l'ottenimento della flessibilità dandone comunicazione all'Ufficio Competente Nota 4 , al SPP ed al Medico Competente al quale richiede la visita medica della lavoratrice per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità (ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. 151/01).
15	Consegna del certificato di normale evoluzione della gravidanza	La lavoratrice	La lavoratrice consegna al Medico Competente il certificato del medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato, redatto non prima di 15 giorni dall'inizio dell'VIII mese, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre ed il nascituro.
16	Visita Medica	Medico Competente	La lavoratrice viene sottoposta a visita medica per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità.

17	Trasmissione esito della visita per la flessibilità	Medico Competente	Il Medico Competente valuta la richiesta di flessibilità tenuto conto delle mansioni cui la lavoratrice è adibita (secondo quanto stabilito dal verbale di valutazione del rischio), formula un giudizio di idoneità/non idoneità e trasmette l'esito della sua valutazione per la flessibilità, entro tre giorni dalla visita, all'USLL.
18	Nulla osta per la flessibilità	USLL	L'USLL trasmette il nulla osta alla flessibilità: all'Ufficio Competente Nota 4 , al SPP, all'interessata ed al Responsabile della struttura presso la quale presta servizio.
19	Richiesta di prosecuzione del periodo di flessibilità fino alla DPP	Lavoratrice	La lavoratrice può produrre all'USLL una richiesta di prosecuzione dell'attività lavorativa fino alla DPP utilizzando il facsimile Allegato III.
20	Attivazione procedure per estensione periodo di flessibilità	USLL	L'USLL organizza la visita medica con il Medico Competente.
21	Consegna del certificato di normale evoluzione della gravidanza	La lavoratrice	La lavoratrice consegna al Medico Competente il certificato del medico specialista ginecologo del SSN o con esso convenzionato, redatto non prima di 15 giorni dall'inizio del IX mese, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre ed il nascituro.
22	Visita Medica	Medico Competente	La lavoratrice viene sottoposta a visita medica per l'ottenimento del nulla osta alla flessibilità.
23	Trasmissione esito della visita per la flessibilità	Medico Competente	Il Medico Competente valuta la richiesta di flessibilità tenuto conto delle mansioni cui la lavoratrice è adibita e la distanza del luogo di lavoro dal più vicino ospedale. Formula quindi un giudizio di idoneità/non idoneità e ne trasmette l'esito, entro tre giorni dalla visita, all'USLL.
24	Nulla osta per la flessibilità	USLL	L'USLL trasmette il nulla osta alla flessibilità: all'Ufficio Competente Nota 4 , all'interessata ed al Responsabile della struttura presso la quale presta servizio.
25	Visita medica straordinaria	La lavoratrice	Nel periodo successivo al parto, fatto salvo il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice può richiedere all'USLL una visita medica straordinaria (dietro presentazione di relativa certificazione rilasciata dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato) nel caso in cui a seguito della gravidanza e/o del parto sia insorta una patologia che richieda la revisione della valutazione del rischio e del giudizio di idoneità alla mansione.
26	Riattivazione delle procedure di sorveglianza sanitaria	USLL	Alla ripresa delle mansioni originarie si riattiva la procedura di sorveglianza sanitaria già predisposta (a meno che la lavoratrice non venga adibita a mansioni differenti dalle originali che presentino nuovi o comunque differenti fattori di rischio, nel qual caso la dipendente sarà sottoposta a visita medica preventiva).
27	Ritorno alle mansioni originarie	La lavoratrice	La lavoratrice, trascorsi 7 mesi dal parto (o comunque per tutta la durata dell'allattamento in caso di radioesposizione) può riprendere a svolgere le sue mansioni originarie.

SCHEMA RIASSUNTIVO



Allegato I

Art. 14 del D.P.R: 25 novembre 1976 n. 1026 (Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971 n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri).

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

1. le generalità della lavoratrice;
2. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta, dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia;
3. il mese di gestazione alla data della visita;
4. la data presunta del parto.

Gli elementi di cui ai punti 1. e 2. sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Il certificato di gravidanza deve essere rilasciato in due copie, che dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice al datore di lavoro (all'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro).

Le lavoratrici parasubordinate, cioè iscritte alla gestione separata dell'INPS (ad es: collaboratrici coordinate e continuative o libere professioniste), devono inviare una copia del certificato di gravidanza all'INPS.

Note di legge:

1) Qualora il certificato non risulti redatto in conformità a quanto sopra riportato, il datore di lavoro e l'istituto assicuratore possono chiederne la regolarizzazione. Il datore di lavoro decide 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.

La regolarizzazione è necessaria quando nel certificato non è indicata la data presunta del parto.

2) Ai sensi dell'art. 76 del D. Lgs.151/00 per il rilascio dei certificati medici di cui allo stesso decreto legislativo, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio Sanitario Nazionale. In particolare, devono essere accettati i certificati medici indicanti la data presunta del parto redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati o dai ginecologi convenzionati con il SSN (art. 21 del D.Lgs. 151/2001).

Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli citati, il datore di lavoro ha facoltà di accettarli ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

La certificazione medica attestante la malattia connessa a puerperio, analogamente a quanto previsto per la certificazione richiesta ai fini della flessibilità, deve essere rilasciata dallo specialista del SSN o con esso convenzionato.

Allegato II

Perugia,.....

**All'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
Università degli Studi di Perugia**

DICHIARAZIONE DI STATO DI GRAVIDANZA e PROPOSTA DI ATTIVITA' LAVORATIVA

La sottoscritta

COGNOME
NOME
LUOGO E DATA DI NASCITA
RESIDENZA
SEDE DI SERVIZIO
QUALIFICA (indicare il tipo di contratto: tempo indeterminato/determinato, dottoranda/assegnista/specializzanda/studentessa)
RECAPITO TELEFONICO SEDE DI SERVIZIO
RECAPITO TELEFONICO DOMICILIO
E-MAIL
DATA PRESUNTA DEL PARTO

In ottemperanza al Decreto Legislativo 151/2001 e normative connesse, dichiara le mansioni che potrebbe svolgere presso la struttura di appartenenza, specificando anche l'orario di lavoro, e il luogo di svolgimento delle stesse, in accordo con il Responsabile della Struttura, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (fermo restando il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro) **Nota 1, Nota 2:**

- Lavoro amministrativo** con le seguenti limitazioni:
Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione manuale dei carichi, uso solo saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali.
Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione manuale dei carichi.
- Lavoro di ricerca teorica** con le seguenti limitazioni:
Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione dei carichi, uso solo saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali.
Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione di carichi.

Lavoro in biblioteca con le seguenti limitazioni:

Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione dei carichi, uso solo saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali.

Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione di carichi.

Lavoro in portineria con le seguenti limitazioni:

Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione dei carichi, uso solo saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali.

Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione di carichi.

Altra tipologia di lavoro di seguito descritta:

Dichiara inoltre di essere / non essere esposta a radiazioni ionizzanti.

Firma Direttore del Dipartimento/Responsabile

Unità di Ricerca

Responsabile della Ricerca/ Capo Ufficio/

Responsabile Struttura Complessa

Firma dell'interessata

Nota 1 Questa parte deve essere compilata anche qualora la lavoratrice non possa svolgere alcuna attività presso la struttura di appartenenza.

Nota 2 Per le lavoratrici addette ad attività comportanti un rischio di contaminazione radioattiva il periodo di divieto si intende esteso a tutta la durata dell'allattamento.

Allegato II bis

Perugia,.....

**All'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
Università degli Studi di Perugia**

DICHIARAZIONE DI STATO DI GRAVIDANZA IN CONDIZIONI DI ATTIVITA' LAVORATIVA A RISCHIO

COGNOME
NOME
LUOGO E DATA DI NASCITA
RESIDENZA
SEDE DI SERVIZIO
QUALIFICA (indicare il tipo di contratto: tempo indeterminato/determinato, dottoranda/assegnista/specializzanda/studentessa.....)
RECAPITO TELEFONICO SEDE DI SERVIZIO
RECAPITO TELEFONICO DOMICILIO
E-MAIL
DATA PRESUNTA DEL PARTO

In ottemperanza al Decreto Legislativo 151/2001 e normative connesse, la sottoscritta, in accordo con il Responsabile della Struttura, dichiara le mansioni che svolge presso la struttura di appartenenza, specificando che presso la stessa non è possibile individuare nessun altro tipo di attività tale da essere valutato come lavoro sicuro, nell'ambito della tutela della gravidanza e del puerperio, fino a sette mesi dopo il parto (fermo restando il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro) **Nota 1, Nota 2:**

--

Dichiara inoltre di essere / non essere esposta a radiazioni ionizzanti.

Firma Direttore del Dipartimento/Responsabile

Firma dell'interessata

Unità di Ricerca

Responsabile della Ricerca/ Capo Ufficio/

Responsabile Struttura Complessa

Nota 1 Questa parte deve essere compilata anche qualora la lavoratrice non possa svolgere alcuna attività presso la struttura di appartenenza.

Nota 2 Per le lavoratrici addette ad attività comportanti un rischio di contaminazione radioattiva il periodo di divieto si intende esteso a tutta la durata dell'allattamento.

Allegato III

**All'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
Università degli Studi di Perugia**

E p.c. Al Direttore/Responsabile della Struttura

La sottoscritta nata a.....
il, residente a in
Via....., recapito
in servizio presso

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).**

- astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso* (ai sensi della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018, c.d. legge di bilancio, che modifica le disposizioni inerenti il congedo di maternità).**

Sarà propria cura far avere al Medico Competente il certificato del proprio Medico Specialista Ginecologo del SSN o ad esso convenzionato, redatto a metà del VII mese di gravidanza, attestante l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la madre e per il nascituro.

Distinti saluti,

data

Firma.....

** "Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".*

Allegato IV

MATERNITA' E LAVORO SICURO

Una gravidanza priva di complicazioni è del tutto compatibile con il normale svolgimento dell'attività lavorativa ad esclusione di quelle lavorazioni espressamente vietate dalla normativa vigente in materia e delle attività per le quali la valutazione del rischio abbia evidenziato l'esistenza di fattori di danno alla salute della donna e/o del nascituro, imputabili sia alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro, sia alla tipologia dell'attività lavorativa stessa. Al fine, quindi, di tutelare adeguatamente le lavoratrici gestanti e puerpere, nell'ambito dell'Ateneo, sono state identificate alcune tipologie di "lavoro sicuro", idonee per la categoria di lavoratrici in questione.

Nel caso in cui l'attività normalmente svolta dalla lavoratrice rappresenti un rischio per lo stato di gravidanza e puerperio, le tipologie di lavoro sicuro potranno costituire un'attività alternativa a quella ordinaria, cui adibire temporaneamente la lavoratrice. I "lavori sicuri" esaminati sono:

- il lavoro di carattere amministrativo,
- il lavoro di ricerca teorica,
- il lavoro in biblioteca,
- il lavoro in portineria.

IL LAVORO DI CARATTERE AMMINISTRATIVO

L'**attività** di carattere amministrativo consiste sostanzialmente nell'espletamento di pratiche amministrative di vario genere e/o progettazione, programmazione di lavori da eseguire (progetti, calcoli, etc.) ed altre attività assimilabili. Attività complementari possono essere quelle di archiviazione di pratiche, documenti, libri, riviste, lavoro occasionale di fotocopiatura e rilegatura.

L'**ambiente** nel quale l'attività si svolge deve risultare separato da locali nei quali si configurino lavorazioni comportanti esposizione diretta o indiretta ad agenti biologici, chimici e fisici potenzialmente nocivi, escludendo altresì attività dove c'è la presenza di pazienti con patologie in atto, certe o sospette o, in ambiente veterinario, di animali.

Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione dei carichi, uso solo saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali.

Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione di carichi.

IL LAVORO DI RICERCA TEORICA

L'**attività** di ricerca teorica consiste essenzialmente nell'elaborazione di dati e di informazioni derivanti dal lavoro sperimentale, nell'esecuzione di indagini bibliografiche, approfondimento di temi specifici, elaborazione di testi, elaborazione di pubblicazioni e tesi di laurea, nello studio e preparazione di attività didattiche (lezioni, tutoraggio, corsi, incontri seminariali o di approfondimento su temi di interesse specifico). Attività complementari possono essere quelle di archiviazione di pratiche, documenti, testi, lavoro occasionale di fotocopiatrice. Per le lavoratrici in ambiente sanitario compilazione e cura di cartelle sanitarie di pazienti, ed altre attività assimilabili, anamnesi e visite ambulatoriali rivolte a pazienti affetti da patologie non trasmissibili e collaboranti.

L'**ambiente** nel quale l'attività si svolge deve risultare separato da locali nei quali si configurino lavorazioni comportanti l'esposizione diretta o indiretta ad agenti biologici, chimici e fisici potenzialmente nocivi. Sono altresì escluse tutte le attività di laboratorio chimico, fisico e biologico. In ambiente sanitario è fatto divieto per il lavoro di corsia e le visite ambulatoriali rivolte a pazienti con patologie trasmissibili in atto, certe o sospette. In ambiente veterinario sono esclusi tutti i locali dove c'è presenza di animali o di loro prodotti.

Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione di carichi, uso saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali, evitare posizioni affaticanti o che richiedono una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro (in base a quanto disposto dal D.P.R. 1026/76 e normative connesse).

Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione di carichi.

IL LAVORO IN BIBLIOTECA

L'attività comporta essenzialmente la catalogazione, la sistemazione e l'aggiornamento di libri, riviste e di altro materiale destinato alla consultazione, l'organizzazione dei servizi da destinare all'utenza, lo svolgimento delle pratiche di carattere amministrativo connesse a detto lavoro ed altre attività assimilabili. Attività complementari possono essere quelle di archiviazione di documenti e lavoro occasionale di fotocopiatrice.

L'**ambiente** nel quale l'attività si svolge deve risultare separato da locali nei quali si configurino lavorazioni comportanti esposizione diretta o indiretta ad agenti biologici, chimici e fisici potenzialmente nocivi.

Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione dei carichi, uso solo saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali.

Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione di carichi.

IL LAVORO IN PORTINERIA

L'attività comporta il controllo generico di coloro che accedono alla Struttura, l'offerta di indicazioni ed informazioni agli utenti, la distribuzione e la consegna della posta, l'apertura e la chiusura delle aule e degli studi (provvedendo, se necessario ad accendere e spegnere computer, videoproiettori, proiettori di diapositive, lavagne luminose ed amplificatori), attività di smistamento delle telefonate in arrivo, lavoro occasionale di fotocopiatura.

L'**ambiente** nel quale l'attività si svolge deve risultare separato da locali nei quali si configurino lavorazioni comportanti esposizione diretta o indiretta ad agenti biologici, chimici e fisici potenzialmente nocivi.

Limitazioni in gravidanza: divieto d'uso di scale portatili, divieto di movimentazione dei carichi, uso solo saltuario della fotocopiatrice ed uso limitato del videoterminale a meno di 20 ore settimanali.

Limitazioni nel post partum: divieto di movimentazione di carichi.

Al fine di garantire il benessere psico-fisico della lavoratrice, oltre alla tipologia delle mansioni, occorre anche prendere in considerazione i fattori dell'organizzazione del lavoro, come è riassunto nella tabella, di seguito riportata, che fa riferimento alle linee guida della Direttiva Comunitaria 92/85/CEE.

ALCUNI FATTORI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DI CUI TENER CONTO IN GRAVIDANZA	
ASPETTI DELLA GRAVIDANZA	FATTORI DEL LAVORO
1. Nausea mattutina	1.1. Inizio del turno mattutino 1.2. Esposizione ad odori forti e nauseanti 1.3. Ventilazione 1.4. Spostamenti/trasporti
2. Lombalgia	2.1. Posizione eretta 2.2. Lavoro manuale 2.3. Posture
3. Vene varicose, altri problemi circolatori	3.1. Prolungata stazione eretta o seduta
4. Aumento del peso corporeo. Riduzione della destrezza, della coordinazione e della velocità di movimento	4.1. Uso di vestiti protettivi e di attrezzature da lavoro 4.2. Lavoro in spazi ristretti 4.3. Particolari posture incongrue
5. Stanchezza, fatica e stress	5.1. Lavoro straordinario 5.2. Lavoro notturno 5.3. Pause di riposo 5.4. Ritmo di lavoro
6. Equilibrio	6.1. Superfici scivolose e/o bagnate

Allegato V

MATERNITA' E LAVORO A RISCHIO

Premessa

Durante la gravidanza si verificano modificazioni fisiologiche a carico di numerosi organi e apparati che possono condizionare la maggiore sensibilità, della madre o del bambino, agli effetti nocivi di fattori di rischio lavorativi di vario tipo: fisici, chimici, biologici. Inoltre la donna in gravidanza presenta minore tolleranza nei confronti dello sforzo fisico e più in generale della fatica, e del mantenimento di posture scomode. Queste difficoltà possono influenzare negativamente l'esito della gravidanza, aumentando il rischio di aborti, o di nascita di bambini sottopeso. La legge indica già alcuni rischi che dovranno essere sicuramente valutati: sono quelli riguardanti esposizione ad:

- agenti fisici (es. rumore, radiazioni, vibrazioni, microclima, campi elettromagnetici, microonde, ultrasuoni)
- chimici, (es. fumi di saldatura, vapori di solventi, oli minerali, stampaggio materie plastiche – Sostanze Chimiche tossiche, nocive, corrosive, infiammabili)
- biologici;
- processi industriali;
- movimenti e posture;
- fatica psicofisica
- INFORTUNISTICI (es. aggressioni, conduzioni di macchine utensili, colpi, urti)
- LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (es. stazione eretta, posizioni affaticanti, lavoro su scale, Sollevamento pesi, pendolarismo)
- ALTRI (es. lavoro a bordo di mezzi Di trasporto).

Se tali rischi sono compresi nell'allegato A e B del D.Lgs. 151/01, rientrano tra quelli vietati; se compresi nell'allegato C devono essere oggetto di misure qualitative.

IDENTIFICAZIONE DELLE MANSIONI A RISCHIO DA PRECLUDERE IN GRAVIDANZA E PUERPERIO (FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO):

Laboratorio chimico:

motivazioni: considerata l'impossibilità di determinare una soglia (livello massimo di esposizione) assolutamente sicura e considerata la condizione di ipersuscettibilità (maggiore sensibilità agli effetti del tossico) rappresentata dalla gravidanza, andranno prevenute anche le esposizioni accidentali o già adeguatamente controllate e pertanto andranno presi provvedimenti di allontanamento.

Eccezioni: nessuna

Laboratorio biologico:

motivazioni: molti agenti biologici possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare mentre questo è ancora nell'utero oppure durante e dopo il parto, ad esempio nel corso dell'allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino.

Eccezioni: nessuna

Lavoro notturno E' vietato adibire le donne al lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 53 D. Lgs. 151/01). E' pertanto obbligo del datore di lavoro modificare l'orario di lavoro della lavoratrice, in quanto questa condizione non può essere motivo di astensione anticipata.

Laboratorio meccanico e officine:

motivazioni: vengono considerati agenti fisici 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. 1b del D.Lgs. 151/01.

Eccezioni: nessuna

Ambulatori medici e corsie:

motivazioni: Gli ambienti sanitari, e gli ospedali in particolare, sono luoghi di particolare concentrazione di agenti infettivi, causa di rischio per l'operatrice sanitaria, sia nell'ambito dell'assistenza al malato, sia nel campo diagnostico, terapeutico o preventivo. Potenziale rischio biologico, posture incongrue, stress psicofisico

Eccezioni: ambulatori separati dalla degenza in cui si faccia refertazione, visite anamnestiche, somministrazione test, elaborazione terapie e diete, ambulatori di medicina del lavoro. Possono essere sottoposti a visita da parte del medico in gravidanza solo pazienti collaboranti ed esenti da patologie potenzialmente trasmissibili certe o sospette.

Stabulario:

motivazioni: esposizione a rischio chimico e biologico

Eccezioni: nessuna

Lavoro che prevede il contatto con animali:

motivazioni: esposizione a rischio chimico e biologico, rischio infortunistico rappresentato dal contatto con animali, ambienti difficilmente controllabili dal punto di vista igienico e spesso con pavimenti scivolosi.

Eccezioni: nessuna

Lavoro che prevede posture incongrue

motivazioni: La stazione prolungata in piedi provoca aumento del battito cardiaco materno, stimolazione delle contrazioni uterine.

La stazione prolungata seduta provoca infiammazioni e infezioni vaginali, incremento delle trombosi e delle embolie agli arti inferiori.

Eccezioni: nessuna

Situazioni di eccessivo carico di lavoro

motivazioni: Situazioni di forte e continuativo stress e affaticamento mentale, cattiva organizzazione del lavoro inducono un aumento del battito cardiaco materno, la stimolazione delle contrazioni uterine, riduzione della perfusione placentare.

Eccezioni: nessuna

Movimentazione manuale dei carichi

motivazioni: durante la gravidanza ed il post partum deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi. Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.

Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.

Eccezioni: nessuna

Allegato VI

Dal D. Lgs. 151/01

Allegato A

(Art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7

Il divieto di cui all'art. 7, 1° 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, n. 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

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, All. 2)

Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 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'art. 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.

Allegato C
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, All. 1)

Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 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, sempre che 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, sempre che non figurino ancora nell'Allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva 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.