

della gravidanza

in ambiente di lavoro



REV. 1 2010

Progetto Regionale di Educazione alla Salute
Azienda Ospedaliera di Verona

del 1a gravidanza

Medicina del Lavoro
Università
degli Studi di Verona
direttore:
Prof. Francesco Brugnone

Realizzato a cura di:

Dr. Luciano Romeo

Dr. ssa Debora Zambon

Dr. ssa Paola Bonfante

Hanno collaborato:

Dr. ssa Ludovica Fusa

Dr. ssa Sabrina Sidari

Disegni a cura di:

Federico Rettandini

● in ambiente di lavoro

Progetto Regionale di Educazione alla Salute
Azienda Ospedaliera di Verona

indice

Premessa

Aspetti sanitari

Situazione nel territorio veronese

**Modificazioni fisiologiche
legate alla gravidanza**

Esiti negativi della gravidanza

Fattori di rischio lavorativi

rumore

vibrazioni

radiazioni ionizzanti

microclima

solventi

metalli

antiparassitari

infezioni

**movimentazione manuale
dei carichi**

posture

fatica mentale-stress

lavoro a turni e notturno

Fattori di rischio non occupazionali	27
Normativa sulla tutela delle lavoratrici madri	29
riferimenti normativi	30
tutela della posizione lavorativa	31
tutela della salute riproduttiva	32
astensione obbligatoria	32
astensione obbligatoria anticipata	35
astensione facoltativa	36
malattie del bambino	37
riposi giornalieri	38
lavori vietati	42
lavoro notturno	44
pause durante il lavoro	45
informazione e tutela lavorativa	45
Procedure per ottenere l'astensione anticipata	48

premessa

La realizzazione di questo opuscolo informativo, rivolto a tutte le lavoratrici in età fertile, fa parte di un Progetto Regionale di Educazione alla Salute riproduttiva in ambiente di lavoro.

Lo scopo di questa iniziativa è di ridurre la quota di patologia riproduttiva che può essere legata ai fattori di rischio lavorativi attraverso l'informazione delle donne sulle *situazioni occupazionali a rischio* e sulle *leggi* che le tutelano; in particolare sulle possibilità offerte dalla normativa vigente di cambio mansione o di astensione anticipata dal lavoro in presenza di fattori di rischio per la gravidanza.

Tali conoscenze sono utili anche in ambito extra-lavorativo in quanto alcuni dei fattori di rischio occupazionali possono essere presenti nell'ambiente di vita.

aspetti sanitari

 Il progetto educativo alla salute riproduttiva in ambiente di lavoro è nato dalla constatazione che, nonostante i progressi medico-scientifici e socio-economici degli ultimi anni, i casi di **aborto spontaneo, malformazioni congenite ed infertilità** nella popolazione generale sono aumentati tanto da rappresentare un problema di rilevanza sociale.

Infatti, nel 1996 si sono registrati in totale nel Veneto 5.308 casi di aborto spontaneo, pari a 134 casi per 1.000 nati vivi rispetto alla media nazionale di 123 casi registrati nello stesso periodo.

Aborti spontanei (dati ISTAT)

Aborti spontanei	1985		1996	
	dati regione Veneto	dati nazionali	dati regione Veneto	dati nazionali
dati assoluti n.	4.398	55.819	5.308	65.635
per 1.000 nati vivi n.	112,2	94,7	134,8	123
per 1.000 donne in età feconda n.	4,0	3,9	4,7	4,4

In questi casi l'attenzione viene sempre più indirizzata verso i fattori di rischio ambientali, compreso quello lavorativo, tenuto conto che circa il 37% dei casi di aborto spontaneo non è riconducibile a problemi ostetrico-ginecologici o a malattie intercorrenti durante il periodo gestazionale. Infatti, i fattori nocivi presenti negli ambienti di vita e di lavoro possono interferire con la normale funzione riproduttiva.

Cause di aborto spontaneo dati ISTAT 1996

CAUSE DI ABORTO	n. casi	%
malattie materne	23.245	35%
traumi (traumi fisici e psichici)	134	0,2%
malattie extra genitali (es. diabete, malattie infettive ecc.)	625	0,9%
malattie genitali (es. anomalie dell'utero, fibromiomi dell'utero, squilibrio ormonale ecc.)	19.117	28,8%
malattie della gravidanza (es. incompatibilità RH ecc.)	53	0,1%
ovulari (es. placenta praevia, malformazione fetale ecc.)	3.316	5%
morte endoututerina del feto	18.456	28 %
indeterminate	23.934	37 %
TOTALE	65.635	100%



situazione nel territorio veronese

Il rapporto esistente tra lavoro e maternità costituisce un problema di rilevanza sociale: da stime nazionali sono interessate annualmente il 2-3% delle donne lavoratrici.

In provincia di Verona l'occupazione femminile era pari a 107.939 nel 1991 (ultimi dati ISTAT disponibili).

Potenzialmente potrebbero essere interessate un numero di donne compreso circa tra 2000 e 3000.

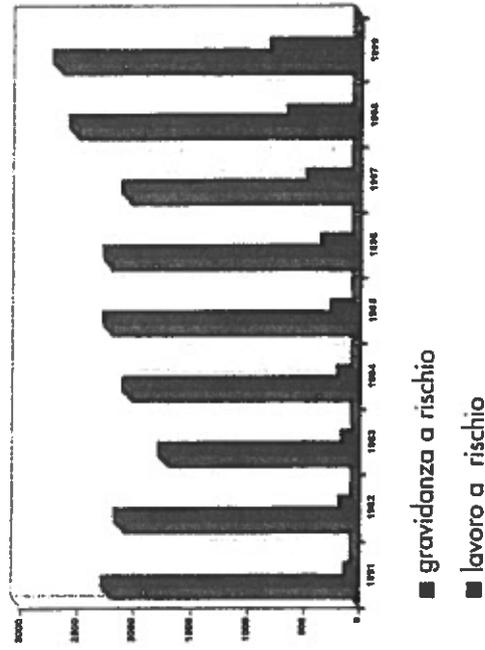
Nonostante negli ambienti di lavoro esistano numerose mansioni incompatibili e vietate per lo stato di gravidanza, è ancora minima, sebbene in aumento negli ultimi anni, la quota di richieste di astensione anticipata per "lavoro a rischio", cioè per la presenza di fattori di rischio in ambiente lavorativo: in provincia di Verona nel 1999 tali richieste sono state in totale 745.

E' quindi ipotizzabile che, per la scarsa conoscenza della normativa di tutela della gravidanza e dei fattori di rischio lavorativi, molte lavoratrici continuano a lavorare in condizioni di rischio per la gravidanza o utilizzino in



modo ingiustificato l'astensione per "gravidanza a rischio" che nel 1999 è stata richiesta a Verona da 2652 donne (tabella 1).

Tabella 1: numero di donne che hanno usufruito dell'astensione anticipata dal lavoro per "lavoro a rischio" o per "gravidanza a rischio", in provincia di Verona, nel periodo 1991-'97.

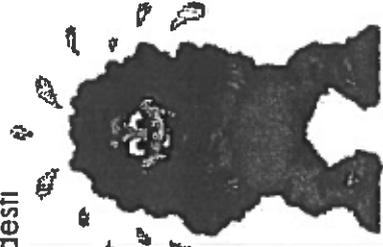


modificazioni fisiologiche legate alla gravidanza

La gravidanza produce, fin dall'inizio, numerose modificazioni a carico dell'organismo materno che influenzano le funzioni di molti organi ed apparati. Tali cambiamenti possono condizionare la vita lavorativa della donna sia nel senso di una maggiore suscettibilità allo stress e alla fatica fisica, sia per i possibili danni da agenti nocivi sul prodotto del concepimento.

apparato respiratorio

L'aumento volumetrico dell'addome è responsabile della difficoltà respiratoria durante sforzi fisici anche modesti e contribuisce a rendere la gestante meno resistente alla fatica fisica. Inoltre, l'aumento dell'attività respiratoria causa un maggior assorbimento degli inquinanti volatili che possono essere presenti nell'aria dell'ambiente di lavoro e di vita.



apparato cardio vascolare

L'aumento della richiesta di sangue ed ossigeno da parte di alcuni organi (utero, placenta e mammelle) e da parte del prodotto del concepimento è responsabile dell'aumento del lavoro del cuore, contribuendo ad una minore resistenza alla fatica fisica.



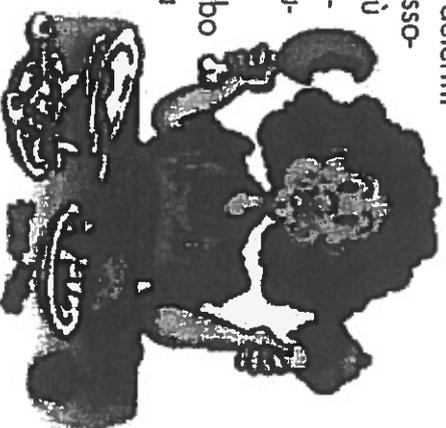
Vertigini e sensazione di svenimento si possono avere per prolungato mantenimento della stazione eretta. Nella seconda metà della gravidanza una caduta dei valori della pressione arteriosa si può manifestare nel passaggio dalla posizione seduta a quella supina, per l'ostacolo al flusso sanguigno provocato dall'utero gravido sui grossi vasi arteriosi e venosi addominali. Inoltre, il rallentamento della circolazione sanguigna a livello degli arti inferiori favorisce la comparsa di varici e gonfiore alle gambe, con problemi per chi è costretta a stare a lungo in piedi o seduta.

apparato digerente

A carico dell'apparato digerente, oltre alle ben note variazioni dell'appetito (predilezione od aversione per determinati alimenti), si possono manifestare più frequentemente difficoltà digestive e bruciori di stomaco.

Il vomito è un disturbo presente in una larga percentuale di gestanti sane, ma in alcune può diventare così rilevante (iperemesi gravidica) da compromettere la possibilità di alimentazione della donna con conseguente riduzione del peso corporeo e debilitazione fisica. Tale disturbo può influire negativamente sulla capacità lavorativa provocando notevoli assenze dal lavoro.

Infine, è frequente in gravidanza la stitichezza che può provocare la comparsa di emorroidi e rendere pesanti anche i lavori sedentari, soprattutto se svolti senza adeguate interruzioni.

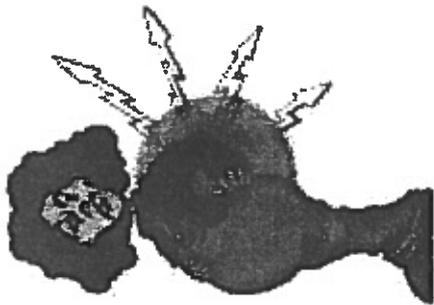


apparato osteo articolare

L'aumento di volume dell'addome e il progressivo spostamento in avanti del centro di gravità del corpo della gestante, rendono più faticoso il mantenimento della stazione eretta o seduta per lungo tempo, potendo causare anche la comparsa di mal di schiena. Inoltre, facilmente possono comparire dolori articolari in quanto le articolazioni e i legamenti, compresa la struttura muscolotendinea della colonna vertebrale, sono particolarmente rilassati. Questo comporta un maggior rischio di problemi dorso-lombari in caso di sforzo fisico nella movimentazione manuale dei carichi, anche leggeri.

sistema nervoso

Una maggiore emotività e un persistente stato d'ansietà con alterazioni del sonno, possono determinare durante la gravidanza un più facile affaticamento della lavoratrice e una diminuzione della capacità di concentrazione.

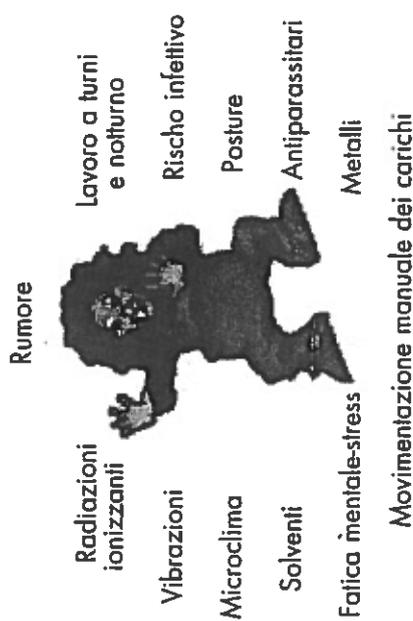


Anche altri organi sono coinvolti:

- vi è un aumento del lavoro del **fegato** e dei **reni** con possibile conseguente rallentamento della metabolizzazione ed eliminazione delle sostanze tossiche.

Da quanto sopraesposto si evidenzia come l'organismo della lavoratrice in stato di gravidanza possa talvolta non essere in grado di sopportare gli impegni tipici di molte attività lavorative.

Le modificazioni fisiologiche indotte dalla gravidanza possono, inoltre, rendere più suscettibile la donna nei confronti dei seguenti fattori di rischio per la salute presenti in ambito lavorativo:



esiti negativi della gravidanza

Alcuni dei fattori di rischio presenti nell'ambiente di vita e di lavoro possono agire negativamente sull'andamento della gravidanza e sullo stato di salute del feto, oltre che sulla fertilità maschile e femminile.

Questi possono causare:

- **infertilità**
- **aborto spontaneo**
- **malformazioni**
- **prematrità e nascita di bambini sottopeso**
- **tumori infantili**

Tali possibili effetti dipendono: dall'entità e durata dell'esposizione all'agente nocivo, dall'epoca della gravidanza al momento dell'esposizione e dall'eventuale concomitante azione di fattori di rischio extralavorativi.



fattori di rischio lavorativi

rumore

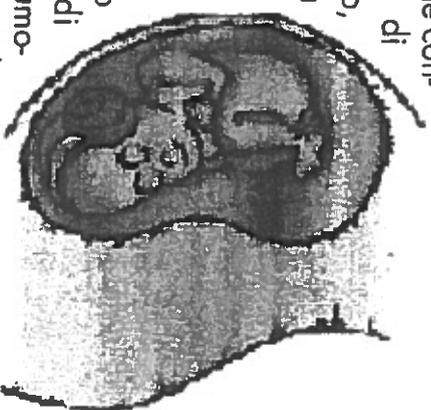
Il rumore rappresenta uno degli inquinanti più diffusi nell'ambiente lavorativo.

Bassi livelli di rumorosità che non determinano danni all'udito sembra possano ridurre il flusso sanguigno della placenta con possibile con-

seguente rischio di aborto spontaneo, basso peso alla nascita o ridotta crescita fetale.

E' stata inoltre ipotizzata la possibilità che, dopo il sesto mese di gravidanza, il rumo-

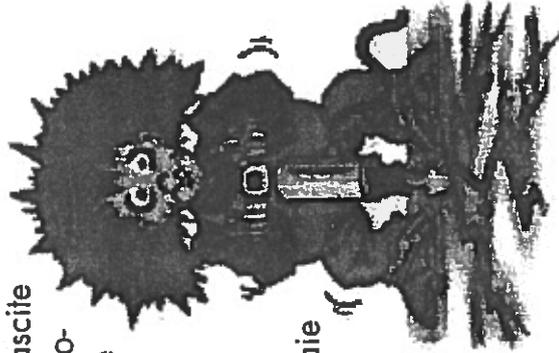
re rappresenti un rischio per l'organo dell'udito del feto, che in questo periodo è già formato in modo completo.



vibrazioni

Le vibrazioni sembra possano determinare un deficit di circolazione del sangue a livello della placenta che a sua volta è in grado di provocare nascite anticipate, bambini sottopeso, aborti spontanei e irregolarità dei cicli mestruali con ridotta fertilità.

Maggiormente esposte a vibrazioni sono le operaie dell'industria tessile, le lavoratrici agricole e le donne che lavorano su mezzi di trasporto. Gli effetti negativi sulla gravidanza dovuti alle vibrazioni possono essere accentuati dalla contemporanea esposizione a rumore.



radiazioni ionizzanti

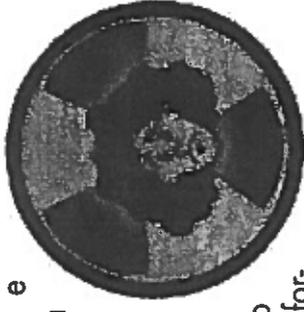
L'esposizione a radiazioni ionizzanti riguarda quasi esclusivamente l'ambito sanitario e interessa il personale medico e paramedico di radiodiagnostica e radioterapia.

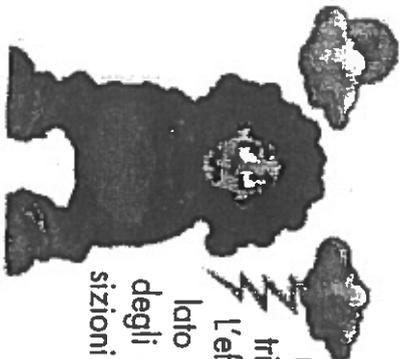
Gli effetti sull'embrione e sul feto, diversi secondo la dose ricevuta e del periodo in cui è avvenuta l'esposizione, possono essere: aborto spontaneo, malformazione di organi, ritardo mentale, sviluppo di tumori e leucemie nei primi anni di vita. Inoltre, le radiazioni possono agire sull'apparato riproduttivo inducendo menopausa precoce con conseguente infertilità.

microclima

I meccanismi di regolazione della temperatura corporea possono risultare meno efficaci durante la gravidanza. Questo può indurre una minor resistenza allo sforzo fisico, anche non particolarmente intenso, in ambiente con temperature alte o basse oppure caratterizzate da eccessiva umidità.

Le lavoratrici maggiormente esposte a microclima caldo-umido sono quelle impiegate nell'industria tessile e della ristorazione, mentre pos-





sono essere esposte a microclima freddo le lavoratrici dell'industria alimentare. L'effetto più importante segnalato risulta essere un aumento degli aborti spontanei per esposizioni ad elevate temperature.

solventi

I solventi sono utilizzati come materie prime nella produzione di fibre sintetiche, materiale plastico e gomma. Inoltre sono spesso usati nelle operazioni di pulitura e sgrassatura nelle industrie metalmeccaniche e nelle lavanderie. Sono anche componenti di colle, mastici, vernici, lacche e resine, prodotti utilizzati ad esempio nelle industrie del legno, calzaturiere e tessili.

Tali sostanze sono in grado di attraversare la placenta e di avere effetti tossici sul feto. Specie nei primi tre mesi di gravidanza, possono avere un ruolo nel causare aborto spontaneo e malformazioni fetali.

Inoltre i solventi organici possono ritrovarsi nel latte di donne esposte durante il periodo di allattamento.

Oggigiorno cresce l'interesse verso l'ipotesi che



anche esposizioni paterne possano provocare l'insorgenza di aborti spontanei, malformazioni e tumori nella progenie.

metalli

L'esposizione lavorativa ad alcuni metalli può indurre la comparsa di effetti dannosi sulla funzione riproduttiva, in particolare:

● **Piombo:**

- attraversa facilmente la placenta e raggiunge il feto a partire dalla dodicesima settimana di gravidanza con aumento di rischio di aborto, morte intrauterina, nascita pretermine, alterazioni di sviluppo del feto. Particolarmente colpito è il sistema nervoso che può subire alterazioni gravi ed irreversibili;

- passa nel latte materno e può quindi esercitare effetti nocivi anche dopo la nascita;

- può essere impiegato nell'industria della ceramica, plastica, lavorazione del vetro e cristallo, del peltro e nella produzione di accumulatori.

● **Mercurio:**

- può causare un aumento di disordini mestruali, aborti, nati morti, malformazioni congenite, basso peso alla nascita, ritardo mentale;
- viene impiegato nell'industria di produzione di



apparecchiature elettriche e nell'industria di produzione e manutenzione di strumentazioni sanitarie.

- **Cadmio:**
- determina basso peso alla nascita;
- può essere esposto, ad esempio, il personale dell'industria galvanica, delle oreficerie e dell'industria di fabbricazione di accumulatori al cadmio.

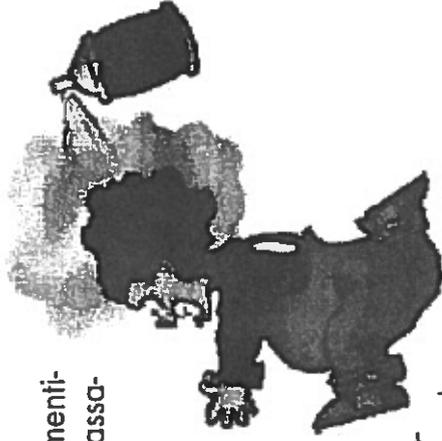
antiparassitari o pesticidi o fitofarmaci

Possono attraversare la placenta ed arrivare al feto determinando un aumento del rischio di aborto, malformazioni, prematurità e disturbi della fertilità.

Inoltre, non bisogna dimenticare, che tali composti passano nel latte materno.

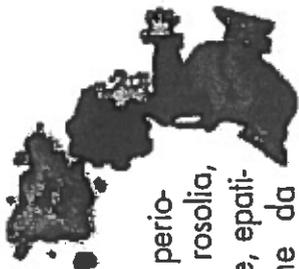
I pesticidi vengono utilizzati in agricoltura dove l'esposizione può verificarsi al momento della preparazione e utilizzo del prodotto.

Può, inoltre, essere esposto chi è addetto alla produzione e vendita.



Il rischio infettivo interessa soprattutto le lavoratrici del comparto sanità, agricoltura e zootecnica, scuola materna ed elementare.

Le infezioni che rappresentano un rischio per la gravidanza, se contratte durante il periodo della gestazione, sono: rosolia, toxoplasmosi, parofite, sifilide, epatite virale, AIDS, l'infezione da Citomegalovirus ed Herpesvirus.



Tali infezioni possono avere notevoli ripercussioni sull'andamento della gravidanza con rischio di aborto, morte endouterina, ritardato accrescimento, parti pretermine e malformazioni,

- per azione diretta sul prodotto del concepimento
- attraverso i forti rialzi termici
- come conseguenza dell'assunzione di farmaci.

movimentazione manuale dei carichi

Le lavoratrici che possono movimentare manualmente carichi sono: le addette all'assistenza, le infermiere, le educatrici di asili nido, le addette al comparto alberghiero e ai lavori di magazzino.

Per movimentazione manuale dei carichi s'intende il trasporto di un carico di peso superiore a 3 kg comprese le azioni di sollevare, deporre, tirare, portare o spostare un carico. La donna in gravidanza è più suscettibile alla fatica e agli sforzi fisici con maggior rischio di comparsa di mal di schiena. Inoltre bisogna considerare che l'aumento volumetrico dell'addome costringe a mantenere il carico ad una distanza maggiore dal corpo determinando così un aumento dello sforzo che si deve compiere a parità di peso da spostare. Lo sforzo fisico derivante da tale situazione può indurre un aumento dell'abortività spontanea, di nascite pretermine e basso peso alla nascita.



Posture

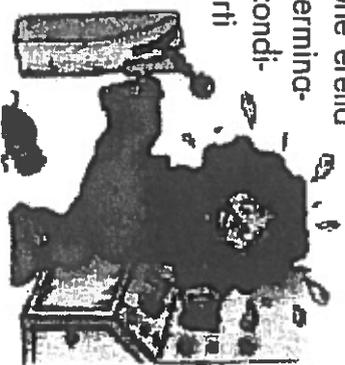
Le lavoratrici maggiormente esposte a posture obbligate sono soprattutto quelle addette al controllo del confezionamento, alle catene di montaggio e alla macchina per cucire, le lavoratrici dell'industria tessile, orafa e ceramiche artistiche.



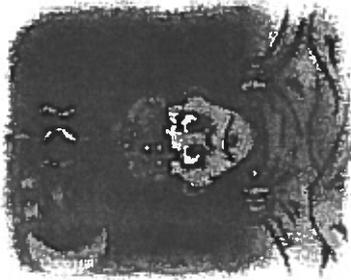
Il mantenimento della stazione eretta o seduta prolungata può determinare un peggioramento delle condizioni circolatorie degli arti inferiori con comparsa di varici per la compressione esercitata dall'utero sui grossi vasi. Inoltre la posizione eretta obbligatoria per lunghi periodi di tempo determina un'accentuazione della normale curvatura della colonna vertebrale con la comparsa di frequenti mal di schiena e di crampi agli arti inferiori. In queste categorie di lavoratrici sono stati segnalati fenomeni di aumentata incidenza di aborti spontanei, basso peso alla nascita e nati pretermine.

fatica mentale-stress

E' frequente soprattutto in quelle attività lavorative caratterizzate da monotonia e ripetitività d'azione, da contatto con il pubblico, pendolarità, regime di lavoro elevato e turnazione. Può essere anche la conseguenza di altri fattori quali il rapporto conflittuale con i colleghi o il datore di lavoro e la mancanza di gratificazioni.



In queste situazioni possono comparire insoddisfazione, stato d'ansia e di paura associate a disturbi del sonno, oltre che a malattie gastrointestinali. In gravidanza, un grave affaticamento mentale sembra aumentare il rischio di parti pretermine e alterata maturità del neonato.



lavoro a turni e notturno

Il lavoro notturno interessa le donne del comparto sanitario, le addette alle pulizie e le lavoratrici dell'industria tessile, alimentare, chimica e metalmeccanica occupate in comparti a ciclo continuo.

Tale tipo di lavoro, vietato per legge alle donne in gravidanza, determina un'alterazione del ritmo sonno-veglia e può causare un aggravamento dei disturbi gastrointestinali, cardiovascolari e neuropsichici già normalmente presenti durante la gravidanza.

Il lavoro notturno può inoltre determinare irregolarità mestruali con conseguente riduzione della fertilità e basso peso del feto alla nascita.

fattori di rischio non occupazionali

Tutti i fattori di carattere generale che molto spesso dipendono dalle caratteristiche biologiche della persona e dalle abitudini di vita e che sono in grado di influenzare negativamente la gravidanza. In sintesi sono:

- **età:** il rischio di aborto spontaneo sarebbe maggiore per donne con età superiore a 30 anni o inferiore a 20;
- **parità:** il rischio di aborto spontaneo è più alto nelle donne che non hanno mai avuto figli e in quelle che hanno avuto più di tre gravidanze;
- **esperienza abortiva precedente:** maggiore probabilità di aborto spontaneo in donne che hanno già avuto altri aborti;
- **fattori eziologici di natura fisiologico-anatomica:** comprendono anomalie dell'utero, insufficienza della cervice uterina, squilibri ormonali ed immunologici, malattie endocrine (diabete, ipo-ipertiroidismo);
- **deficit nutrizionali:** il digiuno è risultato essere pericoloso sia per la donna sia per il feto. Inoltre, deficit minerali o vitaminici possono determinare alterazioni a carico del prodotto del concepimento;

normativa sulla tutela delle lavoratrici madri



- **caffè:** un elevato consumo di caffè può aumentare il rischio di aborto spontaneo nel primo e secondo trimestre di gravidanza;
 - **fumo di sigaretta:** aumenta il rischio di aborto spontaneo e può essere responsabile di basso peso alla nascita;
 - **alcol:** un elevato consumo di alcol durante la gravidanza può determinare un maggior rischio di aborto spontaneo e malformazioni fetali;
 - **farmaci e droghe:** numerosi sono i farmaci imputati di essere responsabili della comparsa di malformazioni, quali ad esempio: farmaci antineoplastici, alcuni ormoni sessuali, anticoagulanti cumarinici e alcuni antibiotici. Anche l'uso di sostanze stupefacenti è associato con un aumento di malformazioni congenite;
 - **metodi contraccettivi:** il rischio di aborto sarebbe maggiore in donne che utilizzano dispositivi intrauterini e spermicidi e in quelle in cui la pillola è stata assunta erroneamente nelle prime settimane di gravidanza.
- All'azione nociva di questi agenti (fumo, alcool, farmaci ecc.) si può sommare quella dei tossici presenti in ambiente di lavoro.

dagli anni '70, in Italia, è in vigore un ordinamento legislativo di tutela delle lavoratrici madri (legge 1204 del 1971) che fornisce garanzie riguardo il posto di lavoro e il mantenimento dello stipendio per un certo periodo di astensione dall'attività lavorativa, prima e dopo la gravidanza, la possibilità di assentarsi per malattia del bambino e di godere di riposi giornalieri. Stabilisce inoltre, che la donna in gravidanza impiegata in lavori rischiosi per la sua salute e quella del nascituro, sia adibita ad altre mansioni non pericolose o, nel caso questo non fosse possibile, che venga esteso il periodo di astensione dal lavoro.

Il recente Decreto legislativo 645/96 prevede che le lavoratrici vengano informate dal datore di lavoro sui risultati della valutazione dei rischi per la gravidanza presenti in ambiente lavorativo e sulle misure di prevenzione da adottare affinché l'esposizione sia evitata.

riferimenti normativi

- **D.Lgs. 81/2008:** "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"
- **D.Lgs. 151/2001:** "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"
- **Legge 1204 del 1971:** "Tutela delle lavoratrici madri"
- **D.P.R. 1026 del 1976:** "Regolamento di esecuzione della Legge 1204/71 sulla tutela delle lavoratrici madri"
- **Legge 903 del 1977:** "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"
- **D.Lgs. 626 del 1994:** "attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro"
- **D.Lgs. 645 del 1996:** "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"
- **Legge 25 del 1999:** "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee". Legge comunitaria 1998.
- **Legge 53 del 2000:** "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".

tutela della posizione lavorativa

Mantenere il posto di lavoro è un diritto per entrambi i genitori

L. 1204/71 Art. 2: prevede il **divieto di licenziamento** della donna in gravidanza, nel periodo compreso tra l'inizio della gestazione e il compimento del primo anno di età del bambino, salvo che per colpa grave (ad es. furto), cessazione dell'azienda, scadenza del contratto a termine.

In caso di licenziamento la donna ha il diritto di chiedere, agendo per vie legali entro novanta giorni, la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento dei danni.

L. 53/00 Art. 18: anche il padre non può essere licenziato in seguito alla domanda o alla fruizione del congedo; la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o del primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del Lavoro).

No ai lavori pericolosi

L. 1204/71 Art. 3: divieto di adibire la donna al trasporto e al sollevamento di pesi e a lavori pericolosi, faticosi e insalubri durante tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto.

La lavoratrice in stato di gravidanza che svolge tali lavori ha diritto di essere spostata ad altra mansione non pericolosa per sé e per il bambino, mantenendo la stessa retribuzione.

astensione obbligatoria

Più flessibilità per il periodo di non lavoro prima e dopo il parto

L. 1204/71 Art. 4 e L. 53/00 Artt. 11 e 12: è vietato far lavorare le donne in stato di gravidanza durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto.

- Flessibilità dell'astensione obbligatoria: fermo restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria dal lavoro, 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 Ostetrico-Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato (presso Distretto Sanitario, Ospedale ...) e il Medico Competente* attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

* *Va precisato che il certificato del Medico Competente è necessario solamente nei casi in cui la donna svolga un lavoro per il quale sussista l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria.*

La lavoratrice che intende avvalersi della facoltà di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro, deve presentare apposita domanda al Datore di lavoro e all'Ente erogatore dell'indennità di maternità (INPS o altro ente previdenziale), allegando la seguente documentazione acquisita nel corso del settimo mese di gravidanza:

- nel caso per la lavoratrice non sussista l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro: il certificato del Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato
- nel caso la lavoratrice sia sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria: il certificato del Ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il certificato del Medico Competente (entrambi i certificati devono riportare assenza di controindicazioni per il lavoro da svolgere).



- **Pari prematuri:** qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto (la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto).

- In questi mesi le lavoratrici dipendenti ricevono un'indennità economica pari all'80% della retribuzione, a carico dell'INPS. Molti contratti di categoria prevedono a carico del datore di lavoro un'integrazione dell'indennità economica previdenziale fino a raggiungere il 100% dello stipendio.

- Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, artigiane, commercianti, lavoratrici a domicilio e addette ai servizi domestici e familiari) devono fare richiesta dell'indennità per l'astensione obbligatoria direttamente agli uffici dell'INPS.

- Le libere professioniste iscritte ad una delle varie casse previdenziali (notariato, avvocati, veterinari, farmacisti, medici, dottori commercialisti, geometri, ingegneri e architetti, ragionieri e consulenti del lavoro) hanno diritto ad un'indennità di maternità di cinque mesi, dietro presentazione di domanda alla rispettiva cassa di appartenenza.

L. 903/77 Art. 6-bis e L. 53/00 Art. 13: il padre ha diritto di usufruire dei tre mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del figlio solo in caso di morte o di grave infermità

della madre e in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

astensione obbligatoria anticipata

In quali casi è previsto l'anticipo dell'astensione dal lavoro?

L. 1204/71 Art. 5: il Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato), di propria iniziativa o su istanza della lavoratrice, può decidere l'**astensione anticipata dal lavoro** delle lavoratrici in stato di gravidanza per uno o più periodi, per i seguenti motivi:

- "**GRAVIDANZA A RISCHIO**": gravi complicanze della gestazione (es. minaccia d'aborto) o gravi malattie preesistenti che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza (es. diabete, ipertensione).

- "**LAVORO A RISCHIO**": condizioni di lavoro e ambientali pericolose per la salute della donna o del bambino, quando non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Si ricorda che durante il periodo di astensione dal lavoro per GRAVIDANZA A RISCHIO o per LAVORO A RISCHIO la lavoratrice non è soggetta a visita fiscale.

astensione facoltativa

Più tempo a casa con i figli

L. 1204/71 Art. 7 e L. 53/00 Art. 3: nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo complessivo di dieci mesi:

- **la madre lavoratrice**, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- **il padre lavoratore** per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; per il padre che eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi, è previsto un "premio", vale a dire un mese in più di congedo (in questo caso il limite di astensione facoltativa è elevato a 7 mesi ed il limite complessivo di astensione dal lavoro dei genitori è elevato a 11 mesi).

- **qualora vi sia un solo genitore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

- Il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto anche qualora l'altro genitore sia lavoratore autonomo (coltivatore diretto, artigiano, commerciante), libero professionista o lavori in regime di collaborazione coordinata continuativa.

- Per i genitori adottivi o affidatari qualora il minore abbia tra i sei e i dodici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni di ingresso del minore nel nucleo familiare.

- Prima dell'inizio dell'astensione facoltativa, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, ad avvisare il datore di lavoro secondo le modalità ed i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

- Per i mesi di astensione facoltativa goduti fino ai tre anni d'età del bambino, i genitori avranno un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Per i mesi goduti dai tre agli otto anni verrà garantita un'indennità solo se il reddito individuale o familiare è basso.

Per le dipendenti da enti pubblici il primo mese di astensione facoltativa è retribuito al 100%.

- Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, artigiane ed esercenti attività commerciali, con bambini nati a decorrere dal 01.01.2000 spettano tre mesi di astensione facoltativa entro il primo anno di vita del bambino, retribuite al 30%.

malattie del bambino

Permessi fino ad otto anni di età

L. 1204/71 Art. 7 e L. 53/00 Art. 3: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ad otto anni, se il figlio ha un'età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore



può assentarsi fino ad un massimo di *cinque giorni* lavorativi l'anno, dietro presentazione di certificato medico.

- Questi permessi non sono retribuiti, ma sono coperti dal punto di vista contributivo.

- La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

riposi giornalieri

Anche i papà ne hanno diritto

L. 1204/71 Art. 10 e L. 53/00 Artt. 3 e 13:
durante il *primo anno* di vita del bambino, sono previsti *permessi giornalieri* della durata di:

- **due ore** al giorno, fino a sei ore di orario di lavoro giornaliero

- **un'ora al giorno**, per orari di lavoro inferiori

- Sono completamente retribuiti

- La distribuzione durante la giornata deve essere concordata con il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze del servizio; in caso di mancato accordo la distribuzione è stabilita dal Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del lavoro.

- Tali permessi spettano anche al padre lavoratore:

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

- In caso di **parti gemellari**, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e possono essere utilizzati anche dal padre.

Diritti	Durata	Madre	Padre	Retribuzione
Astensione Obbligatoria*	Due mesi prima della nascita (o 1 mese prima in caso di diversa suddivisione dei 5 mesi di astensione obbligatoria e con il permesso dei servizi sanitari)	SI	NO	80%**
Astensione Obbligatoria*	Tre mesi dopo la nascita (o 4 in caso di diversa suddivisione dei 5 mesi di astensione obbligatoria) (in caso di parto prematuro i giorni non goduti in gravidanza si utilizzano dopo la nascita)	SI	SI, solo in caso di: - morte o grave infermità della madre - abbandono o affidamento esclusivo al padre	80%**
Astensione Facoltativa	Dieci mesi complessivi entro i primi otto anni di vita del bambino, con un massimo di sei mesi per un genitore, frazionati o continuativi (il genitore single potrà invece usufruirne dei dieci mesi complessivi)	SI fino ad un massimo di sei mesi	SI fino ad un massimo di sei mesi (tale limite è elevato a sette per i padri che chiedono almeno tre mesi di congedo continuativo, per un periodo complessivo elevato a 11 mesi)	30% sono retribuiti solo sei mesi complessivi tra padre e madre e solo se goduti nei primi tre anni d'età del figlio (dal 3° all'8° anno di età, solo se il reddito è basso)

Diritti	Durata	Madre	Padre	Retribuzione
Riposi giornalieri	Permessi giornalieri, durante il primo anno di vita del bambino, di: - due ore (se l'orario di lavoro è maggiore di sei ore) - un'ora (se l'orario è inferiore a sei) - raddoppio delle ore per parti gemellari	SI in alternativa	SI a) se i figli sono affidati solo al padre b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente c) se la madre non è lavoratrice dipendente	100%
Permessi per malattia del bambino	- senza limiti fino al 3° anno di vita del bambino - nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore, dai 3 agli 8 anni	SI in alternativa	SI in alternativa	Non retribuite

* l'astensione anticipata dall'inizio della gravidanza e posticipata fino al 7° mese dopo il parto, viene concessa solo alla madre lavoratrice adibita a lavorazioni rischiose e nocive, che non possa essere spostata ad altre mansioni. Tale periodo è retribuito come l'astensione obbligatoria "normale": 80% della retribuzione.

** L'80% della retribuzione è integrabile al 100% se previsto dal contratto o da accordi aziendali.

lavori vietati

Attività lavorative che obbligano al cambio di mansione o all'astensione dal lavoro

D.P.R. 1026/76 Art. 5: definisce i lavori vietati fino al normale periodo di astensione prima e dopo il parto e quelli vietati fino a sette mesi dopo il parto.

I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri vietati alla donna per tutta la gravidanza e nel periodo del puerperio in quanto situazioni lavorative a rischio sono:

A) i lavori vietati ai fanciulli e adolescenti (D.Lgs. 345/99);

Esempi di lavori vietati sono quelli che espongono a:

- RUMORE
- AMIANTO
- PIOMBO
- LAVORO NOTTURNO
- AGENTI BIOLOGICI
- SOSTANZE CANCEROGENE (R45, R49)
- PRODOTTI CHIMICI (mastici, colle, colori, vernici, pitture, smalti, solventi, diluenti) contenenti sostanze: tossiche (T), molto tossiche (T+), corrosivi (C), esplosivi(E), nocivi(Xn) e con frasi di rischio R 39, R 40, R 42, R 43, R 46, R 48, R 60, R 61,

irritanti (Xi) e con frasi di rischio R42 e R 43, estremamente infiammabili (F+).

B) i lavori che prevedono l'obbligo della visita medica periodica (DPR 303/56);

C) i lavori elencati nella tabella delle malattie professionali (DPR 1124/65 e DPR 336/94);

D) i lavori che comportano l'esposizione alle Radiazioni Ionizzanti (D. Lgs. 230/95 art.69);

E) i lavori su scale ed impalcature mobili o fisse;

F) i lavori di manovalanza pesante;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante;

H) i lavori con macchina mossa o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo;

I) i lavori con macchine scuolenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali;

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;

N) i lavori di monda e trapianto del riso;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di altro mezzo di comunicazione in moto.

Per i lavori indicati dalle lettere A, B, C, D, L, M l'interdizione dal lavoro dura fino a sette mesi dopo il parto, anziché fino a tre mesi.

Inoltre il DPR 1026/76 concede all'Ispettorato del Lavoro (ora Direzione Provinciale del Lavoro) il potere di estendere la protezione se ritiene che "sussistano condizioni ambientali sfavorevoli anche quando vi sono pericoli di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie nei periodi di epidemia" (es. maestra d'asilo nido).

lavoro notturno

Nuove regole per le lavoratrici madri

Legge 903/77 Art. 5 e L. 25/99 Art. 17: divieto di lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.



Inoltre "il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile".

pause durante il lavoro

D.lgs. 626/94 Art. 33 capo 10 punto 7: "le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate".

informazione e tutela lavorativa

Il datore di lavoro deve informare le lavoratrici sui rischi per la gravidanza presenti in azienda e sulle misure di prevenzione e protezione adottate

Il **D.lgs. 645/96** prescrive misure di tutela per la sicurezza e la salute delle lavoratrici che hanno informato il Datore di Lavoro del proprio stato di gravidanza.

Tale Decreto:

- rafforza il divieto di esposizione agli agenti chi-



mici, fisici e biologici pericolosi per la gravidanza;

- *ne aggiunge altri quali: le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica;*
- *conferma il divieto del lavoro notturno per tali lavoratrici;*
- *concede il diritto di usufruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali;*
- *prevede:*

per il datore di lavoro

con la collaborazione del Medico Competente l'obbligo di:

- *valutare i rischi per la salute riproduttiva individuando le condizioni di lavoro pericolose e quelle compatibili con la gravidanza;*
- *individuare le misure di prevenzione e protezione;*
- *informare le lavoratrici e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione;*
- *adoptare, in presenza di rischio per le lavoratrici, le misure necessarie per evitarne l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro;*
- *comunicare al Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del Lavoro) le possibilità o meno di*

spostamento a mansione non a rischio precisando i motivi organizzativi o produttivi.

per la lavoratrice

- *il diritto di essere informata dal datore di lavoro riguardo i rischi per la gravidanza presenti sul luogo di lavoro e le misure di prevenzione da adottare per evitarli;*
- *la possibilità di chiedere informazioni al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e al Medico Competente;*
- *il diritto di essere tutelata, dopo aver comunicato lo stato di gravidanza al Datore di Lavoro e di astenersi anticipatamente dal lavoro nel caso svolga un lavoro pericoloso, in assenza di mansioni alternative.*

Per qualsiasi chiarimento la lavoratrice può rivolgersi:

- al Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro Tel. 045 591251-8009922
- allo SPISAL (Servizio di Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro)
ULSS 20: Verona Tel. 045 8075923 • Colognola ai Colli Tel. 045 6138453
- ULSS 21: Legnago Tel. 0442 634212 • Bovolone Tel. 045 6999471
- ULSS 22: Bussolengo e Villafranca Tel. 045 6769418

procedure per ottenere l'astensione anticipata

Iter da seguire in caso di gravidanza a rischio

Si parla di "gravidenza a rischio" quando vi sono gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza.

In tal caso la lavoratrice, per ottenere l'autorizzazione di astensione anticipata dal lavoro, deve:

- 1) acquisire il "certificato medico" dal Ginecologo che certifica la sua patologia e la prognosi;
- 2) recarsi al proprio Distretto Sanitario di base per la conferma da parte del Medico pubblico; tale conferma non è necessaria, qualora il certificato di gravidanza a rischio sia stato rilasciato da uno specialista ginecologo appartenente a una struttura pubblica;
- 3) inoltrare al Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato) la richiesta di astensione anticipata, allegando la documentazione sanitaria in originale.

Consigli:

- la domanda può essere scritta su carta semplice riportando i dati come nel fac-simile di pagina 49;
- può essere inoltrata anche tramite posta;
- di tutta la documentazione si consiglia di tenere una copia per sé.



48

fac simile di domanda di astensione anticipata per gravidanza a rischio

Spett.le Direzione Provinciale del Lavoro
Servizio Ispezione del Lavoro
Via Filippinelli n. 3 - 37123 Verona
e p.c. al Direttore

Oggetto: domanda di astensione anticipata dal lavoro, ai sensi della Legge 30.12.71 n. 1204 sulla tutela della lavoratrice madre.

La sottoscritta.....
nata il 0
residente in CAP
Via n. Tel.
addetta a nel reparto
presso la Ditta
esercitante attività
con sede in CAP
Via n.

CHIEDE

di essere autorizzata ad assentarsi dal lavoro per complicanze della gravidanza, come previsto dall'art. 5, lettera a della Legge 1204/71, e come risulta dall'allegata certificazione sanitaria.

Data Firma

Allega alla presente il Certificato Medico originale di gravidanza.

(Si ricorda che tale certificato deve indicare le generalità della lavoratrice, l'epoca della gestazione alla data della visita, l'epoca presunta del parto, la diagnosi e la prognosi).



49

iter da seguire in caso di

“ lavoro a rischio”

La legislazione vigente (Decreto legislativo 26/3/2001 n. 151 TESTO UNICO SULLA MATERNITÀ) prevede che venga valutata la situazione lavorativa del personale femminile in relazione allo stato di gravidanza, allattamento e puerperio.

“ e’ vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri...”

• Il datore di lavoro ha effettuato la valutazione dei rischi nelle diverse residenze/servizi ed ha riscontrato la presenza dei seguenti fattori di rischio per la lavoratrice madre (rischi presenti in maniera diversa nelle varie mansioni lavorative):

- Movimentazione manuale dei carichi
- Rischio biologici
- Rischio chimico
- Lavoro notturno
- Possibili contatti con ospiti il cui comportamento può essere pericoloso per la lavoratrice madre
- Stazione eretta per più di meta' del tempo di lavoro
- Lavori su scale
- Posture affaticanti
- Guida di automezzi

- La lavoratrice informa il datore di lavoro del suo stato di gravidanza mediante consegna di certificato medico originale attestante la data presunta del parto al proprio responsabile di residenza/servizio)
- Il responsabile di residenza/servizio, qualora la mansione svolta dalla lavoratrice rientri tra quelle valutate “ a rischio per la gravidanza” dispone l’ allontanamento immediato della lavoratrice dal lavoro (utilizzando le ferie residue fino a quel momento maturate) e trasmette al datore di lavoro il certificato medico originale unitamente al Mod. 255 “ Tutela della lavoratrice madre”
- Il datore di lavoro, ricevuto il mod. 255 e il certificato medico originale, preso atto che la mansione svolta dalla lavoratrice NON E’ compatibile con lo stato di gravidanza e / o puerperio (e per motivi organizzativi non è possibile il cambio mansioni), informa per iscritto la Direzione Provinciale del Lavoro e segnala la necessità di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro (copia della richiesta viene trasmessa per conoscenza alla lavoratrice stessa).

