



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Reg. delib. n. 1802

Prot. n.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

OGGETTO:

Approvazione delle Linee di indirizzo per la tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e del bambino dalla gravidanza fino ai 7 mesi post partum

Il giorno **21 Novembre 2025** ad ore **12:35** nella sala delle Sedute
in seguito a convocazione disposta con avviso agli assessori, si è riunita

LA GIUNTA PROVINCIALE

sotto la presidenza del

VICEPRESIDENTE

ACHILLE SPINELLI

Presenti:

ASSESSORE

**ROBERTO FAILONI
FRANCESCA GEROSA
MATTIA GOTTARDI
SIMONE MARCHIORI
MARIO TONINA
GIULIA ZANOTELLI**

Assenti:

PRESIDENTE

MAURIZIO FUGATTI

Assiste:

IL DIRIGENTE

NICOLA FORADORI

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta

Il Relatore comunica:

il d.Lgs. n. 81/2008, recante in oggetto “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”, prevede che il Datore di lavoro ha l’obbligo di valutare i rischi per la salute e sicurezza, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall’esposizione a agenti fisici, chimici o biologici, nonché a specifiche mansioni, processi e condizioni lavorative. L’articolo 17 del medesimo decreto, recante obblighi del datore di lavoro non delegabili, chiarisce che il datore di lavoro non può delegare la valutazione dei rischi ed è tenuto ad elaborare, con il supporto del Medico competente, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) previsto dall'articolo 28 del medesimo decreto.

L’articolo 28 del medesimo decreto dispone che la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; tale valutazione riguarda anche la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei prodotti chimici impiegati, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro.

Il d.Lgs. n. 151/2001, recante in oggetto "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" salvaguardia la salute e la sicurezza della lavoratrice e del bambino durante il periodo di gravidanza, nel post-partum e nel reinserimento lavorativo.

Ai sensi dell’art. 17 del d.Lgs n. 151/2001 è disposto il divieto di adibire al lavoro le lavoratrici gestanti e madri entro i sette mesi successivi al parto, con conseguente astensione obbligatoria dal lavoro, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

La Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5 ottobre 2000, evidenzia che “la gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana” tuttavia chiarisce che “condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza”, lo stesso dicasi per il periodo dell’allattamento che la normativa tutela fino al settimo mese dopo il parto.

Risulta pertanto imprescindibile che la salute delle lavoratrici sia adeguatamente tutelata all'interno del contesto lavorativo durante il periodo di gestazione, nel post-partum e durante l'allattamento.

In provincia di Trento il Servizio Lavoro è competente nel rilasciare i provvedimenti di astensione dal lavoro per le lavoratrici in stato di gravidanza e fino a sette mesi dal parto, impiegate in mansioni a rischio per la salute e la sicurezza della madre e del bambino. Le presenti Linee di indirizzo sono state predisposte dall’Ufficio mercato del lavoro del Servizio lavoro in collaborazione con l'Unità Operativa di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (UOPSAL) dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento con lo scopo principale di fornire orientamenti normativi e operativi da diffondere al Datore di lavoro, ai Consulenti del lavoro, alle Organizzazioni sindacali, Associazioni datoriali di categoria, nonché ai Patronati e a tutti gli stakeholder interessati alla materia.

Il processo di revisione e aggiornamento è stato presentato al Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, istituito dalla Provincia autonoma di Trento proprio al fine di consentire a tutti i soggetti coinvolti nella materia la possibilità di portare il loro positivo contributo all'obiettivo comune di salvaguardia della salute della madre e del bambino. In particolare il testo è stato licenziato dal Sottogruppo n. 4 del Comitato provinciale di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 81/2008.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

udita la relazione;

visti gli atti citati in premessa;

a voti unanimi, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare per quanto esposto in premessa le “Linee di indirizzo per la tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e del bambino dalla gravidanza fino ai 7 mesi post partum” della Provincia autonoma di Trento che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare atto che le stesse entreranno in vigore unitamente all'esecutività dell'atto che le approva.

Adunanza chiusa ad ore 13:25

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Elenco degli allegati parte integrante

001 Linee di indirizzo per la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e del bambino dalla gravidanza fino ai 7 mesi pp

Il Vice Presidente
Achille Spinelli

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

IL DIRIGENTE
Nicola Foradori

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).



Azienda Provinciale
per i Servizi Sanitari
Provincia Autonoma di Trento



LINEE DI INDIRIZZO PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI E DEL BAMBINO DALLA GRAVIDANZA FINO AI 7 MESI POST PARTUM

Provincia Autonoma di Trento

LINEE DI INDIRIZZO PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI E DEL BAMBINO DALLA GRAVIDANZA FINO AI 7 MESI POST PARTUM

La presente pubblicazione è stata redatta da:

- Ufficio Mercato del Lavoro del Servizio lavoro della Provincia Autonoma di Trento
- Unità operativa prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (Uopsal) dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS)

Autrici: Seyedeh Soheila Arshad, Silvia Eccher, Paola Garbari, Silvia Girelli, Alberta Tonello

Novembre 2025

Indice generale

1. Premessa	5
2. Struttura del documento	8
3. Riferimenti normativi	9
4. Prima parte - la valutazione dei rischi	10
4.1 Percorso per la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di tutela	10
4.2 Ruolo del Medico Competente	12
4.3 Obbligo di informazione da parte del datore di lavoro	12
4.4 Obbligo di comunicazione dello stato di gravidanza da parte della lavoratrice occupata in mansioni pregiudizievoli	13
4.5 Indicazioni per un corretto DVR e impegni del datore di lavoro	14
4.6 Check-List per la valutazione della compatibilità della postazione di lavoro	18
4.7 La procedura per la tutela delle lavoratrici in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto	21
5. Seconda parte – criteri di valutazione di alcuni rischi	24
5.1 Lavoro gravosi o pregiudizievoli che richiedono l'applicazione dell'articolo 17 comma 1 del Decreto Legislativo 151/01	25
5.2 Rischi correlati al tipo di attività svolta, al luogo di lavoro e all'organizzazione del lavoro	25
- Postura eretta prolungata	25
- Movimentazione Manuale dei Carichi	27
- Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori	28
- Rumore	28
- Rischio biologico	29
- Rischio chimico	30
- Campi elettromagnetici	31
- Sollecitazioni termiche	31
6. Terza parte – schede di alcune mansioni	34
addetta pulizie	35
assistente di base	36
assistente alla poltrona	37
cassiera/addetta vendita	38
cuoca/addetta mensa	39

educatrice nido/insegnante scuola infanzia	40
insegnante	41
personale di sostegno scuole	42
parrucchiera/estetista	43
7. Quarta parte – percorso e modulistica	44
7.1 Valutazioni dell'Ufficio provinciale competente	44
7.2 Tempi di emanazione del provvedimento	45
7.3 Rigetto dell'istanza e tempi per le osservazioni	46
7.4 Dove Rivolgersi	47
8. Allegati Decreto Legislativo 151/2001	48
8.1 Allegato A	48
8.2 Allegato B	49
8.3 Allegato C	50
9. Circolari e note del Ministero del lavoro e politiche sociali e dell'Ispettorato nazionale del lavoro	51

1. Premessa

Le presenti Linee di indirizzo sono finalizzate a fornire orientamenti normativi e operativi a favore del Datore di lavoro, dei Consulenti del lavoro, delle Organizzazioni datoriali e sindacali, nonché ai Patronati e a tutti gli stakeholder interessati alla materia, in merito agli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001, recante ad oggetto "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", e alle normative ad esso collegate con l'intento di garantire la salvaguardia della salute e della sicurezza della lavoratrice e del bambino durante il periodo di gravidanza, nel post-partum e nel reinserimento lavorativo. Premessa fondamentale è quanto indicato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 05/10/2000 secondo cui: "la gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana" tuttavia "condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza", lo stesso dicasi per il periodo dell'allattamento che la normativa tutela fino al settimo mese dopo il parto. Pertanto, risulta imprescindibile che la salute delle lavoratrici sia adeguatamente tutelata all'interno del contesto lavorativo durante il periodo di gestazione, nel post-partum e nel corso dell'allattamento.

Il Gruppo di lavoro che ha redatto le presenti Linee d'Indirizzo, composto dalle funzionarie dell'Ufficio mercato del lavoro del Servizio Lavoro¹ della Provincia Autonoma di Trento e dell'Unità Operativa di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (di seguito UOPSAL) dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento, ha inteso mettere a confronto competenze multidisciplinari, al fine di delineare una procedura condivisa e di stabilire i rispettivi ruoli, tenendo conto delle specifiche competenze di

¹ La Provincia Autonoma di Trento esercita la vigilanza in materia d'igiene, di medicina del lavoro, di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di malattie professionali e, stante delega conferita dall'art. 3 del D.P.R. 26.01.1980, n. 197, in materia di vigilanza per l'applicazione delle norme relative alla previdenza e alle assicurazioni sociali e la tutela del lavoro.

ciascun componente del gruppo, nella valutazione e nella definizione delle istanze relative all'astensione lavorativa delle madri quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Un ulteriore obiettivo del gruppo di lavoro è quello di diffondere i contenuti delle presenti Linee di indirizzo tra tutti i soggetti, pubblici e privati, operanti nella provincia di Trento interessati, affinché tale strumento costituisca uno strumento utile e di riferimento per la corretta attuazione delle disposizioni legislative in materia.

Preme specificare che l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità inizia a partire dal settimo mese di gravidanza e si prolunga fino al terzo mese dopo il parto (art. 16 Testo Unico sulla maternità e paternità - D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.). Tuttavia il medesimo decreto chiarisce che in particolari situazioni, è possibile richiedere il congedo anticipato per gravidanza a rischio nei seguenti casi (art. 17, comma 2):

- a) gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'astensione dal lavoro di cui alla sopracitata lettera a) è disposta dall'Azienda Provinciale dei Servizi Sanitari (APSS), secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto.

D'altro canto, ai sensi dell'articolo 20, nei casi in cui la lavoratrice non rientri nelle lettere a), b) e c) e - ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (cinque mesi) - 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. Inoltre, la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), modificando l'articolo 16 del D.Lgs. 151/2001, consente alle lavoratrici in gravidanza di proseguire con l'attività lavorativa fino al nono mese, potendo pertanto usufruire del congedo obbligatorio (cinque mesi) interamente dopo il parto.

2. Struttura del documento

Il documento si compone di quattro parti:

- la prima parte è dedicata alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri che deve essere effettuata dal datore di lavoro in collaborazione con il Medico competente, ove presente;
 - la seconda parte è dedicata alle attività a rischio a cui non può essere adibita la lavoratrice dal concepimento fino ai sette mesi post partum. Sono state esaminate alcune condizioni/processi di lavoro per le quali la norma rileva la presenza di rischi da valutare e che nella realtà operativa sono di riscontro frequente;
 - nella terza parte vengono esaminate alcune mansioni che sono state oggetto di confronto tra Servizio lavoro e UOPSAL. Tali schede sono state redatte tenuto conto dell'aggiornamento normativo in materia e delle valutazioni effettuate dai Servizi nel corso degli anni. Sono pertanto da considerarsi come una base di partenza per l'impostazione di comportamenti condivisi.
- L'obiettivo è quello di fornire indicazioni di massima agli operatori interessati, fermo restando che la valutazione della presenza o meno di rischi per la gravidanza e/o l'allattamento di una lavoratrice non può prescindere dall'esame del rischio specifico della mansione e del contesto lavorativo in cui viene svolta, in ultima analisi da una valutazione caso per caso.
- nella quarta parte si riporta il percorso da adottarsi a seguito della presentazione, da parte della lavoratrice, del certificato di gravidanza al datore di lavoro, e i contatti del Servizio lavoro e di UOPSAL.

In calce al documento si riportano gli allegati A, B e C del D del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 con indicate le cautele e i divieti che devono applicarsi alle lavoratrici in gravidanza entro i sette mesi dal parto.

3. Riferimenti normativi

La normativa di tutela del lavoro genitoriale è attualmente riunita nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante ad oggetto "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità". In esso sono contenute le disposizioni sulla maternità relative ai congedi, riposi, permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Nello specifico, nelle presenti Linee di indirizzo si fa riferimento alle disposizioni di cui agli artt. 6, 7, 11, 12 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001 finalizzate a tutelare la salute della lavoratrice madre e del bambino attraverso l'adozione di misure di protezione in relazione alle condizioni di lavoro e alle mansioni svolte ovvero attraverso l'astensione dal lavoro.

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, la normativa di riferimento è riunita nel D.Lgs. 81/2008, recante ad oggetto "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" che prevede che il Datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi per la salute e sicurezza, con riferimento ai rischi derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché a specifiche mansioni, processi e condizioni lavorative.

4. Prima parte - la valutazione dei rischi

4.1 Percorso per la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di tutela

La vigente normativa a tutela delle lavoratrici madri attribuisce al Datore di lavoro l'obbligo di valutare i rischi per la salute e sicurezza, con particolare riferimento ai rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici, chimici o biologici, nonché a specifiche mansioni, processi e condizioni lavorative. Qualora i risultati di tale valutazione evidenzino un rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il Datore di lavoro è tenuto ad adottare idonee misure di prevenzione e protezione necessarie per evitare l'esposizione, modificando, in via temporanea, le condizioni di lavoro, la mansione e/o l'orario di lavoro (art. 17 del D.Lgs. 151/01). Ciò può comportare, a titolo esemplificativo, l'esonero della lavoratrice da specifiche attività, l'affiancamento da parte di altro personale nell'esecuzione delle medesime o, in alternativa, l'assegnazione della lavoratrice a mansioni² diverse per tutta la durata del periodo di divieto. Qualora la lavoratrice venga assegnata a mansioni differenti rispetto a quelle abituali, essa conserva il diritto alla retribuzione corrispondente alle mansioni originarie, nonché la qualifica professionale di provenienza. In caso di assegnazione a mansioni equivalenti o superiori, si applicano le disposizioni di cui all'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), come previsto dagli artt. 7 e 17 del D.Lgs. 151/01.

² «Lo spostamento ad altra mansione non va inteso in senso assoluto, cioè quando il datore di lavoro non ha alcuna mansione alternativa a cui adibire la lavoratrice, bensì in senso relativo, cioè quando la mansione alternativa astrattamente reperibile risulti in concreto onerosa per la lavoratrice e al contempo poco utile per l'organizzazione aziendale; infatti, a norma dell'art. 1175 c.c., è da ritenersi "inesigibile da parte del datore di lavoro una prestazione lavorativa tanto ridotta da diventare inutilmente gravosa per la lavoratrice, costretta ad affrontare il disagio di recarsi sul posto di lavoro, per restare oziosa o rendere una prestazione lavorativa di minima utilità per il datore di lavoro"». (interpello prot. n. 6584 del 28/11/2006 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)
«"in linea di principio [*viene riconosciuto*] un potere "esclusivo" del datore di lavoro di valutare la fattibilità dello spostamento tenuto conto che egli è l'unico soggetto in grado di conoscere, in quanto da lui stesso definita in ragione del ruolo rivestito, l'effettiva organizzazione aziendale"». (nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. n. 7553 del 2013). Ciò al fine di garantire l'efficienza dell'organizzazione aziendale e non compromettere le finalità economiche dell'azienda stessa.

Qualora tali misure non siano attuabili, il Datore di lavoro ha l'obbligo di allontanare immediatamente la lavoratrice in stato di gravidanza e/o in periodo di allattamento, provvedendo a darne comunicazione scritta al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione dal lavoro per rischio lavorativo.

La valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28, comma 2, del D.Lgs. 81/08, deve essere effettuata dal Datore di lavoro in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare con il Medico Competente, il quale riveste un ruolo determinante nell'individuazione delle mansioni potenzialmente rischiose per la lavoratrice e delle misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il D.Lgs. 81/08 prevede che il Documento di Valutazione dei Rischi deve avere una data certa, *"il documento di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53 del decreto, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato [...]"*

In conformità a quanto disposto dall'art. 29, comma 3, del D.Lgs. 81/08, la valutazione dei rischi dovrà essere tempestivamente rielaborata ogni qualvolta intervengano modifiche significative che alterino la percezione dei rischi sul luogo di lavoro. Tali modifiche possono includere in particolare:

- modifiche del processo produttivo;
- modifiche all'organizzazione del lavoro, significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- infortuni gravi;

- quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità;
- nuove nomine all'interno dell'organigramma della sicurezza;
- aggiornamenti normativi che ne richiedono la revisione;
- cambio sede o apertura di una sede distaccata.

4.2 Ruolo del Medico Competente

Ai sensi dell'articolo 25 del D.Lgs. 81/2008, recante obblighi del Medico competente, al comma 1 è chiarito che tale figura "collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro [...]".

La valutazione dei rischi deve pertanto essere effettuata dal datore di lavoro in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare con il Medico Competente che, ove presente, riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

4.3 Obbligo di informazione da parte del datore di lavoro

Relativamente ai risultati della valutazione dei rischi sopra indicati e alle conseguenti misure di prevenzione, il Datore di lavoro deve informare i lavoratori e le lavoratrici.

L'obbligo di informazione ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 81/08 prevede che il Datore di lavoro fornisca le necessarie informazioni sui rischi specifici cui sono esposti i lavoratori/lavoratrici in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia. Al comma 4 viene esplicitato che "il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo".

Per quanto riguarda l'obbligo informativo specifico nei confronti delle lavoratrici, il comma 2 dell'art. 11 del Testo Unico sulla maternità precisa di comunicare, alle lavoratrici e ai loro rappresentanti per la sicurezza, i risultati della valutazione e le conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate. Le lavoratrici vanno altresì informate che tutte le misure di tutela previste dal D.Lgs. n. 151/2001 saranno attivate solo dopo aver comunicato al datore di lavoro lo stato di gravidanza anche mediante la presentazione del certificato medico che lo attesta³.

4.4 Obbligo di comunicazione dello stato di gravidanza da parte della lavoratrice occupata in mansioni pregiudizievoli

Ai sensi dell'articolo 8, il comma 2 del D.Lgs. 151/2001 in caso di esposizione a radiazioni ionizzanti precisa che "è fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato".

In tutti gli altri casi è comunque necessaria tale comunicazione affinché il datore di lavoro possa adottare tutte le misure di tutela (articolo 6, c. 1).

³ Nota INL "Indicazioni Operative" di data 08/07/2025 nr. 5944

4.5 Indicazioni per un corretto DVR e impegni del datore di lavoro

L'articolo 17 del D.Lgs. 81/2008, recante obblighi del datore di lavoro non delegabili, chiarisce che il Datore di lavoro non può delegare la valutazione dei rischi ed è tenuto ad elaborare, con il supporto del Medico competente, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) previsto dall'articolo 28 del medesimo decreto. L' articolo 28 chiarisce inoltre che la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei prodotti chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Il DVR è un documento aziendale, redatto a conclusione della valutazione dei rischi e deve contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al Datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantire la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono

provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale (ove nominato) e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio (ove nominato);

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Il datore di lavoro, ai fini della valutazione dei rischi per le lavoratrici durante il periodo tutelato (dall'inizio della gravidanza fino ai sette mesi dopo il parto), deve pertanto:

1) in collaborazione con la figura Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico Competente, consultata anche quella del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento e indicarle nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) (vedi Tab n. 1);

2) integrare il DVR con l'analisi e l'identificazione delle attività incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:

- modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
- richiesta al Servizio Lavoro di interdizione dal lavoro;

3) informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza. D'altra parte la lavoratrice correttamente informata,

consapevole cioè dei propri diritti e dei rischi per la sua salute e di quella del bambino, deve informare tempestivamente del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro.

Nella Tabella 1 sotto riportata sono indicati gli elementi essenziali per la stesura di un corretto DVR a tutela delle lavoratrici madri che il Datore di lavoro è obbligato a valutare in collaborazione con il Medico competente.

Tabella 1. Sezione dedicata alle lavoratrici madri nel DVR aziendale⁴

RISCHI LAVORATIVI per MANSIONE	PERIODO PRE/POST PARTUM	MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
<p>Per ogni mansione dovranno essere valutati i rischi relativi alle attività specifiche e quelli relativi all'ambiente in cui tali mansioni vengono effettuate, in particolare i seguenti rischi: FISICI: (es. rumore, radiazioni, vibrazioni, microclima, campi elettromagnetici, microonde, ultrasuoni); CHIMICI (es. fumi, vapori di solventi, colle – sostanze chimiche tossiche, nocive, corrosive, infiammabili) BIOLOGICI; INFORTUNISTICI (es. aggressioni, colpi, urti); LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (es. stazione eretta, posizione affaticanti, lavoro su scale, sollevamento pesi); ecc (in base alla valutazione dei rischi).</p>	<p>Per ogni mansione individuare il periodo in cui sono presenti i rischi e se è necessario procedere con un cambio mansione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gravidanza • fino a sette mesi dopo il parto 	<p>Il DVR deve contenere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. se è possibile modificare le condizioni di lavoro (specificare quali); 2. l'individuazione del cambio mansione (specificare in dettaglio quale e in quale reparto); <p>Se non è possibile quanto sopra, la procedura per richiedere l'allontanamento della lavoratrice e contestuale informativa scritta al Servizio lavoro per il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro.</p>	<p>I lavori vietati e i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici sono indicati negli allegati A, B e C del Decreto 151/01.</p>

⁴ La valutazione dei rischi specifica per le lavoratrici madri deve descrivere fedelmente la reale situazione lavorativa e il contesto, non può limitarsi a quanto richiesto dalla normativa.

4.6 Check-List per la valutazione della compatibilità della postazione di lavoro

La check list⁵ sotto riportata può essere utilizzata dal Datore di lavoro per la valutazione della compatibilità di ogni postazione del lavoro, presso la quale può essere impiegata la lavoratrice, con lo stato di gravidanza (Pre) e/o con il puerperio (Post: fino a sette mesi dopo il parto).

Nella check list, a titolo esemplificativo, è indicato un elenco non esaustivo dei rischi riscontrabili nelle realtà produttive da prendere in considerazione.

Istruzioni per l'utilizzo della check list:

- controllare la presenza dei rischi indicati nella check list su ogni posizione di lavoro e/o mansione;
- quando è presente anche solo uno dei rischi, verificare la possibilità di:
 - modificare/eliminare il rischio sulla posizione di lavoro
 - cambiare la lavoratrice di mansione.

Qualora non sia possibile eliminare i rischi o cambiare mansione, il Datore di lavoro deve tempestivamente presentare istanza di astensione per mansione pregiudizievole al Servizio Lavoro al fine di ottenere il conseguente provvedimento autorizzativo.

⁵ Check list per la rilevazione dei rischi per le lavoratrici in gravidanza adattata e tratta dal Protocollo di Intesa per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri tra Regione del Veneto - Assessorato alle Politiche Sanitarie – Direzione Regionale Prevenzione e Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali – Direzione Regionale del Lavoro di Venezia (ultimo aggiornamento maggio 2012), integrata con il supporto di UOPSAL.

RISCHI PRESENTI O OPERAZIONI SVOLTE	Rischio presente	Pre	Post
La lavoratrice sta in piedi per più di metà del turno lavorativo?			
La lavoratrice deve stare seduta in posizioni obbligate?			
La lavoratrice esegue ripetuti piegamenti o rotazione del busto?			
La mansione prevede l'uso di scale, impalcature o pedane?			
La lavoratrice esegue movimenti ripetitivi degli arti superiori la cui valutazione OCRA ha evidenziato un rischio?			
La lavoratrice esegue movimentazione manuale di pesi?			
La lavoratrice esegue movimentazione manuale dei carichi la cui valutazione LI ha evidenziato rischio superiore a 1?			
La lavoratrice esegue operazioni con contatto o esposizione a rischio biologico?			
La lavoratrice esegue movimentazione di carichi animati?			
La lavoratrice esegue mansioni con esposizione personale a rumore superiore a 80 dBA (Lex,8h)?			
La lavoratrice esegue mansioni con esposizione personale a rumore superiore a 85 dBA (Lex,8h)?			
La lavoratrice esegue lavori a bordo di mezzi di trasporto (es. carrelli elevatori, autobus, treni, navi, aerei, ecc.)?			
La lavoratrice esegue lavori con utilizzo di utensili comportanti vibrazioni o scuotimenti mano-braccio (esempio: ribattitrici, martelli ad asse flessibile, motoseghe)?			

La lavoratrice esegue lavori comportanti vibrazioni a tutto il corpo?			
La lavoratrice usa macchine mosse a pedale?			
La mansione svolta dalla lavoratrice espone radiazioni NON ionizzanti (radiazioni infrarosse o ultraviolette).			
La mansione svolta dalla lavoratrice espone radiazioni ionizzanti.			
La lavoratrice esegue lavori con esposizione a sollecitazione termiche estreme (ambienti severi caldi o severi freddi) e/o esposizione a sbalzi termici?			
La lavoratrice impiega direttamente o è esposta a sostanze o agenti chimici classificati come pericolosi per la salute?			

4.7 La procedura per la tutela delle lavoratrici in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto

1) La Lavoratrice:

accertato lo stato di gravidanza, lo comunica al Datore di Lavoro con un certificato medico indicante la data presunta del parto.

2) Il Datore di lavoro:

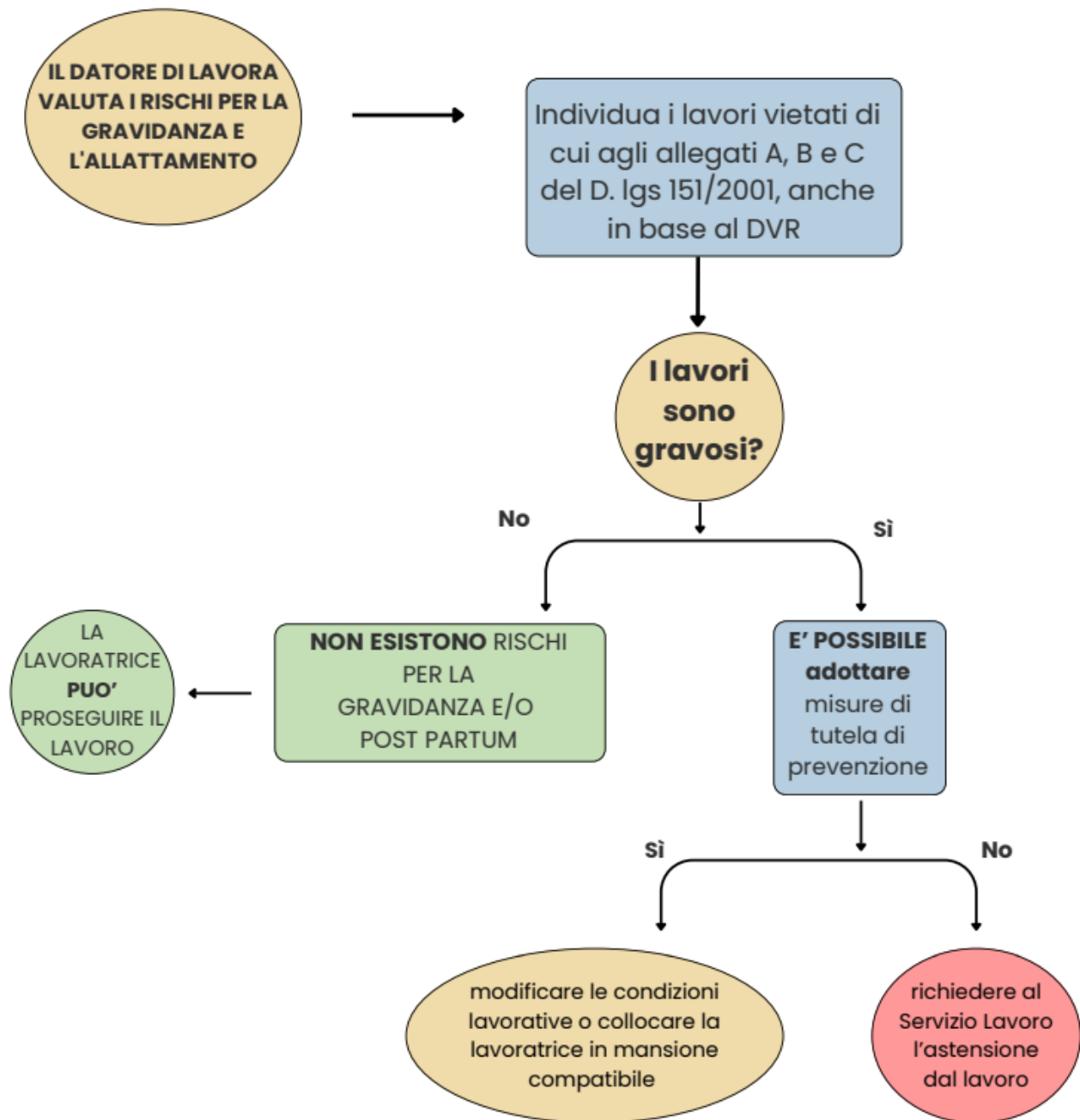
- venuto a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice verifica, con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e il Medico Competente ove presente, se la mansione svolta rientra tra quelle rilevate come pregiudizievoli secondo le conclusioni della sezione specifica del DVR per le lavoratrici madri, adotta le misure di tutela necessarie;
- qualora la mansione, o singole attività svolte dalla lavoratrice gestante (durante l'orario lavorativo), risultassero pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, il datore di lavoro è tenuto ad applicare quanto previsto dal DVR, valutando la possibilità di cambiare la mansione o, ove possibile, di riorganizzare l'attività lavorativa informando la lavoratrice e il RLS (ove nominato) o RLST (ove designato) sui rischi presenti sul luogo di lavoro, sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare.
- nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'azienda in attività non a rischio, lo comunica al Servizio Lavoro che può disporre, avvalendosi dei competenti organi (UOPSAL), l'interdizione dal lavoro fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (due mesi prima della data presunta del parto) o, se antecedente, fino alla data di scadenza del contratto di lavoro a termine.

3) Il rientro al lavoro della lavoratrice:

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire al termine del congedo di maternità obbligatoria, ovvero dopo i tre mesi dal parto, solamente se la

lavoratrice non risulta esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento (in base al DVR aziendale).

Schema per la valutazione dei rischi e procedura per l'adozione delle misure di prevenzione.



5. Seconda parte – criteri di valutazione di alcuni rischi

Si sottolinea che, al di là dei riferimenti legislativi specifici per i singoli fattori di rischio, l'Organo di Vigilanza ha la facoltà di disporre l'allontanamento delle lavoratrici madri da condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (art. 7 comma 4 D.Lgs. 151/01).

L'Organo di Vigilanza può ritenere inoltre che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli anche quando vi siano pericoli di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con particolari strati di popolazione, specie in periodi di *epidemia*.

Al fine di agevolare l'istruttoria amministrativa di seguito si indicano le attività lavorative che risultano particolarmente pericolose e faticose (elenco non esaustivo⁶):

- lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante o scomoda (vedasi approfondimento in seguito);
- lavori su scale e impalcature mobili e fisse, con pericolo di caduta;
- trasporto e sollevamento di pesi (vedasi approfondimento in seguito);
- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esige sforzo⁷;
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni⁸;
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria;
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto⁹;
- lavori che espongono a temperature troppo basse o troppo alte;

⁶ contenente nella nota INL "Indicazioni Operative" di data 08/07/2025 nr. 5944

⁷ «Le attività fisiche particolarmente affaticanti sono considerate tra le cause di aborti spontanei. È importante assicurare che il volume e il ritmo dell'attività non siano eccessivi e, dove possibile, le lavoratrici abbiano un certo controllo del modo in cui il lavoro è organizzato» (nota INL n. 5944 data 08/07/2025 "indicazioni operative").

⁸ «Un'esposizione di lungo periodo a vibrazioni che interessano il corpo intero può accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sottopeso » (nota INL n. 5944 data 08/07/2025 "indicazioni operative").

⁹ «L'esposizione a vibrazioni a bassa frequenza, come accade per uso di mezzi in movimento, può accrescere il rischio di aborti spontanei. Il lavoro a bordo di veicoli può essere di pregiudizio per la gravidanza soprattutto per il rischio di microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti, sobbalzi o traumi che interessino l'addome. » (nota INL n. 5944 data 08/07/2025 "indicazioni operative").

5.1 Lavoro gravosi o pregiudizievoli che richiedono l'applicazione dell'articolo 17 comma 1 del D.Lgs. 151/01

La norma prevede che "il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo " del Ministero del lavoro [...]" (in PAT Servizio Lavoro). Il Decreto Ministeriale che avrebbe dovuto elencare i lavori a rischio a tutt'oggi non è stato ancora emanato.

In assenza dei decreti applicativi che avrebbero dovuto chiarire quali fossero i lavori da ritenersi gravosi o pregiudizievoli le presenti Linee indicano la necessità di valutare i posti di lavoro ristretti o postazioni non sufficientemente adattabili per tenere conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza.

5.2 Rischi correlati al tipo di attività svolta, al luogo di lavoro e all'organizzazione del lavoro

Gli elenchi sotto riportati sono da intendersi non esaustivi e pertanto per la valutazione dei rischi è opportuno confrontarsi sempre con il Medico competente.

- Postura eretta prolungata

La nota INL 5944/2025 chiarisce che "per stazionamento eretto devono intendersi non soltanto le ipotesi in cui la mansione della lavoratrice

comporti in maniera continuativa la posizione eretta, ma anche le ipotesi in cui la lavoratrice possa deambulare. A riguardo, richiama la nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 20211 del 6/11/2015 che, in riferimento alla configurabilità dell'ipotesi di "stazionamento in piedi per più di metà dell'orario di lavoro" per le lavoratrici madri espletanti le mansioni di commessa-addetta alla vendita, ai fini della corretta emanazione, nei confronti delle stesse, di provvedimenti di astensione al lavoro ha affermato che: "si ritiene che la mansione di commessa-addetta alla vendita possa farsi rientrare nelle ipotesi di cui allegato A lettera G), durante la gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, a nulla rilevando la circostanza che la lavoratrice possa deambulare durante l'orario di lavoro, atteso che la casistica in esame comprende anche i lavori che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante". Di conseguenza, nel caso della commessa-addetta alla vendita, appare ragionevole affermare che la stessa sia costretta ad una posizione particolarmente affaticante, rimanendo in piedi (anche se deambula all'interno del punto vendita). Pertanto, ove si dovessero riscontrare casi analoghi nelle specifiche mansioni assegnate alla lavoratrice che comportino una "posizione particolarmente affaticante" dovranno essere emessi i relativi provvedimenti di astensione."

I provvedimenti di interdizione pertanto riguardano quelle situazioni in cui la prestazione lavorativa comporti lo stazionamento in piedi per metà dell'orario giornaliero svolto dalla lavoratrice in qualsiasi regime orario previsto dai contratti collettivi applicati in quanto periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.

Si precisa, ad ogni buon fine, che l'astensione prevista dalla lettera G) dell'Allegato A del D.Lgs. n. 151/2001 termina allo scadere del congedo obbligatorio di maternità, non al compimento dei sette mesi di vita del bambino.

- Movimentazione Manuale dei Carichi

L'Allegato A specifica che il divieto di trasporto di cui all'art. 7, co.1, del D.Lgs. n. 151/2001 va inteso, come chiarito nella nota INL 5944/2025, come "divieto di adibire la lavoratrice al trasporto, sia a braccia sia a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida e al sollevamento dei pesi, compreso il carico, scarico e ogni altra operazione connessa. A riguardo, come già sancito dalla circolare INL prot. n. 553 del 02/04/2021, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di tutela della lavoratrice nel periodo ante e post partum, si ritiene sufficiente la mera constatazione della adibizione della lavoratrice madre a mansioni di trasporto e al sollevamento di pesi, ferma restando una valutazione circa l'impossibilità di adibizione ad altre mansioni.

In tal senso la nota di INL 5944/2025, chiarisce che:

- vige il divieto generalizzato;
- l'adibizione a tali mansioni costituirebbe comunque condizione sufficiente per il riconoscimento della tutela della lavoratrice con la conseguente emanazione del provvedimento di interdizione.

È comunque opportuno evidenziare che per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga movimentato in via non occasionale nella giornata lavorativa tipo. 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.

Si precisa inoltre che, nella fase post-partum, alla ripresa dell'attività lavorativa, alla lavoratrice madre dovrà essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (UNI ISO 11228-1) sia superiore o uguale a 1."

- Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori

L'aumento di liquidi o di tessuto adiposo legato alla gravidanza e fattori occupazionali (uso di strumenti vibranti, lavori ripetitivi che richiedono un continuo utilizzo delle mani anche con l'impiego di forza, ecc.) possono concorrere all'instaurarsi delle cosiddette patologie da sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore quali ad es. la sindrome del tunnel carpale.

Il D.Lgs. 81/2008 prevede per le vibrazioni trasmesse al sistema mano braccio un valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, pari a $2,5 \text{ m/s}^2$. Qualora tale livello di azione sia superato, il datore di lavoro è tenuto ad attuare misure di tutela per i soggetti esposti, quali misure tecniche ed organizzative volte a ridurre al minimo l'esposizione e la sorveglianza sanitaria. Sulla base di ciò possiamo considerare significativa, ai fini della possibile insorgenza di patologie a carico dell'arto superiore, l'esposizione a vibrazioni pari o superiore al livello di azione, indipendentemente dal tipo di alimentazione dell'utensile in oggetto (elettrico o ad aria compressa). Occorre tuttavia prendere in considerazione anche altri fattori di rischio per l'arto superiore eventualmente associati, che vanno globalmente considerati ai fini di una valutazione sui provvedimenti di tutela da adottare, in particolare, la postura che la lavoratrice deve assumere, la ripetitività dei movimenti, la forza impiegata, possono concorrere, insieme alle vibrazioni, all'insorgenza di patologie da sovraccarico biomeccanico dell'arto superiore.

- Rumore

L'esposizione prolungata a rumori forti può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza; si ipotizza una vasocostrizione arteriolare che potrebbe essere responsabile di una diminuzione del flusso placentare. Evidenze sperimentali suggeriscono che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita. Il rumore

rientra tra gli agenti di cui all'allegato C che il datore di lavoro deve valutare, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il criterio adottato per l'allontanamento dall'esposizione è il seguente:

- per tutto il periodo della gravidanza quando i livelli di esposizione al rumore siano uguali o superiori a 80 dB A;
- per il periodo del post parto quando i livelli di esposizione siano uguali o superiori a 85 dB A.

- Rischio biologico

Le attività lavorative che espongono professionalmente ad agenti biologici sono suddivise in base alle modalità di uso/esposizione in 2 gruppi; 1) attività con uso deliberato di agenti biologici ad esempio nei laboratori di microbiologia, nell'industria farmaceutica o chimica, nel trattamento di rifiuti oppure le attività in agricoltura con uso di fertilizzanti o di antiparassitari microbici, ecc; 2) attività nelle quali gli agenti biologici non sono deliberatamente utilizzati ma sono presenti e possono costituire fonte di rischio per i lavoratori (attività sanitarie, accudimento bambini età prescolare, manutenzioni di impianti fognari, impianti di depurazione delle acque di scarico, ecc). In questo 2° gruppo il rischio biologico è solo teoricamente presente e può interessare il lavoratore solo in circostanze accidentali ma spesso prevedibili e quindi, almeno in parte, prevenibili.

L'esposizione ad alcuni agenti biologici di gruppo 2, 3 e 4 rappresentati da batteri, virus, parassiti e funghi va evitata durante la gravidanza 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, ai sensi dell'allegato C del D.Lgs. 151/2001. Il rischio dipende dalla valutazione del rischio biologico (elevato o moderato), dalla natura dell'agente biologico, dalle sue modalità di diffusione compreso quella per via placentare, dalle misure di prevenzione disponibili e dallo stato immunitario della lavoratrice. Alcuni esempi di contagio durante la gravidanza considerate tra le malattie

infettive più temute sono rappresentate da Rosolia, Toxoplasma, Citomegalovirus (un'infezione diffusa nella collettività umana) e Varicella, che possono provocare la perdita del nascituro o danni fisici e neurologici a carico dello stesso.

- Rischio chimico

Tra le attività considerate faticose, pericolose e insalubri, vietate ai sensi dell'Allegato A lettera A ci sono quelle previste dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262 che richiamano le attività vietate ai minori (di seguito elenco non esaustivo).

Agenti chimici: a) sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+) ai sensi del D. Lgs. 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del D. Lgs. n. 65/2003 (già D. Lgs. n. 285/1998); b) sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei decreti legislativi di cui al punto 3 a) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi: H 370 provoca danni agli organi, H351 sospettato di provocare il cancro, H334 può provocare sintomi allergici o asmatici o difficoltà respiratorie se inalato, H317 può provocare una reazione allergica cutanea, H340 può provocare alterazioni genetiche H373 può provocare danni agli organi in caso di esposizione prolungata o ripetuta, H360 D può nuocere al feto-tossicità riproduttiva; c) sostanze e preparati classificati irritanti; d) sostanze e preparati di cui al titolo X, capo II, D. Lgs. n. 81/2008 (già titolo VII D. Lgs. n. 626 del 1994); e) piombo e composti; f) amianto.

A tale elenco, non esaustivo, si aggiunge la classificazione H362 può nuocere al lattante, H360 FD può nuocere alla fertilità o provocare la morte del feto, H361d sospettato di nuocere al feto-sviluppo.

- Campi elettromagnetici

La letteratura sull'argomento è ancora abbastanza scarsa. Vista la natura ubiquitaria dell'esposizione a queste radiazioni non ionizzanti (quali ad es. attività in radiologia, fisiochinesiterapia o utilizzo macchine taglio-laser, ecc), anche un piccolo aumento di rischio, inerente all'esposizione potrebbe comportare conseguenze per la salute del nascituro. I campi elettromagnetici sono inclusi nella lista IARC (International Agency for Research on Cancer) come possibili cancerogeni. Pertanto non si può escludere che esposizioni a campi elettromagnetici possano determinare un rischio accresciuto per il nascituro. Data l'incertezza sugli effetti dell'esposizione in condizioni normali e in gravidanza, si consiglia di adottare il divieto di apparecchiature generatrici di "radiazioni non ionizzanti" nel periodo di gestazione.

- Sollecitazioni termiche

Nella Comunicazione della commissione europea sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE del Consiglio), viene chiarito che durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano di stress da calore. L'esposizione prolungato al calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. Il rischio si riduce di norma dopo il parto ma non è certo con quanta rapidità migliori la tolleranza. L'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore (ad es. lavorazioni all'aperto in edilizia/agricoltura). Il lavoro prolungato a temperature molto fredde (ad es. in celle frigo) può essere pericoloso per le gestanti e i nascituri. I rischi aumentano comunque nel caso di un'esposizione a improvvisi sbalzi di temperatura.

- Rischio di reazioni improvvise e violente da parte degli utenti

È un rischio presente in particolare nelle strutture semiresidenziali socio-sanitarie pubbliche e private per le attività di assistenza nei reparti psichiatrici, SERD, nelle strutture semiresidenziali delle cooperative sociali/fondazioni/associazioni che hanno in carico utenti psichiatrici.

- Pendolarismo

Il viaggio tra il luogo di lavoro e l'abituale residenza non viene contemplato dalla legislazione. Il Ministero con nota prot 2809/2011 e 3784/2015 chiarisce che: "l'indicazione di cui alla lettera b) dell'art. 17 del D.Lgs. 151/2001 rimanda a un contesto intrinsecamente legato al luogo di lavoro da intendersi con quello in cui la lavoratrice svolge normalmente le proprie mansioni. [...] Non sembra ostare alla suddetta interpretazione il fatto che la commissione Europea abbia affermato che gli spostamenti possono essere problematici per le donne gestanti. Nel 2003 il D.Lgs. di attuazione delle Direttive Europee ha confermato l'esclusione dalla definizione di "orario di lavoro" del tempo impiegato per recarsi al lavoro [...]. pertanto il provvedimento di astensione può essere emanato solo in presenza di rischi legati all'ambiente di lavoro o alle mansioni, ovvero agli spostamenti soltanto qualora essi siano intrinsecamente connaturati al tipo di lavoro svolto, così da essere necessari durante l'orario di lavoro. Qualora la lavoratrice gestante non sia in condizioni di sopportare il disagio dello spostamento quotidiano potrà richiedere un provvedimento di astensione anticipata per gravidanza a rischio al competente ufficio APSS ai sensi della lettera a) del suindicato articolo 17.

- Lavoro notturno

È 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 richiesta astensione anticipata.

6. Terza parte – schede di alcune mansioni

Di seguito si riporta un elenco a scopo esemplificativo e pertanto non esaustivo, di alcune attività lavorative e relativi profili di rischio e le relative schede mansioni.

Le schede mansioni presenti nella sezione sono le seguenti:

- addetta pulizie
- assistente di base
- assistente alla poltrona
- cassiera/addetta alla vendita
- cuoca/addetta mensa
- educatrice¹⁰ 0-6 anni
- insegnante¹⁰ scuola primaria/secondaria
- docente di sostegno¹⁰
- parrucchiera/estetista

¹⁰ La nota INL n. 5944/2025 ha fornito indicazioni chiare sul comparto scuola e precisa che: “durante il periodo di chiusura dell’anno scolastico per pausa estiva, venendo meno il contatto con i bambini, non si configurano rischi derivanti alla lavoratrice (insegnante) dalla sua attività lavorativa che infatti rimane sospesa fino alla ripresa del nuovo anno scolastico. Pertanto, non sarebbe giustificata l’emanazione di un provvedimento di astensione dell’insegnante dal lavoro in corrispondenza di un periodo di mancato svolgimento dell’attività principale, individuata come fattore di rischio all’interno del DVR.

addetta alle pulizie

			SETTORE: SERVIZI
			COMPARTO: IMPRESE DI PULIZIA
ADDETTA PULIZIE			
DESCRIZIONE MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
PULIZIE ORDINARIE Spazzatura e lavaggio pavimenti Spolveratura di mobili orizzontali e verticali fino ad altezza uomo, lavaggio e svuotamento cestini detersione e disinfezione bagni	POSTURA ERETTA FATICA FISICA	GESTAZIONE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C.1 ALL. A lett. G
	RISCHIO CHIMICO	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi e schede di sicurezza	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. B
PULIZIE STRAORDINARIE attività di sgrossatura	MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Se l'indice sintetico di rischio è ≥ 1 (VALUTAZ. LI)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. B
	RISCHIO CHIMICO	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi e schede di sicurezza	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. B
	Come sopra + RISCHIO BIOLOGICO	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. B
PULIZIE IN AMBIENTE SANITARIO: Reparti di degenza, manipolazione di rifiuti speciali			

assistente di base

			SETTORE: SERVIZI
			COMPARTO: SERVIZI SOCIO SANITARI
ASSISTENTE DI BASE			
DESCRIZIONE MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Attività assistenziali alle persone non autosufficienti	POSTURA ERETTA RISCHIO BIOLOGICO	GESTAZIONE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 ALL. A lett. G
	SOLLEVAMENTO PERSONE	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione del rischio	D. Lgs. 151/01 ART. 7

assistente alla poltrona

			SETTORE: SERVIZI
			COMPARTO: ENTI E ORGANIZZAZIONI
ASSISTENTE ALLA POLTRONA			
DESCRIZIONE MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
ASSISTENZA AL MEDICO DENTISTA estrazioni, interventi chirurgici, otturazioni, ricostruzioni, preparazione amalgama, lavaggio, disinfezione e sterilizzazione strumentario, superfici e attrezzature, esecuzione e sviluppo lastre..	POSTURA ERETTA	GESTAZIONE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A-G
	RISCHIO BIOLOGICO		
	RISCHIO CHIMICO	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A-C
	RISCHIO RADIAZIONI IONIZZANTI		D. Lgs. 151/01 ART. 8 D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. D (radiaz. ionizz.)

cassiera/addetta vendita

			SETTORE: SERVIZI/COMMERCIO
			COMPARTO: SUPERMERCATO, PUBBLICI ESERCIZI
CASSIERA/ADETTA VENDITA/BANCONIERA/ALLESTITRICE			
DESCRIZIONE MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Addetta alla cassa per tutto l'orario lavorativo	POSTURA INCONGRUA: posto ristretto/postazione non adattabile al crescente volume addominale	MESE ANTICIPATO	D. Lgs 151/2001 ART 17, C. 1
Addetta all'allestimento degli scaffali e ai banchi alimentari	POSTURA ERETTA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI (casce di frutta, ecc)	GESTAZIONE FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Se l'indice sintetico di rischio è ≥ 1 (VALUTAZ. LI)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C.1 ALL. A lett. G D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lettera B
Ingresso e permanenza nelle celle frigorifere e surgelati e/o forni - attività ricorrenti	SOLLECITAZIONI TERMICHE	GESTAZIONE FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi	ALL. C lett. A punto 1 lett f) D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1

cuoca/addetta mensa

			SETTORE: COMMERCIO
			COMPARTO: ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI
CUOCA ADDETTA MENSA			
DESCRIZIONE MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
pulizia e preparazione banco	POSTURA ERETTA	GESTAZIONE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C.1 ALL. A lett. G
preparazione pasti, cottura, trasporto e distribuzione pasti	POSTURA ERETTA MICROCLIMA SFAVOREVOLE	GESTAZIONE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C.1 ALL. A lett. G-F
lavaggio, trasporto, scarico merci	MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Se l'indice sintetico di rischio è ≥ 1 (VALUTAZ. LI)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1
ingresso ricorrente o permanenza nelle celle frigorifere e surgelati	SOLLECITAZIONI TERMICHE	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1

educatrice nido/insegnante scuola infanzia

			SETTORE: SERVIZI
			COMPARTO: SCUOLE
EDUCATRICE NIDO, INSEGNANTE DI SCUOLA DELL'INFANZIA			
CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
EDUCATRICE D'INFANZIA IN ASILO NIDO e SCUOLA DELL'INFANZIA sollevamento di bambini; stretto contatto e igiene personale dei bambini.	STAZIONE ERETTA PROLUNGATA POSTURE INCONGRUE MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI RISCHIO BIOLOGICO/MALATTIE ESANTEMATICHE	GESTAZIONE FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. F- G NOTA INL n. 5944/2025

insegnante

			SETTORE: SERVIZI
			COMPARTO: SCUOLE
INSEGNANTE SCOLASTICA DI SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA			
CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
INSEGNANTE SCUOLA PRIMARIA attività didattica rivolta a minori	RISCHIO BIOLOGICO (MALATTIE ESANTEMATICHE, EPIDEMIA, etc)	GESTAZIONE E FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 NOTA INL n. 5944/2025
INSEGNANTE SCUOLA SECONDARIA attività didattica rivolta a minori	VICINANZA AD ALUNNI AFFETTI DA MALATTIE NERVOSE E MENTALI	GESTAZIONE E FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO <i>accertamento tramite specifica dichiarazione richiesta al datore di lavoro --> la lavoratrice è effettivamente esposta o meno al rischio e questo può definirsi effettivo?</i>	D. Lgs. 151/01 ART. 7 ALL. A lett. L NOTA INL n. 5944/2025

personale di sostegno scuole

			SETTORE: SERVIZI
			COMPARTO: SCUOLE
PERSONALE (DOCENTE E NON) DI SOSTEGNO NELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO			
CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali	POSSIBILI REAZIONI IMPROVVISE E VIOLENTE	GESTAZIONE E FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO (da valutare caso per caso)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 ALL. A e ALL. C D. Lgs. 151/01 ART. 7 NOTA INL n. 5944/2025
movimentazione manuale disabili non autosufficiente	MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI	GESTAZIONE E FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO (in base alla valutazione dei rischi)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 ALL. A lett. G NOTA INL n. 5944/2025
possibile stretto contatto con il disabile	RISCHIO BIOLOGICO	GESTAZIONE E FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO (in base alla valutazione dei rischi)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 NOTA INL n. 5944/2025

parrucchiera/estetista

			SETTORE: SERVIZI
			COMPARTO: PARRUCCHIERI E ISTITUTI DI BELLEZZA
PARRUCCHIERA, ESTETISTA			
CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO	RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Trattamento dei capelli	POSTURA ERETTA	GESTAZIONE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G
	RISCHIO CHIMICO (tinture, prodotti per permanent, stabilizzanti per tinture, intermedi coloranti, lozioni per capelli, lacche)	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi e schede di sicurezza	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. B-C
Trattamenti estetici del corpo	POSTURE INCONGRUE FATICA FISICA	GESTAZIONE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G
	RISCHIO BIOLOGICO	FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO Da valutare in base alla valutazione dei rischi	

7. Quarta parte – percorso e modulistica

Il Datore di lavoro, a seguito della presentazione del certificato di gravidanza da parte della lavoratrice, compila l'apposito modulo scaricabile dal sito della Provincia autonoma di Trento o accedendo tramite i servizi online della Provincia Autonoma di Trento, avendo cura di specificare dettagliatamente la mansione ricoperta dalla lavoratrice, indicando gli eventuali lavori faticosi, pericolosi e insalubri a cui è esposta (quali ad es. stazione eretta, posizioni affaticanti, lavoro su scale, sollevamento pesi, lavoro a bordo di mezzi di trasporto, conduzioni di macchine utensili) di cui agli allegati A e B del D.Lgs. n. 151/2001 e vietati ai sensi all'art. 7 c. 1 e 2 del D.Lgs. n. 151/2001, anche mediante la trasmissione dello stralcio del documento di valutazione dei rischi (DVR) relativo alle lavoratrici gestanti e puerpere di cui all'art. 11 del medesimo decreto (Allegato C).

La richiesta dovrà contenere anche la precisazione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.

Qualora il Datore di lavoro non abbia provveduto all'inoltro del modulo e la Lavoratrice ritenga che la propria attività lavorativa possa essere di pregiudizio alla gravidanza e al bambino fino al compimento del settimo mese di vita, la stessa può presentare istanza al Servizio lavoro con la modalità sopra descritta.

7.1 Valutazioni dell'Ufficio provinciale competente

Come chiarito dalla nota INL 5944/2025, durante la fase istruttoria, l'Ufficio competente (in PAT Servizio lavoro) è tenuto a valutare la documentazione acquisita nonché la correttezza dei presupposti legittimanti la richiesta di interdizione al lavoro, ovvero che ricorrano congiuntamente le condizioni previste dalle lettere b) e c) dell'art. 17 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001, di seguito richiamate:

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

L'ufficio verifica le condizioni di lavoro della lavoratrice se rientranti tra:

- lavori indicati in Allegato A del D.Lgs. 151/2001 (art. 7 co.1);
- lavori indicati in Allegato B del D.Lgs. 151/2001 (art. 7 co 2);
- lavori indicati in Allegato C del D.Lgs. 151/2001 (art. 11 co 1).

La fase valutativa inizia dall'esame dello stralcio del DVR esibito e necessariamente comprende anche una valutazione oggettiva, volta per volta, afferente all'ambiente, all'orario di lavoro, alla mansione e allo svolgimento in concreto della prestazione lavorativa.

7.2 Tempi di emanazione del provvedimento

L'ispettorato Nazionale ha chiarito che "l'art. 18, comma 7, del D.P.R. n. 1026/1976 sancisce in modo chiaro ed espresso che il provvedimento di interdizione, da emanarsi entro 7 giorni "dalla ricezione della documentazione completa" (cfr. art. 18, comma 2), costituisce il presupposto necessario affinché la lavoratrice si astenga dal lavoro.

Si precisa che il termine di sette giorni per l'adozione del provvedimento di interdizione inizia a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa e, quindi, in presenza di una richiesta di integrazione, dal giorno successivo a quello in cui è pervenuta la documentazione integrativa. [...] L'astensione dal lavoro non può decorrere dal momento di presentazione dell'istanza o di conclusione dell'istruttoria, bensì decorre sempre dalla data di adozione del provvedimento stesso.

Inoltre, chiarisce che qualora l'istanza pervenuta risulti carente dello stralcio del DVR, ovvero della dichiarazione del datore di lavoro oppure in caso di mancato riscontro alla richiesta dell'Ufficio, al fine di tutelare la lavoratrice madre in attesa dell'emanazione del provvedimento, il Servizio lavoro

valuterà l'opportunità di attivare tempestivamente un accertamento in loco da parte di UOPSAL per verificare la sussistenza dei requisiti utili alla emanazione del provvedimento interdittivo.

Il provvedimento viene trasmesso dal Servizio lavoro alla Lavoratrice, al Datore di lavoro e, ove occorra, all'Istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

7.3 Rigetto dell'istanza e tempi per le osservazioni

Nel caso in cui il Servizio lavoro ritenga di non dover accogliere la richiesta di interdizione ante o post-partum, viene inviato un preavviso di rigetto, comunicando i motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, ai sensi dell'art. 27 bis del L.P. 23/92 e s.m. ed integr. L'amministrazione è tenuta necessariamente ad adottare il provvedimento definitivo di diniego anche qualora non siano pervenute osservazioni a seguito del preavviso di rigetto, o dando conto delle motivazioni del mancato accoglimento delle osservazioni eventualmente presentate. Nelle ipotesi in cui il Servizio lavoro comunichi il preavviso di rigetto, il termine per l'adozione del provvedimento è sospeso e continua a decorrere dieci giorni dopo la presentazione delle osservazioni o, in mancanza delle stesse, dalla scadenza del termine di quindici giorni dalla ricezione della comunicazione stessa. Qualora le osservazioni della lavoratrice contengano elementi tali da poter essere considerati pregiudizievoli per lo stato della stessa, anche in questo caso il Servizio lavoro valuterà l'opportunità di attivare un sopralluogo da parte di UOPSAL al fine di verificare l'eventuale incompatibilità alla mansione e/o all'ambiente di lavoro.

7. 4 Dove rivolgersi?

Le richieste di anticipo/prolungamento dell'astensione dal lavoro per lavoro a rischio devono essere inviate o presentate al Servizio lavoro della Provincia Autonoma di Trento (Ufficio Mercato del lavoro).

Le domande devono essere corredate di certificato del ginecologo che attesta lo stato di gravidanza della lavoratrice e la data presunta del parto; nel caso di richiesta di solo prolungamento dell'astensione fino a sette mesi del bambino dovrà essere presentato il certificato di nascita del figlio o autocertificazione sostitutiva.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Servizio lavoro

Ufficio mercato del lavoro

Via Gilli, 4 – Trento

Tel. 0461494015

PEC: serv.lavoro@pec.provincia.tn.it

<https://www.provincia.tn.it/Servizi/Astensione-dal-lavoro-per-lavoratrici-madri>

8. Allegati Decreto Legislativo 151/2001

Ai sensi del combinato disposto del D.Lgs. 81/08 e del D.Lgs. 151/01, per le lavoratrici devono applicarsi le cautele ed i divieti riportati nei rispettivi ALLEGATI A, B e C del D.Lgs.151/01

8.1 Allegato A

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

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

- A) quelli previsti dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal D.Lgs. 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.

8.2 Allegato B

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.

8.3 Allegato C

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 dorso-lombari;

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 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché dell'Allegato XLVI del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'Allegato B della presente legge.

3. Agenti chimici

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

a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o

più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:

- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
- cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351),
- tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
- agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- mercurio e suoi derivati;
- medicinali antimitotici;
- monossido di carbonio;
- agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi: Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

C. Condizioni di lavoro: Lavori sotterranei di carattere minerario.

9. Circolari e Note del Ministero del lavoro e politiche sociali e dell'Ispettorato nazionale del lavoro

L'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali hanno fornito chiarimenti tramite le seguenti note/circolari in merito all'argomento oggetto delle presenti Linee di indirizzo:

- Nota della Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro di INL (n. 5944 di data 08/07/2025) contenente le indicazioni operative per l'attività degli Uffici nelle fasi di istruttoria e valutazione dei procedimenti volti all'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri, in periodo antecedente e successivo al parto.
- Nota INL n. 1550 di data 13/10/2021, avente oggetto procedure rilascio provvedimenti di maternità.

- Nota INL prot. 553 del 2 aprile 2021 (Trasporto e sollevamento PESI post-partum).
- Note del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Pendolarismo):
 - prot. 32/0002809 dd 14/10/2011
 - prot. 32/0003784 dd 25/02/2015
- Nota del Ministero Lavoro e delle Politiche sociali nr. 7553 dd 29/04/2013 (chiarimenti in merito alla disciplina relativa all'interdizione delle lavoratrici madri, così come modificata dalla legge 4 aprile 2012 n. 35).

_____ . _____