



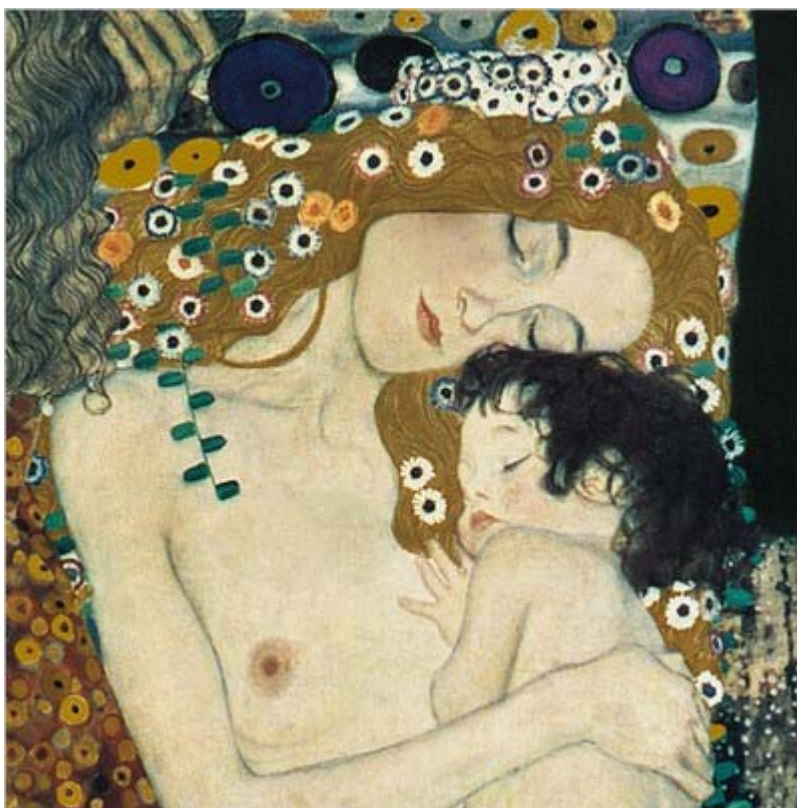
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI

Orientamenti operativi



TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI ORIENTAMENTI OPERATIVI

La presente pubblicazione è stata redatta da:

U.O.C. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro

Azienda USL di Bologna

U.O. Medicina del Lavoro e promozione della salute nei luoghi di lavoro

Azienda USL di Imola

Autori

Patrizia Cichella, Elisabetta Finardi, Paola Folletti, Alessandra Giovanardi,
Antonia Maria Guglielmin, Carla Morelli, Donatella Nini, Elisabetta Sacenti
Cristina Stagni, Carla Stefanini

Coordinamento Editoriale

Rosa Domina

Stampa

Premiato Stabilimento Tipografico dei Comuni

Santa Sofia di R. (FC)

Ottobre 2010

E' vietata la riproduzione integrale e parziale senza l'autorizzazione scritta dell'AUSL di Bologna.

INDICE

Introduzione	pag. 4
1° Parte la valutazione dei rischi	pag. 5
2° Parte criteri di valutazione di alcuni rischi	pag. 10
• Rischi che richiedono astensione anticipata a 3 mesi prima del parto	
• Pendolarismo	
• Movimentazione manuale dei carichi	
• Vibrazioni	
• Rumore	
• Lavoro notturno	
• Lavoro a turni	
3° Parte schede di alcune mansioni	pag. 15
• addetta alle pulizie	
• assistente di base	
• cameriera, barista	
• addetta mensa, cuoca, rosticciera	
• parrucchiera, estetista	
• educatrice professionale	
• guardia giurata	
• logopedista	
• educatrice d'infanzia,	
• insegnante di scuola materna, collaboratrice scolastica di nido e scuola materna	
• insegnante e collaboratrice scolastica di scuola elementare e media	
• insegnante di sostegno	
• psicologa, assistente sociale	
• videoterminalista, addetta data entry	
• assistente alla poltrona	
• cassiera, banconiera, allestitrice	
• esattrice autostradale	
• badante	
4° Parte percorso e modulistica	pag. 34

INTRODUZIONE

Il Gruppo di lavoro "Tutela Lavoratrici Madri" delle Aziende USL di Bologna e Imola ha voluto mettere a confronto esperienze e professionalità ai fini di omogeneizzare i comportamenti in ambito provinciale e garantire su tutto il territorio bolognese uniformità di trattamento della lavoratrice nei confronti della legge.

Altra finalità del gruppo è quella di socializzare i contenuti del presente documento a tutti quanti si occupano della materia fornendo un utile strumento di lavoro.

IL DOCUMENTO SI COMPONE DI QUATTRO PARTI:

La **1° parte** è dedicata alla **valutazione dei rischi** per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri.

La **2° parte** è dedicata ai **criteri di valutazione di alcuni rischi**: sono state esaminate alcune situazioni che la legge contempla come rischi da valutare e che nella realtà operativa sono di riscontro frequente.

Nella **3° parte** si sono esaminate **alcune mansioni** che sono state oggetto di confronto al fine di uniformare i comportamenti. **Tali schede sono state redatte tenuto conto delle conoscenze continuamente aggiornate e dell'esperienza dei Servizi sul campo e sono da considerarsi una base di partenza per l'impostazione di comportamenti condivisi. I rischi considerati sono quelli comunemente e prevalentemente presenti. L'obiettivo è dare delle 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 **4° parte** si riporta **il percorso** da adottarsi a seguito della presentazione, da parte della lavoratrice, del certificato di gravidanza al datore di lavoro **ed i relativi moduli.**

1° Parte

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Premessa

La finalità di queste linee guida è quella di diffondere agli attori della prevenzione a livello aziendale uno strumento il più possibile efficace e pratico per la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento, così come previsto dall'art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/2008 che richiama il D.Lgs. 151/01 (articoli 11 e 12).

Premessa fondamentale è quanto troviamo riportato su questo tema nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000:

“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 VII mese dopo il parto.

Valutazione dei rischi

Nell'approccio alla valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, la prima fase corrisponde all'identificazione degli stessi (agenti fisici, chimici, biologici; processi industriali; movimenti e posture; fatica psicofisica) nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione delle Comunità Europee sopracitate.

Una volta identificati i rischi, il secondo passaggio è quello di stabilire se gli stessi rientrano tra quelli che sono considerati dalla normativa come pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino.

In tal senso, se tali rischi sono compresi nell'allegato A e B del D.Lgs. 151/01, rientrano tra quelli vietati; se compresi nell'allegato C devono essere oggetto di misure quali-quantitative.

Se da tale valutazione emergono situazioni di rischio, il datore di lavoro individua le categorie di lavoratrici esposte (gestanti e/o in allattamento) e le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Dei risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate devono essere informate tutte le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza. Le lavoratrici vanno anche informate del fatto che solo dopo la presentazione del certificato che attesta il loro stato di gravidanza possono essere attivate tutte le misure di tutela. Sia l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione che l'informazione sono di estrema importanza, in particolare per il primo trimestre di gravidanza.

In effetti vi è un periodo, che va dai 30 ai 45 giorni dal concepimento, in cui una lavoratrice può non essere ancora consapevole del suo stato e di conseguenza non essere in grado di darne comunicazione al datore di lavoro. Alcuni agenti, in particolare fisici e chimici, possono nuocere al nascituro proprio in questo periodo e pertanto la consapevolezza della presenza di rischi in ambiente di lavoro, per una donna che abbia programmato una gravidanza, può permetterle di tutelarsi il più precocemente possibile.

La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08; in particolare il medico competente riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Dopo aver effettuato la valutazione dei rischi il datore di lavoro deve elaborare un documento ai sensi dell'art. 28 comma 2 del D.Lgs. 81/08, che dovrà avere data certa ed essere sottoscritto da chi ha partecipato alla sua elaborazione.

Qualora il datore di lavoro abbia optato per l'autocertificazione ai sensi dell'art. 29 comma 5 del D.Lgs. 81/08, deve comunque essere in grado di documentare l'avvenuta valutazione e i risultati della stessa, ad esempio riportando in una procedura aziendale le misure di tutela da adottare dal momento del ricevimento del certificato di gravidanza da parte della lavoratrice.

In caso di appalto deve essere applicato l'art. 26 del D.Lgs. 81/08, in particolare si dovrà tenere conto della valutazione dei rischi dell'azienda appaltante.

Conseguenze della valutazione

Al fine di mettere in pratica le misure di tutela necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici il datore di lavoro deve attuare uno o più dei seguenti provvedimenti:

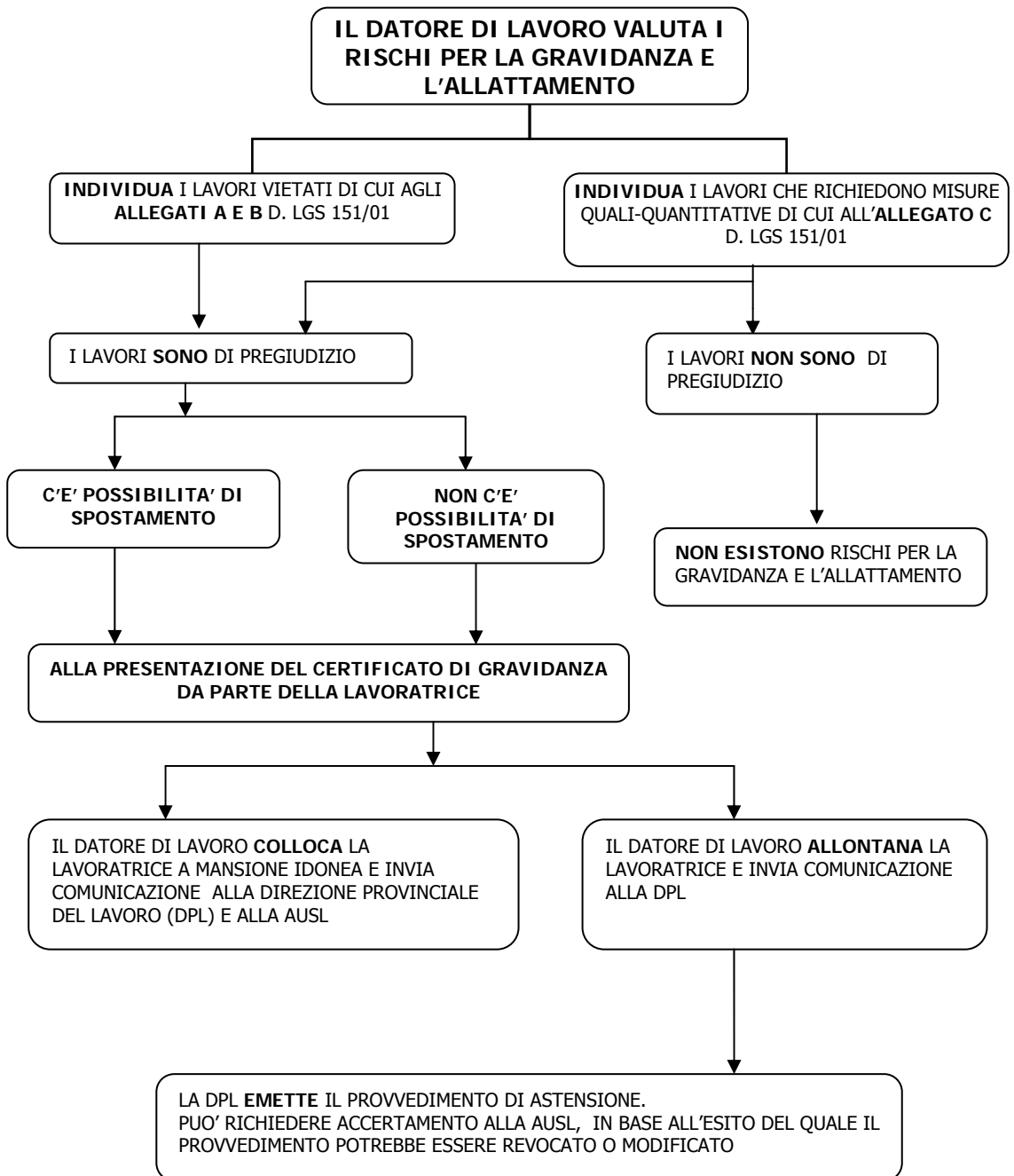
- modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altro reparto/mansione non a rischio, con comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL);
- qualora non siano possibili le suddette opzioni dovrà allontanare immediatamente la lavoratrice gravida e/o in allattamento e darne contestuale comunicazione scritta alla DPL al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione per rischio lavorativo (vedi modulistica allegata a pag. 34).

Si ricorda che il datore di lavoro deve ottemperare a quanto previsto dall'art. 63 comma 1 del D.Lgs. 81/08 (All.IV punto 1.11.4), che prevede per la lavoratrice in gravidanza e in allattamento la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.

Allo scopo di agevolare la redazione del documento, si fornisce a pag. 9 una tabella di riferimento che riporta in sintesi alcune indicazioni pratiche sui contenuti di minima che lo stesso deve contenere.

Le linee direttrici della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000 sono reperibili sul sito: www.amblav.it/Download/Linee_Direttrici_UE.pdf

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



REPARTO MANSIONI	RISCHI LAVORATIVI	RIFERIMENTI LEGISLATIVI	PERIODO DI RIFERIMENTO	MISURE DI TUTELA
<p>Per ogni reparto dovranno essere individuate le mansioni presenti o i compiti lavorativi svolti</p>	<p>Dovranno essere valutati i rischi relativi alle mansioni svolte e quelli relativi all'ambiente in cui tali mansioni vengono effettuate, in particolare dovranno essere valutati i seguenti rischi:</p> <p>FISICI (es. rumore, radiazioni, vibrazioni, microclima, campi elettromagnetici, microonde, ultrasuoni)</p> <p>CHIMICI (es. fumi di saldatura, vapori di solventi, oli minerali, stampaggio materie plastiche – Sostanze chimiche tossiche, nocive, corrosive, infiammabili)</p> <p>BIOLOGICI</p> <p>INFORTUNISTICI (es. aggressioni, conduzioni di macchine utensili, colpi, urti)</p> <p>LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (es. stazione eretta, posizioni affaticanti, lavoro su scale, sollevamento pesi, pendolarismo, stress lavoro-correlato)</p> <p>ALTRI (es. lavoro a bordo di mezzi di trasporto)</p>	<p>I lavori vietati sono indicati negli allegati A e B del Decreto 151/01; devono inoltre essere valutati i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici con riferimento all'allegato C del citato decreto.</p>	<p>Indicare il periodo in cui è necessario l'allontanamento dal rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gravidanza <input type="checkbox"/> Allattamento (fino a sette mesi dopo il parto) 	<p>Indicare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro (specificare quali) 2) cambio mansione (specificare in dettaglio quale e in quale reparto) 3) allontanamento della lavoratrice e contestuale informativa scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro per il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro

2° Parte

CRITERI DI VALUTAZIONE DI ALCUNI RISCHI

LAVORI GRAVOSI O PREGIUDIZIEVOLI CHE RICHIEDONO L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO ANTICIPATA A TRE MESI PRIMA DEL PARTO, IN RELAZIONE ALL'AVANZATO STATO DI GRAVIDANZA (ART.17 COMMA 1 D. LGS.151/2001)

Tali lavori dovranno essere determinati con Decreto Ministeriale, che ad oggi non è stato emanato.

La norma prevede che, fino all'emanazione del decreto, l'anticipazione del divieto sia disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro, sulla base di accertamento medico rilasciato dai competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale.

Per il passato il riferimento disponibile era la Circolare dell'Ispettorato Medico Centrale del Lavoro del 5 novembre 1990; tale circolare però contiene un elenco di lavori per i quali è ormai consolidato attribuire l'astensione per tutta la gravidanza (ad eccezione dei lavori ai sistemi informativi automatizzati e centralini telefonici) e quindi il suo utilizzo al presente appare obsoleto.

In assenza di riferimenti legislativi, si sono valutati casi in cui applicare la norma in questione e si sono individuate le seguenti tipologie di rischio o di attività:

- Pendolarismo → vedi pag. 11
- Videoterminalisti → vedi scheda mansione pag. 28
- Postazione di lavoro assisa fissa per almeno 2/3 dell'orario di lavoro
- Postazione di lavoro angusta
- Addetti call center → vedi scheda mansione pag. 28

PENDOLARISMO

Il viaggio tra il luogo di lavoro e l'abituale residenza non viene contemplato dalla legislazione, ma viene comunque citato come fattore di rischio nelle Linee Diretrici UE.

Infatti alla voce "spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro" troviamo la seguente descrizione: "Gli spostamenti durante il lavoro e da e verso il luogo di lavoro possono essere problematici per le donne gestanti e comportare rischi, tra cui fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi e infortuni. Tali rischi possono avere effetti significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere".

Si ritiene pertanto opportuno, nell'analisi del rischio per stabilire il periodo di astensione obbligatoria effettuare una valutazione caso per caso considerando i seguenti elementi:

- a) distanza (indicativamente oltre 100 Km complessivi tra andata e ritorno)
- b) tempo di percorrenza (indicativamente oltre 2 ore complessive tra andata e ritorno)
- c) numero e tipo di mezzi di trasporto utilizzati (impiego di 2 o più mezzi)
- d) caratteristiche del percorso (strade di montagna, condizioni meteorologiche sfavorevoli, ecc.)

In linea di massima, si applica il seguente criterio:

- un mese anticipato se presente solo il requisito della distanza o il tempo di percorrenza
- tutto il periodo del pre-parto se presenti almeno due degli elementi su indicati.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

Le linee direttrici dell'U.E. definiscono rischiosa la movimentazione manuale di carichi pesanti durante la gravidanza, in quanto questa situazione può determinare lesioni al feto e parto prematuro; inoltre vi è una maggiore suscettibilità dell'apparato osteo-articolare a causa dei mutamenti ormonali che determinano un rilassamento dei legamenti e dei problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata.

Nel periodo del post-parto, cioè dal IV al VII mese dopo il parto, va poi tenuto in considerazione che la madre che allatta è più soggetta ad affaticamento psico-fisico e la ripresa dell'attività lavorativa può richiedere un periodo di adattabilità.

La normativa di riferimento per la movimentazione manuale dei carichi è il titolo VI del decreto legislativo 81/08 e relativo allegato XXXIII. Per valutare globalmente l'entità della movimentazione manuale dei carichi, tenendo conto non solo del peso del carico, ma anche delle modalità e della frequenza di sollevamento, si utilizza comunemente il metodo di valutazione proposto dal NIOSH, adattato alla normativa italiana, secondo quanto proposto dalle "Linee guida delle Regioni per l'applicazione del D. Lgs. 626/94" (partendo da una costante di peso per le donne di 20 kg.) e quanto riportato dall'Interpello n. 28/2008 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 8 agosto 2008.

La sorveglianza sanitaria viene generalmente attivata quando l'indice di sollevamento supera 1.

In questo contesto normativo e di riferimento si ritiene opportuno fornire indicazioni pratiche per la tutela delle lavoratrici madri di seguito elencate.

Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi.

Per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.

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

Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

Poiché le linee guida NIOSH si riferiscono a lavoratori "adattati" alla movimentazione manuale, per indici di rischio compresi tra 0,75 e 1 si ritiene opportuno consigliare che la lavoratrice nei primi 30 giorni di ripresa del lavoro abbia la possibilità di riadattarsi alla movimentazione manuale di carichi prevedendo, caso per caso, adattamenti quali pause, ritmi meno intensi ecc.

VIBRAZIONI TRASMESSE AL SISTEMA MANO BRACCIO

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 del 9 aprile 2008 prevede per le vibrazioni trasmesse al sistema mano braccio un valore di azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di otto 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).

Si ritiene pertanto che esposizioni pari o superiori al valore di azione giornaliero richiedano l'allontanamento da lavoro a rischio delle gestanti (ai sensi dell'art. 7 comma 4 del D.Lgs. 151/01). Inoltre, in assenza di dati di letteratura in merito, in via prudenziale, si ritiene che non debba essere consentito l'utilizzo durante la gravidanza di strumenti vibranti che producono vibrazioni di intensità pari o superiori a $2,5 \text{ m/s}^2$, indipendentemente dai tempi di utilizzo.

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.

A tale proposito si pensi alla importante diffusione di impiego di personale femminile in operazioni di assemblaggio in cui si associano movimenti ripetitivi all'utilizzo di strumenti vibranti (ad es. avvitatori).

Utile prendere in considerazione, oltre alle esposizione a vibrazioni (valutando livelli e tempi di utilizzo):

- il tipo di impugnatura dell'utensile e il conseguente impegno richiesto alle articolazioni del polso, del gomito e della spalla;
- la necessità di impiego di forza;
- eventuali strappi o contraccolpi generati dall'utensile;
- caratteristiche dei compiti lavorativi intercalati all'utilizzo degli strumenti vibranti (tempi di recupero).

In questi casi il provvedimento di tutela da adottare va valutato caso per caso e può comportare l'adozione di modifiche tecniche e organizzative, quali il cambio dell'utensile, l'adozione di pause di recupero (anche attive), la riduzione dei ritmi di lavoro, fino ad arrivare all'interdizione dal lavoro.

RUMORE

Il rumore rientra tra gli agenti di cui all'allegato C che il datore di lavoro deve valutare, ai sensi dell'art. 11 del D. Lgs.151/01, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il criterio adottato per l'allontanamento dall'esposizione (art. 7 comma 4 D. Lgs. 151/01) è il seguente:

- per tutto il periodo della gravidanza quando i livelli di esposizione al rumore siano uguali o superiori ad un Lex, 8 h = 80 dB A;
- anche nel post parto quando i livelli di esposizione siano uguali o superiori ad un Lex, 8 h = 85 dB A.

In entrambi i casi i valori non devono tenere conto dell'attenuazione fornita dai dispositivi di protezione individuale.

LAVORO NOTTURNO

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

LAVORO A TURNI

Riguardo all'orario e ai turni di lavoro il datore di lavoro deve tener conto di quanto previsto dalle Linee Diretrici Europee. In particolare, gli orari di lavoro prolungati, i turni irregolari o serali, nonché il lavoro straordinario possono avere notevoli ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento; in questo periodo infatti l'affaticamento, fisico e mentale, generalmente aumenta a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono. Viene inoltre segnalato, tra gli aspetti della gravidanza, la presenza di malessere mattutino per il quale può essere indicato evitare i primi turni di lavoro del mattino.

STATO DI SALUTE DELLA MADRE

Vi possono essere situazioni lavorative che, pur non costituendo di per sé fonte di rischio tale da richiedere l'allontanamento tuttavia potrebbero aggravare una patologia preesistente della madre.

Pertanto e' necessario considerare anche lo stato di salute dell'interessata (previa presentazione di opportuna documentazione sanitaria specialistica) in rapporto all'esposizione al rischio e/o eventuali sospette malattie professionali: ad esempio, eventuali stati ansiosi o depressivi in attività che espongono a fatica mentale, allergopatie in attività che comportano l'uso di sostanze irritanti e/o allergizzanti (es. addette alle pulizie ecc.).

DURATA DEL PERIODO DI INTERDIZIONE

La legge prevede anche la possibilità di decidere la durata del periodo di allontanamento dal rischio delle lavoratrici in stato di gravidanza, ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D. Lgs. 151/01.

3° Parte

SCHEDE DI ALCUNE MANSIONI: identificazione dei rischi specifici correlati all'attività

SETTORE: SERVIZI
COMPARTO: SERVIZI SOCIO SANITARI

ASSISTENTE DI BASE

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
ASSISTENZA A DOMICILIO <ul style="list-style-type: none">Solo aiuto per il governo della casa	POSTURA ERETTA FATICA FISICA	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G
<ul style="list-style-type: none">Attività assistenziali alle persone non autosufficienti	POSTURA ERETTA RISCHIO BIOLOGICO SOLLEVAMENTO PERSONE	ANCHE POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4

SETTORE: COMMERCIO
COMPARTO: ALBERGHI - PUBBLICI ESERCIZI

CAMERIERA, BARISTA

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Servizio diretto ai clienti • Pulizia e riordino di camere, bagni sale comuni, arredi, ecc. 	<p>FATICA FISICA POSTURA ERETTA</p> <p>Come sopra + RISCHIO CHIMICO</p>	<p>PRE-PARTO</p> <p>ANCHE POST SE VI E' UTILIZZO DI SOSTANZE DI CUI ALL'ALLEGATO 1 , O SE LA LAVORATRICE PRESENTA PATOLOGIE ALLERGICHE</p>	<p>D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. F-G</p> <p>D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A</p>

SETTORE: COMMERCIO
COMPARTO: ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI - MENSE – CUCINE

ADDETTA ALLA MENSA, CUOCA, ROSTICCERA

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> • pulizia e preparazione banco 	POSTURA ERETTA	PRE- PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G
<ul style="list-style-type: none"> • preparazione alimenti • cottura cibi trasporto alimenti cotti, distribuzione pasti 	POSTURA ERETTA FATICA FISICA MICROCLIMA SFAVOREVOLE	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. F-G
<ul style="list-style-type: none"> • lavaggio pentolame e attrezzature, pulizia cucina e mensa • pulizie periodiche forni e lavabi 	RISCHIO CHIMICO	ANCHE POST SE VI E' UTILIZZO DI SOSTANZE DI CUI ALL'ALLEGATO 1 O SE LA LAVORATRICE PRESENTA PATOLOGIE ALLERGICHE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A
<ul style="list-style-type: none"> • lavaggio pentolame e attrezzature • trasporto sacchi di pattume • scarico merci, rifornimento cucina di frutta e verdura ecc. 	MOVIMENTAZIONE CARICHI	ANCHE POST SE L'INDICE SINTETICO DI RISCHIO E' ≥ 1 (VALUTAZ. NIOSH)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> • ingresso nelle celle frigorifere e surgelati 	SOLLECITAZIONI TERMICHE	ANCHE POST SE: - attività ricorrente nell'arco della giornata lavorativa - oppure se vi è permanenza all'interno delle celle	D. Lgs. 151/01 ART.7 C. 1 ALL. A lett. A

SETTORE: SERVIZI
COMPARTO: PARRUCCHIERI E ISTITUTI DI BELLEZZA

PARRUCCHIERA, ESTETISTA

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> Trattamento dei capelli 	<p>POSTURA ERETTA</p> <p>RISCHIO CHIMICO (tinture, prodotti per permanenti, stabilizzanti per tinture, intermedi coloranti, lozioni per capelli, lacche)</p>	<p>PRE-PARTO</p> <p>ANCHE POST SE VI E' UTILIZZO DI SOSTANZE DI CUI ALL'ALLEGATO 1 O SE LA LAVORATRICE PRESENTA PATOLOGIE ALLERGICHE</p>	<p>D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G</p> <p>D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A</p>
<ul style="list-style-type: none"> Trattamenti estetici del corpo 	<p>POSTURE INCONGRUE FATICA FISICA</p> <p>RISCHIO BIOLOGICO (per possibile contatto con sangue ad es. nelle attività di manicure e pedicure)</p>	<p>PRE-PARTO</p> <p>ANCHE POST</p>	<p>D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G</p> <p>D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4</p>

EDUCATRICE PROFESSIONALE

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI INFORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> accudimento e attività educative e ricreative con bambini, provenienti da famiglie problematiche, in eta' scolare 	POSTURE INCONGRUE FATICA FISICA	PRE-PARTO	D. Lgs 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A LETT. F-G
<ul style="list-style-type: none"> attività educative e ricreative con bambini e ragazzi, provenienti da famiglie problematiche, in eta' prescolare 	RISCHIO BIOLOGICO	ANCHE POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> attività di supporto e guida nelle necessità fisiologiche di utenti disabili 	SOLLEVAMENTO PERSONE RISCHIO BIOLOGICO (se portatori di patologie infettive documentate)	ANCHE POST (da valutare caso per caso) ANCHE POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4 D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> attività educative nei confronti di portatori di handicaps psichici 	REAZIONI AGGRESSIVE DA PARTE DELL'UTENTE	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> attività educative nei confronti di portatori di handicaps psichici gravi o all'interno di comunità (es. gruppi appartamento) 	COME SOPRA + RISCHIO BIOLOGICO	ANCHE POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A LETT. L

SETTORE: SERVIZI**COMPARTO: SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE****GUARDIA GIURATA**

<u>CONTENUTO MANSIONE FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none">SERVIZIO DI PORTINERIA E CONTROLLO ACCESSI NEI SERVIZI DI PORTIERATO IN ASSENZA DI VALORI <u>senza possesso dell'arma</u>	POSTURA IN PIEDI	PRE - PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G
<ul style="list-style-type: none">SERVIZIO DI PORTINERIA E CONTROLLO ACCESSI NEI SERVIZI DI PORTIERATO IN ASSENZA DI VALORI <u>con possesso dell'arma</u>SERVIZIO DI VIGILANZA ARMATA<ul style="list-style-type: none">- Vigilanza diretta o tramite circuiti- Antitaccheggio- Vigilanza alla chiusura serale	AGGRESSIONE ARMATA E REAZIONI VIOLENTE	ANCHE POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4

LOGOPEDISTA

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
attività rieducative del linguaggio e studio del comportamento	POSIZIONI AFFATICANTI	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A LETT. G
attività rieducative del linguaggio e studio del comportamento presso reparti per malattie nervose e mentali o nei confronti di portatori di handicaps psichici gravi o all'interno di comunità (ad es. gruppi appartamento)	COME SOPRA + RISCHIO BIOLOGICO	ANCHE POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A LETT. L

SETTORE: SERVIZI
COMPARTO: SCUOLE

EDUCATRICE D'INFANZIA, INSEGNANTE DI SCUOLA MATERNA , COLLABORATRICE SCOLASTICA DI NIDO E SCUOLA MATERNA

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
EDUCATRICE D'INFANZIA IN ASILO NIDO <ul style="list-style-type: none"> • attività a stretto contatto fisico e accudimento personale del bambino da 0 a 3 anni 	FATICA FISICA POSTURE INCONGRUE SOLLEVAMENTO BAMBINI RISCHIO BIOLOGICO	PRE-PARTO E POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. F- G D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
INSEGNANTE DI SCUOLA MATERNA <ul style="list-style-type: none"> • attività educative e ricreative rivolte a bambini da 3 a 6 anni 	FATICA FISICA POSTURE INCONGRUE RISCHIO BIOLOGICO	PRE-PARTO E POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. F- G D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
COLLABORATRICE SCOLASTICA DI ASILO NIDO E DI SCUOLA MATERNA	FATICA FISICA STAZIONE ERETTA RISCHIO BIOLOGICO RISCHIO CHIMICO	PRE-PARTO E POST ANCHE POST SE VI E' UTILIZZO DI SOSTANZE DI CUI ALL'ALLEGATO 1 O SE LA LAVORATRICE PRESENTA PATOLOGIE ALLERGICHE	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. F- G D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4 D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A

SETTORE: SERVIZI
COMPARTO: SCUOLE

INSEGNANTE E COLLABORATRICE SCOLASTICA DI SCUOLAELEMENTARE E MEDIA

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
INSEGNANTE <ul style="list-style-type: none"> attività didattica rivolta a bambini e ragazzi da 6 a 14 anni 	RISCHIO BIOLOGICO	PRE-PARTO (in assenza di immunizzazione nei confronti del virus della rosolia) ANCHE POST PER TUTTA LA DURATA DELL'EPIDEMIA (in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. B D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
COLLABORATRICE SCOLASTICA <ul style="list-style-type: none"> Effettuazione di pulizie di aule e servizi igienici Servizio di custodia/controllo, di supporto alle classi, distribuzione pasti 	POSTURA ERETTA FATICA FISICA RISCHIO CHIMICO RISCHIO BIOLOGICO	PRE-PARTO ANCHE POST SE VI E' UTILIZZO DI SOSTANZE DI CUI ALL'ALLEGATO 1 O SE LA LAVORATRICE PRESENTA PATOLOGIE ALLERGICHE PRE-PARTO (in assenza di immunizzazione nei confronti del virus della rosolia) ANCHE NEL POST PER TUTTA LA DURATA DELL'EPIDEMIA (in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C.1 ALL. A lett. F-G D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. B D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4

INSEGNANTE DI SOSTEGNO

<u>CONTENUTO DELLA MANSIONE FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> Attività a stretto contatto fisico con bambini nella scuola materna 	FATICA FISICA POSTURE INCONGRUE RISCHIO BIOLOGICO	PRE-PARTO E POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> Appoggio scolastico a bambini portatori di handicap psico-fisico 	REAZIONI AGGRESSIVE DA PARTE DELL'UTENTE SOLLEVAMENTO BAMBINI RISCHIO BIOLOGICO	PRE-PARTO ANCHE POST (da valutare caso per caso) PRE-PARTO (in assenza di immunizzazione nei confronti del virus della rosolia) ANCHE NEL POST PER TUTTA LA DURATA DELL'EPIDEMIA (in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4 D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. B D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4

PSICOLOGA, ASSISTENTE SOCIALE

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> Attività con utenti affetti da disturbi del comportamento 	REAZIONI AGGRESSIVE DA PARTE DELL'UTENTE	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> Colloquio con utenti affetti da malattie nervose e mentali in un servizio di salute mentale 	MANIFESTAZIONI AGGRESSIVE E VIOLENTE DA PARTE DELL'UTENTE	PRE-PARTO E POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4 *
<ul style="list-style-type: none"> colloqui e visite domiciliari con utenti di fasce sociali a rischio (es. utenti all'interno di dormitori pubblici, SERT, centri di accoglienza ecc.) 	Come sopra + RISCHIO BIOLOGICO	PRE-PARTO E POST	D. Lgs. 151/01 ALL. A LETT. L

* Linee direttrici della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000
 Raccomandazione per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari (Ministero della Salute: Raccomandazione n. 8, novembre 2007)

SETTORE: SERVIZI**VIDEOTERMINALISTA, ADDETTA DATA ENTRY, ADDETTA CALL CENTER**

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none">• Videoterminalista secondo la definizione del D.Lgs. 81/08 senza possibilità di alternare attività di VDT con altre o di pause aggiuntive	POSTURA ASSISA FISSA	MESE ANTICIPATO	D. Lgs. 151/01 ART. 17 C. 1
<ul style="list-style-type: none">• Addetta ad attività di data entry o attività analoghe senza possibilità di alternare tale attività con altre o di pause aggiuntive	POSTURA ASSISA FISSA POSTURE AFFATICANTI E OBBLIGATE	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G
<ul style="list-style-type: none">• Addetta call center senza possibilità di interrompere l'attività telefonica con pause aggiuntive anche attive	POSTURA ASSISA FISSA RITMI DI LAVORO IMPOSTI	MESE ANTICIPATO	D. Lgs. 151/01 ART. 17 C. 1

ASSISTENTE ALLA POLTRONA

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
ASSISTENZA AL MEDICO DENTISTA <ul style="list-style-type: none"> • estrazioni, interventi chirurgici • detartrasi, • otturazioni, ricostruzioni • preparazione amalgama • lavaggio, disinfezione e sterilizzazione strumentario, superfici e attrezzature • esecuzione e sviluppo lastre 	POSTURA ERETTA RISCHIO BIOLOGICO RISCHIO CHIMICO RISCHIO FISICO	PRE-PARTO E POST	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. A-G

CASSIERA, BANCONIERA, ALLESTITRICE

<u>CONTENUTO MANSIONE</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> addetta alla cassa per tutto l'orario lavorativo 	POSTURA ASSISA FISSA MOVIMENTI RIPETITIVI CHE COINVOLGONO RACHIDE E ARTO SUPERIORE RITMI DI LAVORO ELEVATI	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G
<ul style="list-style-type: none"> Addetta all'allestimento degli scaffali e ai banchi alimentari 	POSTURA ERETTA MOVIMENTAZIONE CARICHI (CASSE DI FRUTTA, ECC.)	PRE-PARTO ANCHE POST SE INDICE SINTETICO DI RISCHIO > 1 (VALUTAZ. NIOSH)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 1 ALL. A lett. G D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> ingresso nelle celle frigorifere e surgelati 	SOLLECITAZIONI TERMICHE	ANCHE POST SE: - attività ricorrente nell'arco della giornata lavorativa - oppure se vi è permanenza all'interno delle celle	D. Lgs. 151/01 ART.7 C.1 ALL. A lett. A

ESATTRICE AUTOSTRADALE

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENZIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none">• Addetta riscossione pedaggio autoveicoli	POSTURA ASSISA FISSA RISCHIO CHIMICO (Gas di scarico) RUMORE	MESE ANTICIPATO PRE-POST (valutare caso per caso)	D.Lgs.151/01 ART 17 C. 1 D.Lgs.151/01 ART 7 C. 4

BADANTE

<u>CONTENUTO MANSIONE E FONTE DI RISCHIO</u>	<u>FATTORE DI RISCHIO</u>	<u>PERIODO DI ASTENSIONE</u>	<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Aiuto per il governo della casa 	POSTURA ERETTA FATICA FISICA	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C.1 ALL. A lett. F- G
<ul style="list-style-type: none"> • Attività assistenziali a persona non autosufficiente 	RISCHIO BIOLOGICO SOLLEVAMENTO PAZIENTI	ANCHE POST in presenza di patologie infettive documentate ANCHE POST in presenza di assistito non collaborante (movimentazioni frequenti e di peso eccessivo)	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4
<ul style="list-style-type: none"> • Attività assistenziali a persona con problematiche psichiche 	REAZIONI AGGRESSIVE DA PARTE DELL'UTENTE	PRE-PARTO	D. Lgs. 151/01 ART. 7 C. 4

ALLEGATO N. 1

USO DI DETERSIVI, DETERGENTI, DISINCROSTANTI, DISINFETTANTI ECC.

Sostanze o preparati, utilizzati tal quali, classificati:

- a) tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+)

Le sostanze o i preparati, qualora vengano utilizzati in forma diluita, possono cambiare le proprietà tossicologiche e la classificazione in funzione del grado di diluizione e questo può determinare l'assenza del rischio e di conseguenza dell'obbligo di interdizione.

b) Nocivi (Xn) e comportanti uno o più delle seguenti frasi di rischio:

- R39 (pericolo di effetti irreversibili molto gravi),
- R40 (possibilità di effetti irreversibili),
- R42 (può provocare sensibilizzazione per inalazione),
- R43 (può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle),
- R46 (può provocare alterazioni genetiche ereditarie),
- R48 (pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata),
- R60 (può ridurre la fertilità),
- R61 (può danneggiare i bambini non ancora nati).

c) Sostanze o preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti il rischio descritto dalla seguente frase: "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43)", che non sia evitabile mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale

4° Parte: Percorso e Modulistica

Il datore di lavoro, a seguito della presentazione del certificato di gravidanza da parte della lavoratrice, compila il modulo 1 o il modulo 2 allegati avendo cura di specificare dettagliatamente la mansione ricoperta dalla lavoratrice ed i rischi a cui è esposta.

Per la compilazione può avvalersi del supporto del medico competente e/o del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Il modulo compilato va inviato a cura del datore di lavoro alla Direzione Provinciale del Lavoro.

- Comunicazione del datore di lavoro di allontanamento della lavoratrice madre con contratto di lavoro dipendente dai lavori vietati ai sensi del D.Lgs 151/2001 (modulo 1)
- Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà da compilarsi a cura del committente e della lavoratrice a progetto (e categorie assimilate) o degli associanti in partecipazione, a tutela delle lavoratrici madri iscritte alla gestione separata (modulo 2)

Nota: Qualora il datore di lavoro non abbia provveduto all'inoltro del modulo 1 o 2, e la lavoratrice ritenga che la propria attività lavorativa possa essere di pregiudizio alla gravidanza e al bambino fino al compimento del VII mese di vita, la stessa può presentare istanza alla Direzione Provinciale del lavoro utilizzando il modulo 3 o 4 allegati.

- Domanda di estensione del congedo di maternità al periodo prima e dopo il parto per lavori a rischio (lavori vietati) della lavoratrice madre con contratto di lavoro dipendente (modulo 3)
- Domanda di estensione del congedo di maternità al periodo prima e dopo il parto per lavori a rischio (lavori vietati) della lavoratrice madre iscritta alla gestione separata (modulo 4)

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Bologna
Servizio Politiche del Lavoro
Viale Masini n. 14 - 40026 Bologna
www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/bo

Oggetto: Allontanamento lavoratrice **dipendente** dai lavori vietati ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

Con la presente il sottoscritto _____ **legale rappresentante** della Ditta _____ con sede in _____ via _____ tel. _____ dichiara che la dipendente _____ nata il _____ residente a _____ via _____ tel _____

occupata presso la seguente **sede operativa di lavoro di** _____

assunta a: tempo indeterminato tempo determinato fino al _____

con qualifica _____, ha prodotto il certificato di gravidanza con data presunta del parto _____.

A seguito della valutazione dei rischi il sottoscritto datore di lavoro dichiara che la lavoratrice svolge la seguente mansione _____ rientrante tra i lavori vietati, ai sensi del D.Lgvo n. 151/2001, in quanto espone ai seguenti rischi: _____

DICHIARA (crocettare numero che interessa)

1. l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni sulla base dei seguenti elementi tecnici attinenti l'organizzazione aziendale: _____

e pertanto chiede il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro:

- fino al termine del periodo di interdizione obbligatoria
- fino a sette mesi dopo il parto

2. di avere la possibilità di adibire la lavoratrice

- fino al termine del periodo di interdizione obbligatoria
- fino a sette mesi dopo il parto
alle seguenti mansioni non rientranti tra i lavori vietati _____

3. di aver modificato temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro affinché l'esposizione al rischio sia evitata informando la lavoratrice delle misure di prevenzione impiegate;

Lo scrivente è consapevole della responsabilità penale che si assume in caso di false dichiarazioni ai sensi dell'art. 76 DPR n. 445/2000.

Data _____ FIRMA e Timbro _____
(Datore di lavoro)

Allegare: certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto.

Per informazioni è possibile contattare l' AUSL – Dipartimento Sanità Pubblica U.O. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro competente per territorio: Bologna tel.051/6079976-80; Casalecchio di Reno. tel. 051/596861; Imola tel.0542/604950; Porretta Terme tel. 0534/20810; San Giorgio di Piano. tel.051/6644725; San Lazzaro Savena tel. 051/6224333.

RISERVATO ALL'UFFICIO Rep. n. _____ del _____

La presente viene trasmessa, a cura della DPL, per i previsti accertamenti di competenza al Servizio U.O. di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro di _____

L'incaricato dell'Ufficio _____

MODULO 2

Dichiarazione sostitutiva
DELL'ATTO DI NOTORIETA'

(Art. 47 - D.P.R. 28 Dicembre 2000, n. 445)

Il/La Sottoscritto/a _____
nato/a a _____ prov. () il _____
residente a _____ prov. () in via _____
Legale rappresentante della Ditta _____
con sede in _____ cod. fisc. _____ telefono _____

consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 D.P.R. n. 445/2000

DICHIARA

1) che la lavoratrice _____ ha sottoscritto con la Ditta _____ contratto di

collaborazione a progetto associazione in partecipazione

altro _____

2) che la suddetta lavoratrice svolge la seguente attività presso i seguenti locali dell'Azienda via _____;

3) che a seguito della valutazione dei rischi la lavoratrice medesima svolge un'attività rientrante tra i lavori vietati ai sensi del Decreto Legislativo n. 151/2001 in quanto espone ai seguenti rischi: _____

4) **che durante il periodo di estensione dell'astensione obbligatoria ai sensi del Decreto Legislativo n. 151/2001 e per gli effetti del Decreto 12/07/2007 Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla lavoratrice su menzionata non saranno richieste prestazioni lavorative dalla scrivente Ditta.**

Data _____

_____ Timbro dell'Azienda e firma del dichiarante (per esteso e leggibile)*

Esente da imposta di bollo ai sensi dell'art. 37 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 455

* La firma non va autenticata, né deve necessariamente avvenire alla presenza dell'impiegato dell'Ente che ha richiesto il certificato.

Domanda di estensione del congedo di maternità ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. N. 151 del 26/03/2001

La sottoscritta _____ CF _____
 Nata a _____ il _____
 Residente/domiciliata in _____ prov. (____) cap. _____ Via _____
 tel. _____ / _____
 A.U.S.L.(di residenza/domicilio) _____
 Dipendente/Ex dipendente con contratto di lavoro subordinato presso la Ditta/Ente _____
 sede _____ tel. _____
 Sede di lavoro _____
 Attività dell'azienda _____ Qualifica _____
 mansioni svolte _____
 [] tempo indeterminato [] tempo determinato fino al _____
 consapevole della responsabilità penale che si assume in caso di false dichiarazioni (art. 76 DPR n. 455/2000)

CHIEDE

L'interdizione dal lavoro dal..... per:

- GRAVIDANZA A RISCHIO** – domanda presentata ai sensi della lett. a) art. 17 II comma D.Lgs.n. 151/2001 (vedi *punto 1* documenti da allegare alla presente istanza sul retro del foglio)
- LAVORI VIETATI** – per il periodo **prima del parto**, ai sensi delle lett. b) e c) art. 17 II comma D.Lgs. n. 151/2001, per lavori vietati o ambiente di lavoro non idoneo (vedi *punto 2* documenti da allegare alla presente istanza sul retro del foglio)
- LAVORI VIETATI** – per il periodo **dopo il parto**, ai sensi delle lett. b) e c) art. 17 II comma D.Lgs. n. 151/2001, per lavori vietati o ambiente di lavoro non idoneo (vedi *punto 2* documenti da allegare alla presente istanza sul retro del foglio) a tal fine la scrivente dichiara di aver partorito in data _____ nel Comune _____ il bambino _____

"La sottoscritta dichiara di essere informata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D. L.vo n. 196/2003, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto ai soggetti pubblici per eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D. L.vo n. 196/03"

Data, _____

Firma _____

RISERVATO ALL'UFFICIO

Rep. n. _____ del _____

RICEVUTA che si rilascia in duplice copia una delle quali verrà prodotta al datore di lavoro a cura della lavoratrice ai sensi dell'art. 18 DPR n. 1026/1976

- GRAVIDANZA A RISCHIO**: vista la documentazione prodotta dalla lavoratrice, si fa presente, che qualora entro il termine di 7 giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione non sia stato emanato il provvedimento, la domanda si considera accolta, ai sensi dell'art. 18 DPR n. 1026/1976. Il provvedimento sarà emanato per determinare la durata dell'astensione.
- LAVORI VIETATI**: vista la documentazione prodotta dalla lavoratrice e/o dal datore di lavoro, si fa presente che l'astensione dal lavoro decorrerà dalla data del provvedimento di questa DPL che sarà emanato entro 7 giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione dell'istanza.
- La presente VIENE** trasmessa, a cura della DPL, per i previsti accertamenti di competenza, all'AUSL Consultorio di _____ al Servizio U.O. **Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro** _____

L'incaricato dell'Ufficio

LAVORI VIETATI (tipo di lavoro) – LETTERA B) e C) – ART 17, II comma D. L.vo n. 151/2001.

La domanda deve essere corredata:

1. certificato rilasciato da un medico ginecologo attestante lo stato di gravidanza, la data di gestazione e la data presunta del parto (se si riferisce a domanda presentata per il periodo antecedente il parto).
2. Dichiarazione circostanziata del datore di lavoro nella quale risulti indicata la mansione o il lavoro vietato cui è adibita la lavoratrice stessa e in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirli ad altre mansioni (vedi facsimile allegato).

Lavoratrici iscritte alla gestione separata (art. 2, comma 26, della legge 8/8/1995 n. 335)

Domanda di estensione del congedo di maternità ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. N. 151 del 26/03/2001

La sottoscritta _____

CF _____

Nata a _____

il _____

Residente/domiciliata in _____

prov. (____) cap. _____

Via _____ tel. _____ / _____

A.U.S.L.(di residenza/domicilio) _____

Dichiara di essere iscritta alla gestione separata tenuta al versamento di cui all'art. 59, Legge n. 449/1997 in quanto:

Collaboratrice a progetto o categorie assimilate

Associata in partecipazione

Libera professionista (limitatamente alla gravidanza a rischio lett. a, D. Lgs. n. 151/2001);

Dichiara che negli ultimi 12 mesi risulta destinataria di almeno tre mesi di contribuzione dovuta alla gestione separata, maggiorata delle aliquote di cui all'art. 7 del Decreto 12/07/2007 del Ministero del Lavoro Previdenza Sociale;

dichiara, ai sensi dell'art. 47 – D.P.R. 28/12/2000, n. 445 (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà), di astenersi dall'attività lavorativa per tutto il periodo autorizzato dalla Direzione Provinciale del Lavoro;

consapevole della responsabilità penale che si assume in caso di false dichiarazioni (art. 76 DPR n. 455/2000)

CHIEDE

L'interdizione dal lavoro per:

- GRAVIDANZA A RISCHIO** – domanda presentata ai sensi della lett. a) art. 17 II comma D.Lgs.n. 151/2001 (vedi *punto 1* documenti da allegare alla presente istanza sul retro del foglio) dal _____
- LAVORI VIETATI** – per il periodo **prima del parto**, ai sensi delle lett. b) e c) art. 17 II comma D.Lgs. n. 151/2001, per lavori vietati o ambiente di lavoro non idoneo (vedi *punto 2* documenti da allegare alla presente istanza sul retro del foglio)
- LAVORI VIETATI** – per il periodo **dopo il parto**, ai sensi delle lett. b) e c) art. 17 II comma D.Lgs. n. 151/2001, per lavori vietati o ambiente di lavoro non idoneo (vedi *punto 2* documenti da allegare alla presente istanza sul retro del foglio) a tal fine la scrivente dichiara di aver partorito in data _____ nel Comune _____ il bambino _____

“La sottoscritta dichiara di essere informata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D. L.vo n. 196/2003, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto ai soggetti pubblici per eventuale seguito di competenza. L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D. L.vo n. 196/03”

Data, _____

Firma _____

RISERVATO ALL'UFFICIO

Rep. n. _____ del _____

RICEVUTA che si rilascia in duplice copia una delle quali verrà prodotta al datore di lavoro a cura della lavoratrice ai sensi dell'art. 18 DPR n. 1026/1976

- GRAVIDANZA A RISCHIO**: vista la documentazione prodotta dalla lavoratrice, si fa presente, che qualora entro il termine di 7 giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione non sia stato emanato il provvedimento, la domanda si considera accolta, ai sensi dell'art. 18 DPR n. 1026/1976. Il provvedimento sarà emanato per determinare la durata dell'astensione.
- LAVORI VIETATI**: vista la documentazione **completa** prodotta dalla lavoratrice e/o dal datore di lavoro, si fa presente che l'astensione dal lavoro decorrerà dalla data del provvedimento di questa DPL che sarà emanato entro 7 giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione dell'istanza.
- La presente viene** trasmessa, a cura della DPL, per i previsti accertamenti di competenza,

al **ASSN Consultorio** di _____

al Servizio **U.O. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti Lavoro** di _____

L'incaricato dell'ufficio

LAVORI VIETATI (tipo di lavoro) – LETTERA B) e C) – ART 17, II comma D. L.vo n. 151/2001.

La domanda deve essere corredata:

3. **certificato** rilasciato da un medico ginecologo attestante lo stato di **gravidanza**, la data di gestazione e la data presunta del parto (se si riferisce a domanda presentata per il periodo antecedente il parto).
4. **dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà** rilasciato dal legale rappresentante dell'Azienda nella quale risulta indicata l'attività lavorativa vietata svolta dalla lavoratrice (vedi fac-simile allegato).

Dove rivolgersi?

Le richieste di anticipo/prolungamento dell'astensione dal lavoro **per lavoro a rischio** devono essere presentate alla Direzione Provinciale 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 → certificato di nascita del figlio o autocertificazione sostitutiva).

Direzione Provinciale del Lavoro

Viale Masini, 12 - 40121 Bologna

tel. 051/6079111

www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/bo

E' possibile rivolgersi alle U.O. di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro delle Aziende USL per informazioni.

Le U.O. di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della Provincia di Bologna fanno capo alla Azienda USL di Bologna e alla Azienda USL di Imola e sono dislocati in diverse sedi territoriali.

Azienda USL di Bologna

Distretto Città di Bologna

Via Gramsci 12 - 40121 Bologna

Tel 051/6079929 Fax 051/6079780

Distretto Pianura Est e Pianura Ovest

- Sede di San Giorgio di Piano
Via Libertà 45 – 40016 San Giorgio di Piano
Tel. 051/6644725 – 6644726 – 6644739 Fax 051/6644734
- Sede di San Giovanni in Persiceto
Circonvallazione Dante 12 - 40017 San Giovanni in Persiceto
Tel 051/6813303 Fax 051/6810062

Distretto di Casalecchio

Via Cimarosa 5/2

Tel 051/596861 Fax 051/596855

Distretto di San Lazzaro

Via Seminario 1

Tel 051/6224333 Fax 051/6224338

Distretto di Porretta

Via Pier Capponi 22

Tel 0534/20810 Fax 0534/20818

Azienda USL di Imola

Via Amendola 8 - 40026 Imola

Tel 0542/604950 Fax 0542/604903