



LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI



La tutela delle lavoratrici madri si è evoluta notevolmente nel corso degli anni traendo influenze significative dalla normativa europea.

Fino al 2001 la materia era normata dal D. Lgs. 645/1996 "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"



Il D. Lgs. n. 151/2001

- Nel 2001 il D. Lgs. n. 645/1996 è stato abrogato e sostituito dal D. Lgs. n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"
- Il D. Lgs. n. 151/2001 stabilisce le modalità operative al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute:
 - della lavoratrice durante il periodo di gravidanza
 - e fino a 7 mesi di età del figlio



La legge 35/2012

- Nel 2012 l'art. 15 del D. L. n. 5/2012 convertito in Legge n. 35/2012 "Misure di semplificazione in relazione all'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza" ha modificato l'art. 17 del D. Lgs. n. 151/2001
- La legislazione attualmente in vigore è così costituita dal D. Lgs. n. 151/2001 integrato con la legge n. 35/2012

Il D. Lgs. n. 151/2001, art. 7

Mansioni vietate

È vietato adibire le lavoratrici:

- al trasporto e al sollevamento di pesi
- a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri

Gli allegati A e B al D. Lgs. n. 151/2001 riportano l'elenco esemplificativo dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.



Nel periodo dalla gestazione fino a sette mesi dopo il parto sono vietati lavori:

- a rischio per silicosi, asbestosi ed altre malattie professionali
- a rischio di esposizione a radiazioni ionizzanti
- di assistenza e cura degli infermi, nei reparti di malattie infettive
- agricoli a rischio chimico (concimazione e cura del bestiame)

Durante la gestazione fino al termine del periodo di interdizione sono vietati lavori faticosi:

- su scale e impalcature mobili e fisse
- di manovalanza pesante
- che comportano una stazione eretta
- con macchina mossa a pedale
- con macchine scuotenti o che trasmettono vibrazioni
- a bordo di navi, aerei, treni, pullman



L'art. 7 parla, poi, espressamente, di cambio di mansione:

- La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto
- La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna
- La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale
- Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre l'interdizione dal lavoro



L'art. 8

- Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda 1 milli-sievert (misura attualmente impiegata per la misura del danno da radiazioni sugli organismi viventi durante il periodo della gravidanza)
- È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al Datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato
- È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione



L'art. 11, la valutazione dei rischi

- Il Datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici, processi o condizioni di lavoro
- Il Datore di lavoro informa le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate



Esempi ex allegato C al D. Lgs. n. 151/2001

- Il Datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici, processi o condizioni di lavoro
- Il Datore di lavoro informa le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate



Valutazione dei rischi

Qualora i risultati della valutazione dei rischi rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il Datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro .



Art. 17 – estensione del divieto

la Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni



Art. 17 – estensione del divieto

Non va dimenticato che l'art.17 del D. Lgs. n. 151/2001 è stato modificato dall'art. 15 della legge n. 35/2012. La modifica principale stabilisce che l'interdizione dal lavoro è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro o dall'ASL, in base alla specifica situazione.

Nel caso di gravi complicanze l'interdizione dal lavoro è disposta dall'ASL, in caso, invece, di condizioni di lavoro e di cambio di mansione, l'interdizione dal lavoro è di competenza della Direzione territoriale del lavoro.



La valutazione dei rischi

Obblighi del datore di lavoro:

Identificare i lavori vietati

- Valutare i fattori di rischio "residui" per le lavoratrici in gravidanza o nel periodo dell'allattamento
- Prevedere le conseguenti misure di prevenzione protezione, compreso:
 - modifiche dell'orario di lavoro o delle condizioni di lavoro
 - spostamento ad altra mansione non a rischio

La valutazione dei rischi e la previsione delle conseguenti misure, va svolta dal Datore di lavoro in collaborazione con:

- il RSPP
- il Medico competente dopo aver consultato il RLS.

In questo passaggio è decisivo il ruolo del Medico competente per l'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure da adottare



La valutazione dei rischi

La valutazione preventiva consente di integrare il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) con:

l'identificazione delle attività incompatibili, indicando a priori per ogni mansione a rischio le conseguenti misure:

- modifica dell'orario o delle condizioni di lavoro
- cambio di mansione
- richiesta alla Direzione territoriale del lavoro di interdizione anticipata (se non fossero praticabili le altre due opzioni)



Circa ai rischi a cui è esposta la lavoratrice madre il datore di lavoro è tenuto anche all'informazione.

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti:

- sulla valutazione dei rischi
- sulle conseguenti misure di tutela adottate
- sulla necessità di segnalare immediatamente lo stato di gravidanza



Obblighi della lavoratrice

- La lavoratrice deve comunicare tempestivamente lo stato di gravidanza al Datore di lavoro.
- Il fattore "tempo" è fondamentale, perché nel primo trimestre di gravidanza che la donna e il feto sono più vulnerabili



Obblighi previsti dal D. Lgs. 151/2001 per la salvaguardia delle lavoratrici madri:

- congedi (Le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità e non possono essere destinate al lavoro due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto)
- permessi (Le lavoratrici gestanti, hanno diritto a permessi retribuiti per accertamenti clinici che debbano essere eseguiti in orario di lavoro)
- riposi (il datore di lavoro assicura alle lavoratrici gestanti ed alle madri che allattano la possibilità di momenti di riposo consente alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo anche cumulabili durante la giornata lavorativa)



Misure di tutela

- congedi (Le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità e non possono essere destinate al lavoro due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto)
- permessi (Le lavoratrici gestanti, hanno diritto a permessi retribuiti per accertamenti clinici che debbano essere eseguiti in orario di lavoro)
- riposi (il datore di lavoro assicura alle lavoratrici gestanti ed alle madri che allattano la possibilità di momenti di riposo consente alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo anche cumulabili durante la giornata lavorativa)



Dopo il parto

- La lavoratrice comunica al Datore di lavoro l'avvenuta nascita e l'intenzione di riprendere il lavoro al termine dei tre mesi di astensione obbligatoria
- Il Datore di lavoro, se la mansione lavorativa è a rischio per puerperio ed allattamento, verifica la possibilità di assegnare la lavoratrice ad altra mansione
- In caso contrario, informa la Direzione provinciale del lavoro per i provvedimenti di competenza



Maternità e lavoro notturno

Dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno.

Non sono obbligate a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni
- la lavoratrice o il lavoratore unico affidatario di un figlio con meno di dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore con a carico un soggetto disabile



Elenco situazioni/sostanze pericolose ex allegato C D. Lgs. 145/1996

Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11

A. Agenti

1. Agenti fisici, allorchè vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;



Elenco situazioni/sostanze pericolose ex allegato C D. Lgs. 145/1996

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, semprechè non figurino ancora nell'Allegato II.

3. Agenti chimici

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



- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'Allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'Allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi

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

C. Condizioni di lavoro

Lavori sotterranei di carattere minerario



Esempi di rischi per lavoratrici madri in mansioni comuni

Autista

- Postura errata
- Lavoro notturno
- Lunga immobilità
- Rischio di incidenti stradali

Cuoca

- Postura eretta
- Esposizione a fonti di calore
- Eventuale movimentazione di carichi pesanti

Donna di servizio

- Postura eretta
- Esposizione a sostanze chimiche per la pulizia
- Movimenti ripetitivi degli arti superiori



Esempi di rischi per lavoratrici madri in mansioni comuni

Autista

- Postura errata
- Lavoro notturno
- Lunga immobilità
- Rischio di incidenti stradali

Cuoca

- Postura eretta
- Esposizione a fonti di calore
- Eventuale movimentazione di carichi pesanti

Donna di servizio

- Postura eretta
- Esposizione a sostanze chimiche per la pulizia
- Movimenti ripetitivi degli arti superiori



La check list

La valutazione dei rischi può essere agevolata dall'utilizzo di check-list.

In caso di individuazione di un rischio sarà necessario porre in essere una delle seguenti misure:

- modificare le condizioni di lavoro
- provvedere al cambio di mansione
- qualora non sia possibile eliminare i rischi, attivare la procedura con la Direzione territoriale del lavoro per l'astensione anticipata dal lavoro