PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3200 di mercoledì 13 novembre 2013

La tutela della lavoratrice in gravidanza e dopo il parto

Una guida presenta i vari aspetti correlati alla tutela della salute e sicurezza della lavoratrice in gravidanza e dopo il parto. Le mansioni a rischio, il lavoro notturno, le procedure per l'astensione anticipata dal lavoro e la valutazione dei rischi.

Roma, 13 Nov ? La **gravidanza** e la **maternità** sono normalmente due periodi delicati nella vita di una donna. Lo sono tuttavia ancor più se l'attività lavorativa può costituire per la lavoratrice in gravidanza e dopo il parto una **condizione di rischio** per la propria salute o quella del bambino.

A questo proposito è importante che le lavoratrici conoscano il D.Lgs. n. 151/2001 - "Testo unico a tutela della maternità e paternità" ? una normativa che disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità, prevedendo anche misure preventive e protettive per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza e dopo il parto.

Per far conoscere la normativa, le mansioni a rischio, le misure di prevenzione, le procedure per l'eventuale allontanamento dal lavoro e le disposizioni relative ai congedi parentali, la Segreteria Nazionale UILTUCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) e il Patronato ITAL UIL hanno realizzato la guida pratica "**La salute e sicurezza della lavoratrice in gravidanza e dopo il parto. Le tutele per i genitori lavoratori**".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AC6001] ?#>

Nel documento si ricorda che il "Testo unico a tutela della maternità e paternità" prevede il **divieto di adibire la lavoratrice al lavoro** (congedo di maternità):
- "nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- nei 3 mesi successivi al parto".

Inoltre norme specifiche riguardano:
- "la valutazione dei rischi;
- la proibizione di adibire la lavoratrice a lavori 'vietati';
- il divieto di lavoro notturno;
- l'astensione anticipata del congedo di maternità, nel caso di gravi complicanze della gestazione o quando vi siano condizioni di lavoro a rischio e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni".

E la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici "si applica in particolare **durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio**, anche nel caso di adozione o affidamento". È dunque importante che la lavoratrice "informi, con la presentazione del certificato medico di gravidanza, il datore di lavoro del proprio stato. Con la consegna del certificato, scattano sia le tutele contro il licenziamento (salvo i casi di contratto a tempo determinato che prevedono una naturale scadenza del contratto) che l'obbligo per il datore di lavoro di attuare subito le misure di prevenzione e protezione".

Riguardo alla **valutazione dei rischi** - al di là del divieto di adibire le lavoratrici a lavori "vietati" - il datore di lavoro deve valutare i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, con particolare attenzione, ad esempio, ai rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici.

Riportiamo alcune **indicazioni** relative alla valutazione dei rischi presenti nella guida:

- "effettuata la valutazione dei rischi il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle lavoratrici e ai loro rappresentanti per la sicurezza (RLS) i risultati della valutazione e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. Tra i rischi da valutare vi sono anche quelli legati allo stress lavorativo;
- l'informazione e le misure di prevenzione e protezione sono particolarmente importanti nei primi mesi di gravidanza, periodo nel quale possono essere maggiori i possibili danni al nascituro;
- se dalla valutazione emerge un rischio il datore di lavoro modifica temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro, oppure, nella impossibilità, e in ogni caso in presenza di lavori vietati, sposta la lavoratrice ad altra mansione, informando la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL);
- la lavoratrice, nel caso sia adibita a mansioni inferiori, conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni svolte in precedenza nonché la qualifica originaria;
- se lo spostamento ad altra mansione non è possibile, il datore di lavoro informa la DPL, che dispone l'interdizione anticipata e/o prolungata dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo di tutela previsto".

Veniamo ai **lavori vietati in gravidanza**.

Durante il periodo di gravidanza e "per un determinato periodo dopo il parto che può arrivare fino a sette mesi, il datore di lavoro non deve adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Costituiscono fattori di rischio:
- lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante e scomoda (es. commesse, addette alla ristorazione, ecc);
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di cadute;
- movimentazione manuale di carichi, trasporto e sollevamento di pesi (es. lavori di magazzinaggio);
- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esiga sforzo;
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni;
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria (es. rumore, agenti chimici, ecc.);
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di comunicazione in moto (compresi aerei, treni, navi e pullman);
- lavori che espongono a temperature troppo basse (es. magazzini frigoriferi) o troppo alte (lavori ai forni, di stiratura, ecc.);
- lavoro notturno".

Si segnala, inoltre che, secondo l'esperienza maturata dagli operatori del settore "i rischi per la gravidanza più diffusi sono: la prolungata stazione eretta, la posizione seduta per tempo eccessivo o posture incongrue (es. lavoro al videoterminale, registratori di cassa, ecc.); la movimentazione manuale dei carichi (lo spostamento manuale di oggetti di vario peso e dimensioni, con possibile insorgenza di lombalgie acute o croniche e flebopatie); l'esposizione a sostanze chimiche (es. impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute, ecc.); l'uso di scale; l' esposizione a rumore ed altri".

Il documento si sofferma poi sull'**astensione anticipata/prolungata** dopo il parto.
Infatti quando vi sono condizioni di lavoro a rischio o complicanze della gestazione, le norme prevedono il cambio di mansione e l'astensione anticipata/prolungata dal lavoro.
Ricordiamo a questo proposito che il decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni dalla Legge 4 aprile 2012, n. 35 (pubblicata successivamente all'elaborazione della guida), ha introdotto nuove disposizioni per quanto riguarda l'interdizione anticipata dal lavoro.

Rimandando i lettori al documento originale, concludiamo con quanto indicato dalla normativa relativamente al **lavoro notturno**.
Innanzitutto vige il divieto assoluto di "adibire le lavoratrici gestanti e madri al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino".
Inoltre non sono obbligati a prestare lavoro notturno, su loro richiesta:
- "la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/92 (tutela dell'handicap)".

L' **indice** del documento:

Premessa

Salute e sicurezza in gravidanza e dopo il parto
Obbligo della valutazione dei rischi
Rischi lavorativi in gravidanza. Lavori vietati
Astensione anticipata/prolungata dopo il parto
Nuove procedure
L'interdizione dal lavoro per rischi lavorativi
Trattamento economico
Assistenza sanitaria e controlli prenatali
Lavoro notturno

Maternità e Paternità - Congedi, Riposi e Permessi
Congedo di maternità e di paternità
Flessibilità del congedo di maternità
Interruzione gravidanza dopo il 180° giorno
Il congedo parentale (astensione facoltativa)
Riposi giornalieri per "allattamento"
Congedi per malattia del figlio
Adozioni e affidamenti (nazionali e internazionali)
Riposi e permessi per figli con handicap grave

Divieto di Licenziamento e Dimissioni

Appendice
Allegato A - Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 (D.Lgs. n. 151/01)
Allegato B - Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7 (D.Lgs. n. 151/01)
Allegato C - Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11 (D.Lgs. n. 151/01)
Riferimenti Legislativi

Segreteria Nazionale UILTUCS, Patronato ITAL UIL, " La salute e sicurezza della lavoratrice in gravidanza e dopo il parto. Le tutele per i genitori lavoratori", guida pratica (formato PDF, 1.02 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it