PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2525 di lunedì 06 dicembre 2010

La valutazione del rischio delle lavoratrici gestanti

Lo stato delle lavoratrici gestanti richiede attenzione e rappresenta un momento di criticità nella vita aziendale che va gestito seguendo un iter specifico. Quali sono gli obblighi del datore di lavoro? Quali le scelte possibili per la lavoratrice?

Anticipato all'art. 11 del DLgs 151 che introduce un elenco di mansioni vietate, pericolose e insalubri per le lavoratrici gestanti, e disciplinato dal DLgs 81/2008 che ha fatto chiarezza sulle modalità di valutazione dei rischi, lo stato delle lavoratrici gestanti richiede attenzione e rappresenta un momento di criticità nella vita aziendale che va gestito seguendo un iter specifico. Quali sono gli obblighi del datore di lavoro? Quali le scelte possibili per la lavoratrice?
"Innanzitutto ? spiega Cristina Dall'Ara, tecnico di Polistudio - la valutazione del rischio per le lavoratrici in gestazione puerperio e allattamento deve essere fatta a monte, anche in assenza di lavoratrici gestanti perché è d'obbligo per il datore di lavoro valutare ogni sorta di rischio ma è auspicabile che vengano informate per tempo le lavoratrici affinché maturino una coscienza sui lavori da evitare in caso di gestazione e allattamento."
Elencati nel decreto 151, i lavori dannosi e di conseguenza vietati per le gestanti possono indurre le lavoratrici all'astensione dalla mansione ritenuta pericolosa fino a sette mesi dopo il parto.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30043] ?#>

Ma quali sono le informazioni che il datore di lavoro deve assicurare alla lavoratrice? E cosa accade nel momento in cui la lavoratrice dichiara il suo stato di gestazione?
"Il datore di lavoro, a seguito della valutazione del rischio, può procedere con la consegna di quegli aspetti rilevati del documento e formare le lavoratrici sui rischi legati alla gestazione e all'allattamento al fine di dare una giusta collocazione all'importanza di una comunicazione tempestiva dello stato di gravidanza. Comunicazione che può avvenire anche in forma riservata e che serve ad agevolare l'adozione delle misure di prevenzione e protezione sulla base dei rischi precedentemente calcolati. In seguito alla comunicazione dello stato di gestazione e nel caso in cui l'attività lavorativa presenti dei rischi, il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro, sentito il parere del medico competente, la possibilità o meno di adibire la lavoratrice ad altra mansione non pericolosa."
Fermo restando che in caso di impiego della lavoratrice in altra mansione si renderebbero necessarie una nuova formazione e informazione e la consegna dei dispositivi di sicurezza individuali, **cosa potrebbe accadere se non fosse possibile trovare un'altra mansione adeguata?**
"In quel caso si può procedere all'astensione per lavoro a rischio ma sarà sempre la direzione provinciale del lavoro a prendere decisioni in merito."
E se la gestante volesse continuare a lavorare?
"Può farlo. E' opportuno che il datore di lavoro la informi dell'opportunità di restare al lavoro fino all'ottavo mese, con la possibilità di beneficiare dell'astensione nei mesi successivi, come prevede la normativa vigente del contratto nazionale del lavoro."

Per effettuare una corretta valutazione dei rischi per i casi sopra menzionati che tenga conto di tutti gli aspetti, è consigliabile applicare una procedura operativa che individui l'iter da seguire e utilizzare una checklist che riassuma gli allegati ABC del decreto 151 e fornisca una traccia di quei lavori ritenuti vietati e pericolosi.

È molto importante chiarire i diritti in caso di gravidanza, perché è ormai noto che è proprio dal concepimento ai primi mesi di gestazione che la donna corre i rischi maggiori e in ambiente di lavoro si devono adottare misure di prevenzione e protezione fin

da subito.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it