PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2899 di venerdì 13 luglio 2012

Obblighi e strumenti per tutelare la salute delle lavoratrici madri

Linee di indirizzo relative agli obblighi richiesti dalla normativa e ai principali fattori di rischio per la salute della donna e del bambino presenti nei luoghi di lavoro. La rilevazione e valutazione dei rischi per la gravidanza e l'allattamento.

Venezia, 12 Lug ? È importante che i datori di lavoro siano consapevoli degli obblighi di **tutela delle dipendenti in stato di gravidanza** e le lavoratrici dei propri diritti sanciti dalla normativa vigente, con particolare riferimento al Decreto legislativo 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Per favorire questa consapevolezza è disponibile l'opuscolo informativo " **Tutela della salute delle lavoratrici madri - Linee di indirizzo per l'applicazione del D.Lgs. n. 151/2001, artt. 7, 8, 11 e 12**", curato dalla Direzione Regionale del Lavoro per il Veneto e relativo agli aspetti di tutela della salute della lavoratrice madre e del nascituro.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

Il documento vuole fornire precise **linee di indirizzo** con riferimento agli obblighi richiesti dalla normativa e ai principali fattori di rischio per la salute della donna e del bambino presenti nei luoghi di lavoro. Rappresenta un aggiornamento e una riformulazione del documento già approvato dalla Regione Veneto con **DGR 3136 del 20 ottobre 2009**, alla luce delle modifiche apportate all'art. 17 del DLgs 151/01 dall'art. 15 del DL 5/2012 convertito in Legge 35/2012 (Misure di semplificazione in relazione all'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza) ed integrato da elementi utili alla formulazione della segnalazione del datore di lavoro alle **Direzioni Territoriali del Lavoro** (DTL).

Dopo aver riportato nel dettaglio la normativa vigente, con particolare riferimento alla variazione dell'articolo 17 del D.Lgs. 151/2001 e ad altre indicazioni normative sui lavori faticosi, pericolosi e insalubri, il documento affronta il tema della **valutazione dei rischi**.

Infatti è affidato al Datore di lavoro il compito di "valutare periodicamente anche i **rischi derivanti dalle attività svolte in azienda per la gravidanza e l'allattamento**, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi compreso eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro o lo spostamento ad una mansione non a rischio".
In particolare la valutazione di questi rischi deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal Decreto legislativo 81/2008, in particolare il Medico Competente "che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare".

Particolare rilevanza è data all'**obbligo di informazione** stabilito dall'articolo 19 del D.Lgs. 81/2008, obbligo che "comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate". Esiste dunque l'obbligo, sanzionato, di "informare le lavoratrici in modo analitico sui rischi che correrebbero nel caso entrassero in gravidanza".
E "qualora una lavoratrice informi il Datore di trovarsi in gravidanza, la Valutazione preventiva consente di eseguire rapidissimamente l'obbligatoria valutazione individualizzata dei rischi e mettere in atto le misure di protezione adeguate (tra cui la revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio, il cambio di mansione oppure, nell'impossibilità di attuare i primi due, la richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro di interdire la lavoratrice, in modo anche da poter nominare un

supplente)".
L'importanza dell'informazione è data proprio dalla **rilevanza del "fattore tempo"**: "è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.)". È quindi determinante, da parte delle lavoratrici, una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.

Torniamo alla **percorso della valutazione dei rischi**.
Il datore di lavoro deve "in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento".

Successivamente il datore deve "integrare il documento di valutazione del rischio con l'analisi e l'**identificazione delle operazioni 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 alla DTL di interdizione anticipata dal lavoro", se lo spostamento non è possibile;

Inoltre deve "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".

Si ricorda che "anche nel caso di aziende con meno di 10 dipendenti, è opportuno che resti in azienda una **traccia scritta** sia della valutazione del rischio che dell'informazione alle lavoratrici".
È evidente che 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". E può in qualsiasi momento rivolgersi alle DTL per avere informazioni.

È bene poi che il datore di lavoro, seguendo la stessa logica dei sistemi di gestione della salute e sicurezza, "provveda a pianificare queste operazioni definendo le **procedure**" e "stabilendo i soggetti aziendali coinvolti (RSPP, MC, RLS), prosegua poi con un**monitoraggio continuo** della situazione aziendale onde intervenire immediatamente quando si verifichino dei cambiamenti tali da necessitare un riesame della valutazione dei rischi".

Nel documento sono presenti una serie di **strumenti per le aziende e le lavoratrici**.

Innanzitutto un **prospetto di analisi delle principali mansioni, con gli eventuali profili di rischio e le indicazioni normative**, nei settori:
- scuola (educatrici di asili nido, insegnanti, collaboratrici domestiche, ...)
- uffici;
- imprese di pulizie;
- servizi alla persona (parrucchiera, estetista);
- alberghi ed esercizi pubblici (cameriere, cuoche);
- commercio (commesse, cassiere, ...);
- sanità (reparti ospedalieri, servizi ambulatoriali, sale operatorie, studi dentistici, reparti di psichiatria, radiologia, assistenza disabili, ...);
- servizi (badanti, colf, operatrici ecologiche, guida a bordo di automezzi, ...);
- tessile (stiratura, confezionamento).

Nel settore del commercio per le commesse, ad esempio, i fattori di rischio segnalati sono la **stazione eretta prolungata** (Allegato A, lettera G. D.Lgs. 151/2001: *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*) e l'**uso di scale** (Allegato A, lettera E, D.Lgs. 151/2001: *i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro*).

L'opuscolo riporta poi una **griglia di rilevazione dei rischi per lavoratrici gestanti e puerpere**, una **check list** che può essere utilizzata dal datore di lavoro per "valutare la compatibilità, di ogni postazione di lavoro, nella quale viene o potrebbe essere impiegata una lavoratrice, con lo stato di gravidanza o con il puerperio (sette mesi dopo il parto). L'elenco delle situazioni

lavorative non è esaustivo ma rappresenta solo un esempio di come procedere in ogni realtà produttiva".

Per concludere ricordiamo la presenza di altri utili **allegati**:
- esempio di valutazione di rischio per le lavoratrici gestanti ed in allattamento;
- modello per l'informazione delle lavoratrici;
- fac-simile segnalazione del datore di lavoro alla DTL;
- indirizzario Direzioni Territoriali del Lavoro del Veneto.

Direzione Regionale del Lavoro per il Veneto, " Tutela della salute delle lavoratrici madri - Linee di indirizzo per l'applicazione del D.Lgs. n. 151/2001, artt. 7, 8, 11 e 12", curato dall'Isp. Mara Bognolo della DRL di Venezia, edizione maggio 2012 (formato PDF, 693 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it