



SPORTELLINO SICUREZZA

LA TUTELA DI LAVORATRICI GESTANTI E DELLE NEOMAMME

Cosa prevede il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

QUANDO E QUANTO È POSSIBILE RESTARE IN MATERNITÀ?

Per le donne incinte e le neomamme, le condizioni di lavoro devono assicurare speciale e adeguata protezione. La legge prevede **l'obbligo di astensione dal lavoro per la lavoratrice da due mesi prima la data presunta del parto, sino a tre mesi dopo** (è però prevista la possibilità di astenersi in un momento antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto – in determinate condizioni di salute della lavoratrice – oppure il mese precedente la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi), **con diritto all'80% della retribuzione, cioè percependo il congedo di maternità.**

NEI PERIODI DI GRAVIDANZA e puerperio la lavoratrice pertanto:

- può assentarsi dal lavoro, con diritto alla conservazione del posto, per un periodo stabilito dalle leggi, dalla contrattazione collettiva, dagli usi o secondo equità;
- ha diritto ad un trattamento economico previdenziale a carico dell'INPS (generalmente anticipato dal datore di lavoro) ovvero, in mancanza o a integrazione, a trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva;
- ha diritto al computo del periodo di assenza per le cause anzidette nell'anzianità di servizio.

QUALI LAVORATRICI?

Le norme legislative con le quali è stata disposta una particolare tutela delle lavoratrici madri si applicano a tutte le lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro e dalle società cooperative anche se socie di queste ultime.

QUALI MANSIONI SONO VIETATE?

Durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto, è vietato impiegare le lavoratrici in lavori gravosi o pregiudizievoli come la mansione al trasporto, sia a braccia che a spalle, sia con carretti a ruote su strade o su guida, e nel sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa. (art.7 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

È inoltre vietato impiegare le lavoratrici in lavori pericolosi, faticosi o insalubri, intendendosi per tali quelli indicati nel D.Lgs. 262 del 18 agosto 2000 ad esempio:

- lavori che esponano alla silicosi e all'asbestosi, nonché ad altre malattie professionali;
- lavori che comportano l'esposizione a radiazioni ionizzanti;
- lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali;
- lavori agricoli, che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame;
- lavori che comportano il rischio di esposizione al piombo ed ai suoi derivati,

CGIL



BERGAMO

n.1 marzo 2020

CAUTION

CAUTION

nella misura in cui tali agenti possano essere assorbiti dall'organismo umano;

- lavori sotterranei di carattere minerario.

Per il solo periodo di gestazione il divieto si applica anche a (cfr. art. 3 e all. II al D.Lgs. n. 645 del 1996):

- lavori in atmosfera di sovrappressione elevata (ad es. in camere sotto pressione, immersione subacquea); lavori che espongono al toxoplasma o al virus della rosolia (a meno che sussista la prova che la gestante è protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione).

Il divieto si estende fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro per: i lavori su scale e impalcature mobili e fisse; i lavori di manovalanza pesante; i lavori che comportino una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obblighino ad una posizione particolarmente affaticante, i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente o esiga uno sforzo notevole, i lavori di monda e trapianto del riso, i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto.

Nelle aziende manifatturiere è vietato adibire le donne a lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Gli obblighi a carico del datore di lavoro derivanti dalle norme di tutela fisica diventano operativi **solo dopo** la presentazione del certificato medico di gravidanza.

Durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto le lavoratrici possono essere addette ad altre mansioni rispetto a quelle ordinariamente svolte. Lo spostamento ad altre mansioni può essere altresì disposto per quelle lavoratrici che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, prestano la loro opera in condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la loro salute. Tale spostamento può essere disposto dall'Ispettorato del lavoro sia di propria iniziativa che su istanza della lavoratrice, con provvedimento definitivo. Le lavoratrici adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte e la qualifica originale. Nel caso in cui le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori hanno diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Il Datore di Lavoro, nell'ambito e agli effetti della **valutazione dei rischi** di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81 del 2008, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, e valuta in particolare i rischi di esposizione ad **agenti fisici, chimici o biologici**, processi o condizioni di lavoro di seguito esposte:

- **Agenti fisici** allorché vengano considerati 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; g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale fisica e altri disagi fisici connessi all'attività.
- **Agenti biologici** dei gruppi di rischio da 2 a 4 (art. 268 e allegato XLVI del decreto legislativo 81/08), 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.
- **Agenti chimici**, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'allegato II del D.Lgs. 151/2001: a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n° 81; c) mercurio e suoi derivanti; d) medicinali antimitotici; e) monossido di carbonio; f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

- Processi industriali che figurano nell'elenco di quelli che sono definiti "processi cancerogeni".
- Condizioni di lavoro Lavori sotterranei di carattere minerario. Tale elenco non è da considerarsi esauriente.

La valutazione dei rischi anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza -RLS- dei risultati della valutazione dei rischi che le riguardano e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione stabilite per evitare l'esposizione al rischio, modificano se necessario temporaneamente, le condizioni e l'orario di lavoro.

I PERMESSI

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

GLI ASPETTI DELLA GRAVIDANZA CHE RICHIEDONO ADATTAMENTI SUL LAVORO

Eccoli, secondo le Linee direttrici della Commissione Europea:

Malessere mattutino, mal di schiena, problemi circolatori, affaticabilità, necessità frequente di andare in bagno, volume corporeo, agilità -velocità di movimento, forti odori, spostamenti e trasporti, posizione eretta, movimentazione manuale, posizioni fisse prolungate, orari, straordinari, pause, ritmi di lavoro, alimentazione, regolare e possibilità di bere, vicinanza e igiene dei servizi, adeguamento dei DPI e spazi di lavoro, limitazioni dei movimenti più pericolosi.

NO AL LICENZIAMENTO

Ricordiamo inoltre che le lavoratrici **non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento un anno di età del bambino**, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 151/2001. Il divieto è connesso con lo stato oggettivo di gravidanza, senza che si tenga conto della conoscenza da parte del datore dello stato della lavoratrice, essendo sufficiente l'esibizione di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Nella sede CGIL di via Garibaldi 3 a Bergamo è attivo lo

SPORTELLO SICUREZZA CGIL

dedicato ai rappresentanti sindacali nelle aziende della bergamasca (RLS),
ai lavoratori e ai funzionari sindacali che ne avessero bisogno.

È APERTO OGNI LUNEDÌ DALLE 14.30 ALLE 18.00, AL SECONDO PIANO.

Per informazioni: LUIGI VOLPI, RLST

tel. 035.3594278 - luigi.volpi@cgil.lombardia.it