

Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151

(Suppl. ordinario alla G.U. del 26.04.2001 n° 56)

**“ Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n° 53
“**

INFORMATIVA

PREMESSA

La pubblicazione di questo opuscolo si propone lo scopo di informare le lavoratrici ai sensi del “ Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n° 53 “ per garantire le conoscenze necessarie, non solo nell’ambiente scolastico ma, in tutti i settori interessati dalla presenza personale femminile, compreso l’ambiente domestico, di igiene e sicurezza in caso di gestazione, allattamento e puerperio, compreso il periodo di 30-40 gg in cui la lavoratrice può non essere ancora consapevole del proprio stato e quindi, non in grado di informare il datore di lavoro o esita a farlo.

Il D.Lgs. 151/2001 e’ costituito da 16 capi:

Primo Capo: fornisce il quadro di riferimento, le nuove definizioni delle assenze dal lavoro, i destinatari, ribadisce il divieto a discriminare; la sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, l’anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Secondo Capo: introduce l’obbligo della valutazione dei rischi, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici, o condizioni di lavoro, i lavori vietati.

La valutazione dei rischi si colloca nel contesto delle disposizioni dell’ ex D.Lgs. 626/94, e attualmente il D.Lgs. 81/2008

I Capi dal III al VII: riguardano i tipi di congedo previsti (compresi quelli per i padri) riferiti ad ogni singolo bambino, le prescrizioni legate ad adozioni e affidamenti e l’applicabilità dei riposi e i permessi per i figli con handicap grave;

I Capi VIII e IX: disciplinano i divieti di lavoro notturno e di licenziamento, le tutele al rientro al lavoro e nel caso di dimissioni;

I Capi X,XI,XII e XIII: riguardano le singole tipologie lavorative, esempi lavori a termine, nelle P.A., stagionali o a tempo parziale, a domicilio, in agricoltura: trattano anche degli assegni di maternità destinati alle casalinghe, lavoratrici atipiche e discontinue.

I Capi XIV,XV e XVI: si occupano delle disposizioni in materia di vigilanza e in materia di oneri contributivi;

Oltre agli obblighi imposti dal D.Lgs. 81/2008 , la Direttiva UE n. 85 del 1992 ha definito obblighi particolari per la salute e sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in puerperio o in allattamento, recepita in Italia con il D.Lgs. 151/2001.

In particolare occorre:

- 1) Valutare i rischi per la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in puerperio o in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, processi o condizioni di lavoro nel rispetto delle “ Diretrtrici “ definite dall’U.E.;
- 2) Individuare le misure di prevenzione e protezione da adottare;
- 3) Informare le lavoratrici e il RLS sulle valutazioni dei rischi e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate;
- 4) Modificare temporalmente le condizioni o l’orario di lavoro ove la valutazione riveli un rischio per la sicurezza e la salute, al fine di evitare alle lavoratrici l’esposizione al rischio.

La valutazione consiste dunque in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa per identificare le cause probabili di lesioni o danni e stabilire in che modo tali cause possono essere limitate in modo da eliminare o ridurre i rischi.

In particolare la valutazione comprende tre fasi:

- 1 - Identificazione dei pericoli (agenti fisici, chimici e biologici; movimenti e posture; fatica psicofisica; ecc.)
- 2 - Identificazione delle categorie di lavoratrici (lavoratrici gestanti, lavoratrici che hanno partorito di recente o lavoratrici che allattano, ecc.)
- 3 - Valutazione del rischio, natura e grado dell'esposizione degli interessati

Le Linee Diretrici

a) definiscono:

- Lavoratrice gestante
- Lavoratrice puerpera
- Lavoratrice in periodo di allattamento

ogni lavoratrice gestante, puerpera e in allattamento che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a legislazioni e/o prassi nazionali;

b) affermano:

- La valutazione non riguarda soltanto la lavoratrice, ma anche il nascituro e il neonato in allattamento;
- Nei settori in cui si possono prevedere dei pericoli per la riproduzione e la gravidanza e' necessario informare di essi " tutti" i lavoratori (ovviamente a partire dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza);
- La riservatezza sullo " stato" di una donna significa anche che il datore di lavoro non può rendere noto che una donna e' incinta se essa non lo desidera o non da il suo consenso;
- La valutazione del rischio deve tenere conto del parere del medico;
- Per quanto concerne il rischio chimico, si noti che sono fissati limiti di esposizione professionale nell'ambiente di lavoro per i lavoratori adulti e che le donne che lavorano a contatto con sostanze pericolose devono essere informate dei rischi addizionali che tali sostanze possono comportare per un nascituro o per un bambino durante l'allattamento;

Il settore scolastico e in generale il settore dell'educazione, e' caratterizzato fortemente da una presenza femminile sia nell'attività di docenza, nelle mansioni di assistente amministrativo, di collaboratrice scolastica oltre che delle alunne, allo scopo si riporta un quadro degli elenchi dei pericoli generici e delle situazioni correlate e le modalità per affrontare il rischio, unitamente ai riferimenti legislativi. Ovviamente, poiché la gravidanza e' una condizione dinamica che comporta continui cambiamenti e sviluppi, anche le condizioni di lavoro possono sollevare problemi diversi sul piano della sicurezza e della salute per diverse donne in diverse fasi della gravidanza come anche al momento di riprendere il lavoro dopo il parto o dopo l'allattamento, per cui il quadro sottostante e' di carattere generale mentre altri aspetti sono legati alle circostanze individuali e all'anamnesi individuale.

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

FATTORE DI RISCHIO:

La movimentazione manuale dei carichi è ritenuta rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro: Il rischio dipende dallo sforzo, vale a dire dal peso del carico, dal modo con cui esso viene sollevato e dalla frequenza con cui avviene il sollevamento durante l'orario di lavoro. Con il progredire della gravidanza una lavoratrice incinta è esposta ad un rischio maggiore di lesioni a seguito della manipolazione manuale dei carichi. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata. Vi sono inoltre rischi per le puerpere, ad esempio dopo un taglio cesareo che può determinare una limitazione temporanea delle capacità di sollevamento e di movimentazione. Le madri che allattano possono trovarsi a disagio a causa della loro maggiore sensibilità.

MISURE DI PREVENZIONE:

Il datore di lavoro:

- modifica la natura delle mansioni in modo da ridurre i rischi derivanti dalla movimentazione manuale per tutti i lavoratori, comprese le lavoratrici gestanti o puerpere;
- affronta i fabbisogni specifici di tali lavoratrici e ridurre la quantità di lavoro fisico ovvero fornire sussidi per ridurre i rischi cui sono esposte;
- evita la necessità di una movimentazione manuale dei carichi, valuta i rischi derivanti dalle operazioni che non possono essere evitate, adotta le misure necessarie per ridurre i rischi a livello minimo.

LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO

- Allegato A del D.Lgs. 151/2001 comma 1

MOVIMENTI E POSTURE

FATTORE DI RISCHIO:

La natura e l'entità dei rischi di lesione o di patologie risultanti dai movimenti o dalle posture durante e dopo la gravidanza dipendono da diversi fattori, tra cui: la natura, la durata e la frequenza dei compiti, l'intensità e la varietà del lavoro la tipologia dell'orario di lavoro e degli intervalli, i fattori ergonomici e l'ambiente lavorativo in genere. Problemi posturali possono insorgere in diverse fasi della gravidanza e al ritorno al lavoro a seconda delle caratteristiche individuali delle lavoratrici, delle loro mansioni e delle condizioni di lavoro. Tali problemi possono aggravarsi con il progredire della gravidanza soprattutto se l'attività comporta movimenti disagiati o lunghi periodi in posizione eretta o seduta per cui il corpo è esposto a un carico statico prolungato o al rischio di una cattiva circolazione sanguigna. Vi sono rischi inoltre per una lavoratrice che ritorna al lavoro dopo un parto con complicazioni mediche quali taglio cesareo o tromboflebite.

MISURE DI PREVENZIONE:

Il datore di lavoro:

- assicura che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano esposte a: movimentazione manuale dei carichi che possono comportare rischi di lesione - movimenti e posture disagiati, soprattutto in spazi limitati - lavori in altezza.
- assicura che siano evitati periodi prolungati di mansioni con posizione eretta o seduta senza muoversi
- assicura che siano soddisfatte le condizioni fisiologiche della gestante
- si rimette alle disposizioni impartite dal Medico

FATICA PSICOFISICA E ORARI DI LAVORO

FATTORE DI RISCHIO:

Gli orari di lavoro prolungati possono avere notevoli ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Non tutte le donne ne risentono allo stesso modo e i rischi correlati variano a seconda del tipo di lavoro, delle condizioni di lavoro e delle persone interessate. Tuttavia, l'affaticamento, mentale e psichico, aumenta generalmente durante la gravidanza e nel periodo postnatale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono

MISURE DI PREVENZIONE:

Il datore di lavoro:

- può adeguare temporaneamente gli orari e le altre condizioni di lavoro, compresi i tempi e la frequenza delle pause al fine di evitare rischi
- assicura che siano evitati periodi prolungati di mansioni con posizione eretta o seduta senza muoversi

LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 151/2001

Art. 12 (conseguenze della valutazione)

AGENTI BIOLOGICI DEI GRUPPI DI RISCHIO 2-3-4

FATTORE DI RISCHIO:

- Agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; e' poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche.
- Agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche e terapeutiche.
- Agente biologico del Gruppo 4: un agente che può provocare gravi malattie in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili di norma efficaci misure profilattiche e terapeutiche.

Molti agenti biologici che rientrano nei tre gruppi di rischio possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre in gravidanza, oppure nel corso dell'allattamento. Agenti tipici sono il virus dell'Epatite B, Epatite C, la tubercolosi, la sifilide, la varicella, il tifo, la rosolia e la toxoplasmosi. Per la maggior parte dei lavoratori il rischio di infezione non e' più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana.

MISURE DI PREVENZIONE:

Il datore di lavoro:

- Unitamente al Medico Competente valuterà che la lavoratrice gestante eviti qualsiasi esposizione, garantendo comunque un adeguato monitoraggio delle misure igieniche abituali.
- Nella scuola non sono presenti relativamente al lab. di microbiologia fattori di rischio riconducibili ai gruppi 2-3-4

LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81/2008 art. 271
D.Lgs. 151/2001, comma 2 lettera A
D.Lgs. 151/2001, Allegato B
D.Lgs. 4 Agosto 1999 n. 345
D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 22

AGENTI CHIMICI

FATTORE DI RISCHIO:

Alcune sostanze / preparati chimici sebbene abbiano la potenzialità di porre in pericolo la salute o la sicurezza, può non esservi nessun rischio in pratica, ad esempio se l'esposizione rimane al di sotto del livello di nocività.

Comunque nell'art. 7 del D.Lgs. 151/2001 "lavori vietati" al comma 2 lettera a), tra i lavori faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano rischio di esposizione agli agenti e ai lavori indicati nell'elenco di cui all'allegato B;

Il D.lgs. 262/2000 afferma che tali attività possano essere svolte dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratori adibiti ad attività formativa.

MISURE DI PREVENZIONE:

Il datore di lavoro:

- Garantisce un'esposizione controllata mediante l'azione pianificata delle attività e all'uso di dispositivi di protezione individuale, la sorveglianza sanitaria, le misure da adottare unitamente al Medico Competente, provvedendo alla sostituzione degli agenti nocivi.
- Valuta i rischi connessi alle attività di laboratorio e adotta le necessarie misure di prevenzione e protezione
- Si rimette alle disposizioni e/o prescrizioni adottate dal Medico che segue la gravidanza.

LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO

Allegato A D.Lgs. 151/2001 comma 2 lettera A, Allegato B D. Lgs. 151/2001

D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e successivo D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 262

Direttiva 88/379/CEE o 99/45/CE (classificazione, imballaggio ed etichettatura dei preparati pericolosi)

LAVORI SU VIDEOTERMINALI

FATTORE DI RISCHIO:

Allo stato attuale, consapevoli della diffusa preoccupazione sulle emissioni di radiazioni provenienti dai videotermini e sui loro possibili effetti per le donne in gravidanza, nella Direttiva 92/85/CEE il Comitato consultivo e i Comitati di protezione radiologica non ritengono che i livelli di esposizione costituiscano un rischio significativo per la salute. Sono stati effettuati diversi studi scientifici, ma nel complesso dai risultati non è emersa alcuna correlazione fra i rischi per gli effetti sulle donne in gravidanza e le radiazioni emesse

MISURE DI PREVENZIONE:

Il datore di lavoro:

- Sebbene alla luce delle prove scientifiche non è necessario che le donne gestanti cessino di lavorare ai videotermini, per evitare problemi di stress e da ansietà delle donne gestanti, in relazione soprattutto alla variazioni posturali legate alla gravidanza stessa, è possibile la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro ai sensi del D.Lgs. 645/1996, concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti.

LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO

Ex-D.Lgs 626/94 titolo VI come modificato dall'Art. 21 della L. 422/2000

CONCLUSIONE

Il D.Lgs. 151/2001 è un grande passo avanti per una migliore tutela del diritto alla maternità e paternità già sancito dall'art. 27 della Costituzione della Repubblica Italiana “ le condizioni di lavoro devono.....assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

Non esitare ad informare il datore di lavoro circa lo stato di gravidanza al fine di poter attuare, e/o modificare, unitamente ai giudizi di idoneità e ai pareri medici del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ed eventualmente al Medico Competente, tutte le cautele necessarie.