www.adapt.it, 19 luglio 2011

Tutela delle lavoratrici madri

di Vincenzo Guida

Il nostro ordinamento ha da sempre tutelato l'assolvimento dei compiti di maternità e cura dei figli ritenendo a tal fine essenziale la funzione familiare svolta dalla donna. Le disposizioni in materia di tutela del ruolo socio-familiare della lavoratrice, contenute originariamente nella legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri, e nella legge 8 marzo 2000, n. 53 (c.d. legge sui congedi parentali), sono state trasfuse nel T.U. per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, emanato con d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (modificato dal d.lgs. 23 aprile 2003, n. 115).
Il TU, ribadendo quanto già previsto dalla legge 53/2000, ha riconosciuto anche al padre lavoratore la possibilità di fruire delle forme di tutela previste dalla legge per le lavoratrici madri.
La legge 24 febbraio 2006, n. 104 ha esteso la tutela del d.lgs. 151/2001 alle lavoratrici con qualifica di dirigenti del settore privato, mentre la legge 27 dicembre 2006, n. 296 ha riconosciuto ai lavoratori parasubordinati il congedo parentale (essi avevano già diritto al congedo di maternità e paternità).
Altri riferimenti normativi in materia di tutela della lavoratrice sono il Regolamento di attuazione della legge 1204/1971 approvato con d.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026; la legge n. 977/1967 (art. 6) che vieta alle donne durante la gravidanza le lavorazioni e i processi e lavori vietati agli adolescenti; la direttiva 82/85 CEE del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; il d.lgs. 25.11.1996, n. 645 di recepimento di detta direttiva; il d.lgs. 17 marzo1995, n. 230 in materia di radiazioni ionizzanti; il d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626; il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 41) che prescrive il divieto per lavoratrici durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto delle lavorazioni che esponendo ad agenti fisici, a sostanze pericolose e agenti biologici prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori addetti.
Gli articoli 7,11, 12 e 17 del d.lgs. 151/2001 dettano disposizioni per la sicurezza e la salute della lavoratrice durante la gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.
L'art. 7, 1° comma, prescrive il divieto di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri indicati dall'articolo 5 del d.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (allegato A); il 2° comma precisa che tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro indicati nell'elenco di cui all'allegato B; la norma dispone inoltre che la lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo in cui è previsto il divieto (comma 3); è altresì spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla sua salute (comma 4); infine quando la lavoratrice non possa essere spostata la Direzione provinciale del lavoro può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo (fino a sette mesi di vita del bambino), in attuazione di quanto previsto al successivo art. 17.
L'art. 11 (d.lgs. 25 novembre 1996, n. 645, art. 4) riguarda la valutazione dei rischi e prescrive che il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla

Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare; prevede, inoltre, l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.
L'art. 12 (d.lgs. 25.11.1996, n. 645, art. 5) detta disposizioni in ordine alle conseguenze della valutazione, disponendo che qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone le condizioni o l'orario di lavoro; ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro adibisce la lavoratrice ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto e quando ciò non sia possibile allontana la lavoratrice dandone contestuale informazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1 (durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio), in attuazione di quanto previsto all'art. 17.
Il comma 3 prevede infine che le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'art. 7, commi 1 e 2.
L'art. 16 (art. 4 legge 1204/71) dispone che è vietato adibire al lavoro le donne: durante i due mesi precedenti la data presunta del parto; ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; durante i tre mesi dopo il parto; durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. In quest'ultimo caso, i giorni non goduti sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto (art. 11 legge n. 53/2000).
La disposizione è valida anche per le lavoratrici a domicilio e per le colf. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con decreto del 12 luglio 2007, pubblicato sulla GU n. 247 del 23 ottobre 2007, ha esteso l'applicazione del divieto di adibire le donne al lavoro per i periodi di cui all'art. 16 e per i casi previsti dall'art. 17, ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 355.
L' art. 17 (artt. 4 e 30 della legge n. 1204/1971) prescrive che il divieto di adibire le donne al lavoro è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale; fino all'emanazione del decreto l'anticipazione del divieto è disposta dalla Direzione provinciale del lavoro, sulla base di accertamento medico rilasciato dai competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale.
La norma prevede inoltre che il servizio ispettivo della Direzione provinciale lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, per i seguenti motivi: nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quando previsto dagli artt. 7 e 12.
E' affidato al datore di lavoro il compito di effettuare la valutazione periodica dei rischi per la gravidanza e l'allattamento derivanti dalle attività svolte nella sua azienda e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi compreso eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro o lo spostamento ad altra mansione non a rischio. Alla valutazione dei rischi il datore di lavoro deve procedere in collaborazione con le figure aziendali previste dal d.lgs. n. 81/2008, art. 35, che sono il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico competente, che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Deve quindi elaborare il documento di valutazione dei rischi che dovrà riportare la data di compilazione ed essere sottoscritto da chi ha partecipato alla sua elaborazione.

Una volta identificati i rischi è necessario stabilire se essi rientrano tra quelli che sono considerati dalla normativa come pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino.
Per i lavori vietati, cioè quelli compresi nell'allegato A del TU approvato con d.lgs. n. 151/200, e per quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro elencati nell'allegato B dello stesso TU, la legge prevede, in mancanza di spostamento ad altre mansioni, l'allontanamento immediato della lavoratrice dal luogo di lavoro, durante la gravidanza, e in alcuni casi, fino a sette mesi dopo il parto, con contestuale informazione alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, che adotterà il provvedimento di interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e, se necessario, fino a sette mesi dopo il parto.
Per gli altri lavori, quelli che comportano l'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C del d.lgs. 151/2001, l'identificazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza comporta l'adozione di misure protettive.
Quanto sopra, nel rispetto delle linee elaborate dalla Commissione delle Comunità Europee concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
Per la Commissione Europea, infatti, "La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana", tuttavia "condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza" e, ovviamente, per il periodo di allattamento che la normativa tutela fino a sette mesi dopo il parto.
Quanto alle conseguenze della valutazione, per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici, il datore di lavoro procederà alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro o allo spostamento della lavoratrice ad altra mansione o reparto non a rischio, con comunicazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro; e qualora nessuna di tali opzioni sia possibile, dovrà immediatamente allontanare la lavoratrice gestante o in allattamento dal luogo di lavoro, dandone contestualmente comunicazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro, tramite la trasmissione del documento di valutazione dei rischi elaborato secondo quanto prescritto dal d.lgs. 81/2008, al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione dal lavoro.
Dei risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate devono essere informate tutte le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza.
Sia l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione che l'informazione sono di estrema importanza, in particolare per il primo trimestre di gravidanza in cui alcuni agenti, in particolare fisici e chimici, possono nuocere al nascituro, e, pertanto, la consapevolezza della presenza di rischi in ambiente di lavoro può permettere alla donna che abbia programmato una gravidanza di tutelarsi il più precocemente possibile.
L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi (art. 18 T.U.).
Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici possono fruire di due periodi di riposo retribuiti, anche cumulabili durante la giornata (il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore) della durata di un'ora ciascuno, considerati a tutti gli effetti ore lavorative e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda (art. 39 TU). La durata è invece solo di mezz'ora se la lavoratrice usufruisce di asilo nido o di altra struttura in azienda e nelle immediate vicinanze.
Il T.U. (art. 54) prevede il divieto assoluto di licenziamento, nonché di sospensione dal lavoro e di collocamento in mobilità (salvo il caso di cessazione dell'attività dell'azienda), delle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine di congedo obbligatorio, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
E', altresì, vietato il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice.
Il licenziamento intimato in violazione di tali divieti è nullo.

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o durante il primo anno di vita del bambino, devono essere convalidate dai servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro (art. 55 TU).
Durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità degli altri congedi e permessi previsti dallo stesso T.U., le lavoratrici hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, al termine degli stessi, una volta rientrati in azienda, hanno diritto ad essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti (art. 56 TU).
In data 7 dicembre 2009 - tra la Regione del Veneto e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali Direzione regionale del lavoro di Venezia - è stato stipulato un Protocollo di Intesa per la Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri con lo scopo di stabilire una uniforme applicazione sul territorio regionale delle disposizioni che dettano misure di tutela delle lavoratrici nei luoghi di lavoro e dei compiti degli organismi sanitari ed amministrativi su tale materia.
Al Protocollo è allegato un documento contenente le linee guida relativamente agli aspetti di tutela della salute della lavoratrice madre e del nascituro. In esso vengono ripresi i riferimenti normativi in materia di tutela della lavoratrice ed illustrati i principali fattori di rischio per la salute della donna e del bambino presenti nei luoghi di lavoro. Il documento contiene una griglia per la rilevazione dei rischi per la lavoratrice gestante e in allattamento, che può essere utilizzata dal datore di lavoro per valutare la compatibilità di ogni postazione di lavoro nella quale viene o potrebbe essere impiegata la lavoratrice, con lo stato di gravidanza o con il puerperio. Se dal controllo il datore di lavoro rileva la presenza anche di uno solo dei rischi citati nella griglia su una posizione di lavoro e/o mansione, deve verificare la possibilità di modificare il fattore di rischio (ad esempio, in presenza di rischi ergonomici, è necessario far lavorare la lavoratrice da seduta e permetterle di muoversi e riposare, per ridurre eventuali complicazioni correlate alla gravidanza) oppure di cambiare la lavoratrice di mansione assegnandola ad un lavoro esente da rischio. Qualora ciò non sia possibile, il datore di lavoro deve attivare la procedura con la Direzione provinciale del lavoro per l'astensione anticipata dal lavoro dell'interessata. Il suddetto documento contiene, inoltre, alcuni casi pratici per la valutazione del rischio, nonché il modello per l'informazione che il datore di lavoro è tenuto a fornire alle dipendenti sui rischi lavorativi e relative misure di tutela che devono essere attuate in caso di gravidanza. Ad esempio, nella mansione di commessa è insito il fattore di rischio dello stazionamento in piedi, che non è compatibile con lo stato di gravidanza e, conseguentemente, comporta lo spostamento della lavoratrice ad altra mansione compatibile, oppure l'allontanamento della stessa e l'avvio della procedura di interdizione anticipata per tutto il periodo della gravidanza; lo svolgimento delle mansioni di assistente alla poltrona contiene il fattore di rischio biologico, incompatibile sia con la gravidanza che l'allattamento, e comporta l'obbligo di spostare la lavoratrice ad altra mansione compatibile oppure il suo allontanamento dal luogo di lavoro per tutta la durata della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto; l'esposizione a radiazioni ionizzanti nei reparti ospedalieri di radiologia e radioterapia comporta dei rischi per il nascituro con conseguente divieto di utilizzare la lavoratrice all'interno di detti reparti durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il reparto, con obbligo di spostamento della stessa ad altra mansione compatibile o, in mancanza, di immediato allontanamento per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, con contestuale informazione alla Direzione provinciale del lavoro e richiesta di attivazione del procedimento di astensione dal lavoro della lavoratrice.
Il Documento sopra citato rappresenta un utile guida per il datore di lavoro che deve adempiere agli obblighi di tutela nei confronti delle dipendenti in stato di gravidanza ed un valido strumento di informazione per le lavoratrici che devono conoscere i propri diritti.
Quanto ai compiti degli organi sanitari ed amministrativi preposti alla vigilanza sull'osservanza delle disposizioni sulla tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice, in base alle disposizioni vigenti in materia, e come, peraltro, precisato nel sopra citato Protocollo di Intesa tra la Regione Veneto e la Direzione Regionale del Lavoro di Venezia, per una uniforme applicazione nel territorio regionale, compete alla Direzione provinciale del lavoro vigilare sull'osservanza delle disposizioni sulla tutela della maternità; emanare i provvedimenti di interdizione dal lavoro per

complicanze nella gestazione o pregresse patologie che si teme possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (art. 17, comma 2, lett. a d.lgs. 151/2001), e per mansioni o condizioni di lavoro a rischio (lett. b). Nel primo caso la lavoratrice deve presentare apposita istanza di interdizione anticipata corredata dal certificato medico di gravidanza, redatto dal ginecologo della struttura pubblica del SSN attestante la data presunta del parto e le complicanze in atto, ovvero le patologie pregresse (se redatto da ginecologo privato la lavoratrice sarà invitata dalla Direzione provinciale del lavoro a sottoporsi a visita di controllo presso la competente struttura dell'Azienda ULSS del luogo di residenza) Il provvedimento, che sarà emesso entro sette giorni, avrà decorrenza dalla data d'inizio dell'astensione dal lavoro; nel secondo caso l'astensione dal lavoro può essere disposta dalla Direzione provinciale del lavoro d'ufficio o su istanza della lavoratrice e l'interdizione decorrerà dalla data del provvedimento stesso; ricevere il rapporto per le violazioni amministrative ed emettere l'ordinanza ingiunzione.
Compete invece alla Regione tramite le Aziende ULSS effettuare a richiesta scritta della Direzione provinciale del lavoro accertamenti medici in ordine a gravi complicanze della gravidanza o all'esistenza di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza dichiarate da medici privati; vigilare sul rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, effettuando - anche a richiesta scritta della Direzione provinciale del lavoro - sopraluoghi e verifiche ambientali su luoghi di lavoro finalizzati al controllo delle condizioni di rischio per le lavoratrici in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, informando la D.p.l. competente per territorio, qualora nel corso della propria attività constatino l'esistenza di violazioni di cui all'art. 7 del d.lgs. 151/2001 o condizioni che possano dar luogo all'astensione dal lavoro di cui all'art. 17, comma 2.

Vincenzo Guida
Funzionario della Direzione provinciale del lavoro di Padova