www.adapt.it, 19 luglio 2011

Maternità, paternità e lavoro. Il progetto di sviluppo della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro

di Stefano Marconi e Michela De Lorenzi

Nel moderno mercato del lavoro che risulta sempre più complesso e diversificato, l'attività ispettiva riveste un ruolo di garanzia e supporto per i soggetti che si trovano ad agire in questo contesto, sia che si tratti di lavoratori sia che si tratti di datori di lavoro.
Il ruolo dei servizi ispettivi deve pertanto valutarsi non solo in relazione al buon esito di ogni singola verifica o ispezione, ma anche in funzione del contributo che gli stessi sanno fornire all'esterno, per quanto di loro competenza, nel diffondere la cultura della legalità e della sicurezza nel rispetto delle prescrizioni normative e secondo gli indirizzi forniti dall'amministrazione centrale.
In quest'ottica, il personale di vigilanza non può trascurare, nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, oltre ai profili legati all'attività di accertamento in senso stretto, quelli altrettanto fondamentali di prevenzione, promozione e informazione, richiamati dal D.lgs. n. 124/2004, art.8.
Poiché l'attività ispettiva deve espletarsi entro una logica di servizio e non di mero esercizio di potere, secondo parametri di correttezza, trasparenza e uniformità sul territorio nazionale, l'opera delle Direzioni del Lavoro vuol essere diretta *in primis* allo sviluppo della cultura della sicurezza all'interno degli ambienti di lavoro, al fine di migliorare la percezione del rischio in tali luoghi, cercando di rendere sempre più consapevoli le lavoratrici e i lavoratori dei pericoli che possono affrontare quotidianamente.
È indubbio che l'accrescimento della cultura della sicurezza, a cui dovrebbe essere correlato un miglioramento delle condizioni ambientali nei luoghi di lavoro, necessita di una complessa attività di prevenzione, per cui risultano indispensabili le sinergie e le attività integrate degli operatori del settore presenti sul territorio.
A tal fine nella Provincia di Pordenone, durante l'anno 2010, la Direzione provinciale del lavoro, la Sede provinciale Inps e la Sede provinciale Inail, nonchè le strutture operative dell'Asl n. 6 del Friuli Occidentale hanno elaborato e sottoscritto un *Protocollo d'intesa per la realizzazione di interventi nell'ambito della cultura della prevenzione, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ex d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, e della tutela previdenziale della maternità e della paternità, ex d.lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni*.
L'iniziativa d'intervento comune ha voluto rafforzare e sviluppare la cultura della sicurezza negli ambienti di lavoro, più specificamente rivolgendosi alla tutela e al sostegno della maternità e della paternità. In tale ottica si è proposta di moltiplicare gli interventi concreti per la divulgazione delle tematiche inerenti l'applicazione dei citati decreti legislativi, i quali contengono la disciplina relativa alla tutela della maternità, paternità e alla prevenzione dei rischi per la salute riproduttiva in ambiente lavorativo, ed indicano anche i modelli di prevenzione dei rischi in generale nei medesimi luoghi.
Il D.lgs. n. 151/2001 ed il D.lgs. n. 81/2008, letti congiuntamente, coniugano i compiti precipui del datore di lavoro e degli altri soggetti che con lui collaborano nella gestione dell'azienda. Infatti l'imprenditore è tenuto a valutare ed informare le lavoratrici e i lavoratori sui fattori di rischio presenti o eventuali, siano essi di natura chimica, fisica, biologica o anche solo organizzativa, che possono influire con i loro effetti sulla salute degli operatori.

Con il Protocollo d'intesa siglato, i soggetti aderenti hanno fissato i seguenti principi fondamentali per un agire comune:

- la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici dall'inizio della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (puerperio), prevista dalle vigenti norme, assume particolare rilevanza in relazione all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare e, ove non sia possibile garantire l'adibizione a mansioni adeguate, all'avvio della procedura di interdizione dal lavoro con prestazione economica a carico dell'Istituto assicuratore;
- un'adeguata conoscenza della normativa esistente consente un maggior utilizzo degli strumenti messi a disposizione dal legislatore al fine di conciliare l'attività lavorativa con la cura dei figli.

Sono quindi stati definiti gli obiettivi, come di seguito declinati:

- diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza, con riferimento alla tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri;
- sensibilizzare ed informare i destinatari delle iniziative sul percorso da attuare nel caso in cui la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici dall'inizio della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (c.d. puerperio), effettuata dai datori di lavoro, evidenzi l'adibizione a mansioni rientranti tra quelle vietate dalle vigenti norme;
- supportare eventuali ulteriori iniziative nell'ottica del sostegno e della diffusione delle tematiche inerenti l'applicazione della normativa in vigore;
- procedere alla divulgazione delle informazioni riguardanti le attività istituzionali svolte in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- incentivare un miglior utilizzo dei servizi offerti dalle istituzioni sul territorio;
- rafforzare la collaborazione interistituzionale;
- rendere più agevole l'operare sinergico del personale delle amministrazioni presenti nel territorio, garantendo il supporto di funzionari adeguatamente qualificati;
- facilitare le relazioni e i rapporti comunicativi tra utenti e operatori delle istituzioni.

Per perseguire i propositi sopra menzionati si sono scelti tre principali strumenti:

- un manuale snello da utilizzare per la formazione degli operatori delle pubbliche amministrazioni, al fine di omogeneizzarne e semplificarne l'attività;
- un opuscolo di facile lettura per informare le lavoratrici e i lavoratori sui rischi per la salute riproduttiva. In esso vengono illustrati i percorsi da seguire dall'inizio della gravidanza e nei primi mesi dopo il parto, fino agli otto anni di vita dei figli, per garantirne la salute e sicurezza nel luogo di lavoro e la relativa tutela previdenziale;
- l'implementazione del Punto Informativo specifico inter-Enti istituito presso gli Uffici per le Relazioni con il Pubblico dell'Inail e Asl che dal 2010 raccoglie il materiale comune e fornisce le principali indicazioni in materia, favorendo l'accesso alle prestazioni delle amministrazioni aderenti al progetto.

È stato quindi delineato il target dei primi destinatari delle azioni:

- operatrici ed operatori delle istituzioni;
- lavoratrici e lavoratori italiani e stranieri;
- associazioni, patronati, organizzazioni sindacali e associazioni datoriali, albi e ordini professionali, r.s.p.p. e r.l.s., centro territoriale permanente per l'educazione e la formazione in età adulta;
- studenti.

In considerazione della ormai nutrita presenza di lavoratori di diversa origine etnica, si è scelto di estendere una parte del pacchetto formativo, confezionato per i dipendenti, anche ai facilitatori e mediatori linguistici, i quali rappresentano per gli stranieri il primo contatto con le istituzioni svolgendo un ruolo chiave nella divulgazione delle notizie. Essi sono già in forza nelle sedi dell'Asl e nella sede dell'Inail di Pordenone; presso quest'ultima sede le facilitatrici e mediatrici culturali, dalla fine del 2009 e per tutto il 2010, hanno operato proficuamente sul territorio, a seguito di una convenzione stipulata con il Comune di Pordenone, unitamente anche ad una stagista, tecnico della Prevenzione, proveniente dall'Università degli Studi di Udine. Lo sportello Inail, così composto, si è

preoccupato di informare l'utenza straniera, la più vulnerabile per le evidenti difficoltà di comprensione di una lingua diversa dalla propria, sulle tematiche della prevenzione, dell'igiene e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
La particolare attenzione posta alla facilitazione delle relazioni tra gli operatori del settore presenti sul territorio e gli utenti stranieri, volta a favorire l'instaurazione di un rapporto di comprensione e fiducia con i lavoratori provenienti da realtà diverse da quella autoctona, risponde a una specificità del territorio della Destra Tagliamento, ove si registra un'elevata presenza di lavoratori stranieri di recente immigrazione, la quale necessita di iniziative volte all'informazione e al dialogo interculturale, per un'integrazione delle minoranze anche all'interno del sistema di sicurezza e welfare del territorio.
Si precisa che è in fase di realizzazione la traduzione dell'opuscolo nelle lingue delle comunità maggiormente presenti in provincia, si procederà quindi alla formazione delle facilitatici e mediatrici linguistiche presenti nelle amministrazioni pubbliche e nelle realtà associative locali, al fine di divulgarne capillarmente i contenuti. Sono state già organizzate delle prime campagne informative rivolte a gruppi, istituzionali e non, che intervengono a vari livelli nell'assistenza, consulenza e formazione dei cittadini italiani, degli immigrati e dei datori di lavoro. Per coordinare la realizzazione del manuale e dell'opuscolo multilingue, per organizzare gli incontri formativi ed informativi a tutti i livelli, nonché per snellire i lavori in generale, opera una Commissione Paritetica con il compito pure della valutazione intermedia e finale del progetto.
Tutto ciò ha rappresentato il volano per rafforzare ed implementare la collaborazione interistituzionale. Si auspica che il raggiungimento degli obiettivi del progetto possa implicare il miglioramento dei rapporti comunicativi tra cittadino e istituzioni, e rendere capillare la diffusione delle informazioni riguardanti le attività svolte a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche a beneficio dei datori di lavoro. Infatti si è cercato di chiarire all'utenza le competenze di ogni singolo ente, con l'intento di indirizzare la stessa verso un miglior utilizzo dei servizi offerti.
Tra gli esiti positivi e duraturi del programma in parola vi è stata la realizzazione del manuale intitolato *Maternità, paternità e lavoro*, reperibile nei siti della D.p.l., dell'Inail e dell'Asl n. 6. Di facile lettura, tale dispensa vuole spiegare le migliori procedure da adottare per la tutela del figlio, della lavoratrice madre e del lavoratore padre, nei vari aspetti di salute, sicurezza e previdenza; illustra i maggiori fattori di rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici dall'inizio della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, le misure di prevenzione e protezione da adottare da parte del datore di lavoro, la procedura di interdizione dal lavoro con prestazione economica a carico dell'Istituto assicuratore, i percorsi da seguire dall'inizio della gravidanza e dopo il parto per garantire la salute della madre e del figlio, e la sicurezza nel luogo di lavoro, nonchè la relativa tutela previdenziale riconosciuta a lavoratori madri e padri, secondo le norme vigenti.
Si può affermare che tale manuale si manifesta come la punta di un iceberg, costituito da una attività di preparazione, che è iniziata dall'analisi della modulistica, in materia di tutela della maternità e della paternità sul luogo di lavoro, già presente negli Uffici; è passata per una sua semplificazione e standardizzazione; si è esplicata in una serie di incontri di aggiornamento interno rivolti ai dipendenti, e solo alla fine è approdata nella predisposizione dell'opuscolo. Si è completato il tutto con la presentazione al pubblico del lavoro svolto: il 15 marzo 2010 presso la sala convegni dell'Asl n. 6 in Pordenone e il 17 giugno 2010 presso l'Unione Industriali di Pordenone.
Il predetto manuale è innanzitutto lo strumento di formazione per gli operatori del settore, ovvero per il personale ispettivo e di vigilanza, nonchè per le facilitatici e mediatrici culturali, atteso che la distribuzione capillare del manuale, e comunque la divulgazione dei suoi contenuti, avviene in primis tramite il Punto Informativo specifico istituito e attivato presso gli Uffici per le Relazioni con il Pubblico dell'Inail e dell'Asl n. 6.
Entrando nel merito dei principali contenuti del fascicolo presentato, si premette che esso trova ovviamente la sua base normativa nel TU per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, emanato con D.Lgs. n. 151/2001 da ultimo modificato con la L. n. 104/2006.
Poiché il Legislatore dal 2001 ha voluto puntare alla tutela della maternità e della paternità, nel riconoscimento del principio di parità effettiva di ruoli all'interno della famiglia, attribuendo al padre lavoratore la possibilità di fruire delle forme di tutela previste dalla legge a favore delle

lavoratrici madri; il manuale ha voluto indicare, con taglio pratico, quali forme di tutela la legge riconosce anche al padre lavoratore.
Tra le prime pagine del manuale si sono riportati i destinatari delle tutele riconosciute dal D.Lgs. n. 151/2001, quindi le tipologie di lavoratrici madri tutelate, dipendenti e non; di riflesso, per il principio di parità sopraccennato, le tipologie di lavoratori padri tutelati.
Di seguito sono stati articolati gli elenchi non esaustivi dei principali fattori di rischio lavorativo per la gravidanza e per il puerperio; quindi sono state inserite alcune informazioni pratiche per la lavoratrice che si trovi in stato di gravidanza, puntualizzando che dalla comunicazione di tale condizione, scaturiscono una serie di diritti per la lavoratrice, ad esempio, lo spostamento dai lavori pericolosi per sé e il nascituro.
In più parti del manuale si ricorda che i funzionari della Dpl e il Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro competenti per territorio forniscono alla lavoratrice, nonché al datore di lavoro, informazioni sui rischi per la salute della donna e del bambino in ambiente di lavoro, sui diritti riconosciuti e su come agire per vederli rispettati.
Di seguito sono state date informazioni pratiche in materia di esami clinici prenatali da effettuarsi durante l'orario di lavoro, nonché in merito all'iter procedurale per ottenere l'emissione dei certificati medici per: maternità anticipata per gravi complicanze gravidanza o preesistenti forme morbose (ex D. Lgs. n. 151/2001, art. 17 comma 2, lett. *a*); maternità anticipata e fino a sette mesi dopo il parto per "condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino" (ex D. Lgs. n. 151/2001, art. 17, comma 2, lett. *b* e *c*).
Sono state poi trattate le discipline del congedo di maternità e di paternità, la c.d. astensione obbligatoria della durata di 5 mesi, fruibili (anche per parto pretermine, per adozione o affidamento di un figlio) in modo "flessibile" dietro stretto controllo medico, ed irrinunciabili per tutte le lavoratrici dipendenti.
Sono stati quindi illustrati i periodi di riposo (c.d. allattamento) fruibili entro il primo anno di vita del bambino, il congedo parentale, il divieto di licenziamento per la lavoratrice madre fino al compimento di un anno di vita del bambino sono alcune tra le ultime tematiche trattate nel manuale prima dell'appendice, contenete tutta la modulistica necessaria per richiedere le tutele normative sin qui indicate.
Infine il manuale riporta una serie di informazioni utili, coincidenti con le risposte alle domande più frequentemente poste dall'utenza agli operatori del settore, ovvero la questione retributiva durante il periodo di astensione dal lavoro. In merito si specifica che durante il periodo di astensione obbligatoria, inclusa l'astensione per lavoro a rischio, l'indennità corrisposta dal datore di lavoro per conto dell'Inps è pari all'80% della retribuzione; per i primi 6 mesi di astensione facoltativa il genitore viene indennizzato al 30% della retribuzione; per i restanti mesi il diritto all'indennità è subordinato a determinati requisiti di reddito. I periodi di riposo vengono retribuiti al 100%.
Altro tema oggetto di frequenti istanze di delucidazioni è il divieto di licenziamento ex. D.Lgs. n. 151/2001, art. 54: trattasi di una tutela riconosciuta alle lavoratrici in gravidanza, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che fruiscano del congedo di paternità, sino al compimento di un anno di età del bambino; il divieto sussiste salvo i casi di assunzione a tempo determinato, cessazione del rapporto di lavoro per ultimazione della prestazione da eseguirsi, licenziamento per cessata attività dell'azienda, per colpa grave o per mancato superamento del periodo di prova. Il soggetto tutelato che intenda dimettersi volontariamente durante il periodo in cui viene garantita la conservazione del posto di lavoro, potrà usufruire della dimissione con convalida da parte della Dpl territorialmente competente ex D.Lgs. n. 151/2001 art. 55. Medesima tutela è riconosciuta nelle ipotesi di adozione e di affidamento, durante il periodo di un anno dalla data d'ingresso del minore all'interno del nucleo familiare. Le dimissioni convalidate possono dare diritto a richiedere l'assegno di disoccupazione.
In appendice il manuale indica la modulistica necessaria alla presentazione delle istanze relative alle varie procedure per la tutela della maternità e paternità indirizzate alla Dpl di competenza.
Gli Enti coinvolti nel progetto considerano positivo un primo bilancio provvisorio relativo all'attività finora svolta, sia sotto il profilo del servizio fornito all'utenza per lo sviluppo della cultura della sicurezza ed il miglioramento delle condizioni ambientali nei luoghi di lavoro, sia sotto l'aspetto della proficuità dell'attività integrata tra gli operatori presenti sul territorio.

Merita infine rammentare che la realizzazione di quanto descritto si è potuta concretizzare grazie all'apporto degli operatori, dei responsabili dei settori coinvolti e delle amministrazioni che ci hanno creduto.

Stefano Marconi
Direttore della Direzione provinciale del lavoro di Pordenone

Michela De Lorenzi
Ispettore del lavoro di Pordenone