



Servizio
Informativo
Rappresentanti
dei Lavoratori per la
Sicurezza

S

I

R

S

Bologna 31 maggio 2002

ATTI DEL SEMINARIO

Il RLS e la tutela della salute delle lavoratrici madri nei luoghi di lavoro



**DIPARTIMENTO DI SALUTE PUBBLICA AUSL
BOLOGNA
VIA GRAMSCI N°12
40121 BOLOGNA**

Il SIRS - Servizio Informativo Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Bologna è costituito da

- Provincia di Bologna;
- Dipartimenti di Sanità Pubblica della provincia di Bologna;
- Cgil Cisl Uil della provincia di Bologna;

I componenti il Comitato di Progettazione e valutazione del SIRS sono:

Alberghini William	SPSAL Ausl Città di Bologna
Claudio Arlati	CISL Bologna
Claudio Calzoni	UIL Bologna
Giorgio Dal Fiume	AGEFORM Bologna
Giorgio Ghedini-	SPSAL Ausl Bologna Nord
Guido Laffi	DSP Imola
Leopoldo Magelli	PROVINCIA di Bologna
Leo Morisi	SIRS di Bologna
Daniela Patelli	SIRS di Bologna
Sacchi Giuliano	CGIL di Bologna
Turchi Stefania	CSES Ausl Città di Bologna
Anna Maria Zacchi	PROVINCIA di Bologna

La presente pubblicazione è stata curata da

- Leonildo Morisi, responsabile SIRS di Bologna
- Daniela Patelli, RIs della Provincia di Bologna e collaboratrice SIRS

Copia del volume può essere richiesta a:

SIRS – Via Gramsci, 12 40121 Bologna
Tel. 051-6079934 - 36 Fax 051-6079341 Email:
Daniela.patelli.@ausl.bologna.it

Programma della giornata

**Il RLS e la tutela della salute delle lavoratrici madri
nei luoghi di lavoro**

Ore 9.00 –Apertura dei lavori
(L. Morisi – SIRS)

**ore 9.30 – Nuovi obblighi dell’azienda nei confronti della
lavoratrice madre.**
(S. Principe – Dir. Reg. Del lavoro di Bologna)

ore 10.00 – La tutela della gravidanza dai rischi occupazionali.
(G. Morelli – Azienda USL Bologna Nord)

**ore 10.30 – Modalità di intervento da parte degli organi di
vigilanza della provincia di Bologna**
(G. Stefanini – Azienda USL Bologna Città)

**ore 11.00 – Il ruolo del RLS nella tutela delle lavoratrici madri sui
luoghi di lavoro**
(L. Magelli – Coord. Task Force RER)

ore 11.30 - Dibattito

ore 13.00 – Conclusione dei lavori

Indice

NUOVI OBBLIGHI DELL'AZIENDA NEI CONFRONTI DELLA LAVORATRICE MADRE	5
Campo di applicazione.....	5
Congedo di maternità.....	6
Flessibilità del congedo di maternità	7
Varie tipologie di lavori vietati.....	10
Adeguamento alla disciplina comunitaria.....	11
Valutazione dei rischi	11
I risultati della valutazione dell'esposizione al rischio.....	12
Sanzioni	12
Competenza della Direzione Provinciale del Lavoro	13
LA TUTELA DELLA GRAVIDANZA DAI RISCHI OCCUPAZIONALI	15
Operaia metalmeccanica	21
Operaia metalmeccanica	22
Educatrice di infanzia	23
Assistente di base.....	24
Addetta alle pulizie	25
Cuoca e addetta ai servizi mensa	26
Cassiera banconiera allestitrice.....	27
Amministrativa	28
MODALITÀ DI INTERVENTO DA PARTE DEGLI ORGANI DI VIGILANZA DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA	29
Modalità di intervento.....	29
Compiti del Servizi di prevenzione dell'Azienda USL	31
IL RUOLO DEL RLS NELLA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI SUI LUOGHI DI LAVORO	39
Iniziative possibili da parte del RLS.....	41
DIBATTITO	52



NUOVI OBBLIGHI DELL'AZIENDA NEI CONFRONTI DELLA LAVORATRICE MADRE

Stefania Prencipe – Direz. Reg. del lavoro

Le disposizioni in materia di tutela della lavoratrice madre sono contenute nel **Decreto Legislativo n.151 del 26 marzo 2001** intitolato " **Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53**".

La normativa sulle lavoratrici prevede speciali garanzie e diritti idonei ad assicurare l'essenziale funzione familiare della donna e rispondenti all'esigenza di tutela della maternità, giustificati da interventi protettivi ed assistenziali.

Campo di applicazione

Per "lavoratrice" o " lavoratore" , salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato,

di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.“ (art. 2- Capo I- del decreto citato).

Sono escluse le lavoratrici autonome (professioniste, artigiane, esercenti attività commerciali), le coltivatrici dirette, le mezzadre e le colone

Congedo di maternità

Divieto di adibire al lavoro le donne (congedo normale)

E' vietato adibire al lavoro le donne (art. 16 - Capo III del summenzionato decreto) :

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

L'inosservanza di tale divieto è punita con la sanzione penale dell'arresto fino a 6 mesi.

Estensione del divieto (congedo anticipato previsto dall' art. 17 comma. 1 del decreto)

Il divieto 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, oggi Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali. sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino ad emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Infatti, l'art. 17 comma 2 prevede che la Direzione Provinciale del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli artt. 2 e 7 del D.Lgs. 30/12/1992, n. 502 **l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici** in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione previsto dalla lett. a), comma 1, dell'art. 16 (due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto dall'art. 20), per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) in caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12.

Flessibilità del congedo di maternità

Si introduce la possibilità di fruire, all'art. 20 del decreto citato, in modo flessibile del periodo cosiddetto di "**astensione obbligatoria**". Fermo restando il periodo complessivo del congedo di maternità, pari a cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di: ..

“ astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente (quello nominato dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D. Lgs. n. 626/94 nei casi previsti dall'art. 16 dello stesso decreto legislativo) ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro ”

L'articolo dispone che con successivo decreto interministeriale dovranno essere individuati i lavori per i quali è escluso l'esercizio della predetta facoltà.

Nelle more dell'emanazione di detto decreto il ricorso all'opzione per l'astensione posticipata è immediatamente esercitabile esclusivamente ove si accerti l'assenza di: condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta, anche in riferimento alle mansioni svolte, all'ambiente di lavoro e/o all'articolazione dell'orario di lavoro; di un provvedimento di interdizione anticipata, di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

A tal proposito, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale- Direzione Generale Rapporti di Lavoro, con la circolare n. 43/2000 ha chiarito che, in assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'opzione è possibile se il medico specialista, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, esprime una valutazione circa la compatibilità delle

mansioni e delle relative modalità di svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro; altrimenti, ove sussista l'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'opzione è esercitabile solo se entrambe le attestazioni, del medico ostetrico- ginecologo dipendente o convenzionato del Servizio Sanitario Nazionale e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, indichino l'assenza di controindicazioni per il lavoro da svolgere.

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici gestanti o in allattamento (fino a 7 mesi dopo il parto)

La normativa di tutela su riportata all'art.6 prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio, che hanno reso edotto, con certificato medico di gravidanza, il datore di lavoro del proprio stato (anzi è fatto obbligo alle lavoratrici impiegate in lavori che espongono a radiazioni ionizzanti di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato).

Detta normativa si applica solo alle lavoratrici subordinate che si trovino nelle condizioni suddette. Sono escluse le lavoratrici autonome, le prestatrici di lavoro domestico e le lavoratrici a domicilio.

Tale fattispecie era regolata dal D.Lgs. 25.11.1996 n. 645, ora abrogato, che aveva recepito la Direttiva n.92/85/CEE concernente il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro delle lavoratrici madri, integrando in tal modo il sistema generale relativo alla sicurezza delle condizioni di lavoro con norme idonee a fornire adeguate tutele alle lavoratrici che si trovino in stato di gravidanza, puerperio o allattamento

Varie tipologie di lavori vietati

Una disposizione significativa è quella dell'art.7 che prevede il **divieto** (testualmente è vietato adibire) di adibire le lavoratrici (durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio):

“al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi, ed insalubri sono indicati dall’art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell’allegato A del presente testo unico. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l’elenco di cui all’allegato A”.

Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti fisici, chimici e biologici ed alle condizioni di lavoro, indicati nell’elenco di cui all’allegato B del testo unico.

Le attività nocive succitate si riscontrano in alcuni decreti legislativi, in determinate tabelle e negli allegati ed alcune non vanno effettuate durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, altre nel periodo della gestazione e per 7 mesi dopo il parto.

Altra tipologia di lavori vietati sono quelli indicati nell'art. 17 e precisamente quelle attività ritenute gravose e pregiudizievoli e pertanto sconsigliate nella fase di gravidanza avanzata, per le quali è opportuno anticipare di un mese il periodo normale di congedo.

L' inosservanza del divieto comporta per il datore di lavoro l'applicazione della sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi.

Adeguamento alla disciplina comunitaria

Per quanto concerne 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 fisica e mentale e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici, sono recepite con decreto interministeriale le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione Europea.

Valutazione dei rischi

Un altro preciso obbligo del datore di lavoro è previsto nell'art.11 che pone a carico del datore di lavoro la valutazione dei rischi aziendali con particolare riguardo ai fattori di pericolo per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e del nascituro ed alle probabili o eventuali conseguenze dannose per la gravidanza o l'allattamento.

Infatti, fermo restando quanto stabilito dall'art. 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 626/94, **valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici**, con particolare riguardo ai 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.

Sui risultati di detta valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione (altro successivo obbligo) dovranno essere **informati** le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza.

I risultati della valutazione dell'esposizione al rischio

Altro obbligo per il datore di lavoro è quello contenuto nell'art.12. In presenza di rischio significativo **per la sicurezza e la salute delle lavoratrici**, il datore di lavoro deve provvedere affinché sia evitata l'esposizione della lavoratrice a rischi elevati mediante una modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro.

Qualora ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro assegnerà la lavoratrice a mansioni alternative (anche di qualifica inferiore) presenti in azienda o ad altre mansioni. Ove la Direzione Provinciale del Lavoro accerti d'ufficio o su istanza della lavoratrice, che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna, dandone contestuale comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

L'inosservanza della disposizione su descritta è punita con la sanzione penale dell'arresto fino a 6 mesi.

Un esempio di adozione di misure relative a quanto sopra potrebbero essere tutte quelle da adottare per il lavoro delle lavoratrici che sono addette durante la gravidanza all'uso dei videoterminali.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni previste dagli artt. 7, 12, 16, 17 sono punite con la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi.

Competenza della Direzione Provinciale del Lavoro

La Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio, nelle more dell'emanazione del primo decreto ministeriale che definisce **i lavori gravosi o pregiudizievoli**, a seguito di richiesta di lavoratrici occupate in predetti lavori, dispone la anticipazione del divieto di lavoro a tre mesi dalla data presunta del parto.

In caso di gravidanza patologica (complicanze della gestazione), l'astensione dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo della gravidanza fino a due mesi precedenti la data presunta del parto, o per parti di essa, è disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro con provvedimento definitivo di autorizzazione emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

Tutto questo viene effettuato senza accertamento medico se l'istanza della lavoratrice è corredata da un certificato rilasciato da un medico specialista (ginecologo) dipendente o convenzionato con il SSN.

Nel caso in cui il certificato è rilasciato da un medico specialista non appartenente alla struttura pubblica, la Direzione Provinciale del Lavoro richiederà agli organi di vigilanza del Servizio Sanitario Nazionale- Servizi Ispettivi di Prevenzione e Sicurezza un accertamento medico sull'eventuale esistenza di gravi complicanze della gravidanza e sulla base di tale accertamento emanerà un provvedimento di autorizzazione o di rigetto.

In caso di **gravidanza normale e lavori a rischio**, il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e ove rileva i predetti rischi, cerca nell'ambito dell'azienda di trovare mansioni alternative per le lavoratrici e nel momento in cui vi è la possibilità di spostamento, anche per mansioni inferiori a quelle abituali, colloca la lavoratrice nella mansione alternativa,

dandone informazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Qualora non fosse possibile spostare la lavoratrice a mansioni alternative, anche di rango inferiore, il datore di lavoro comunica alla Direzione Provinciale del Lavoro tale situazione, la quale dispone, sulla base di accertamento medico degli organi di vigilanza del Servizio Sanitario Nazionale- Servizi Ispettivi di Prevenzione e Sicurezza con un provvedimento definitivo di autorizzazione, l'astensione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza fino a due mesi precedenti la data presunta del parto, o per parti di essa.

In caso di **lavori vietati**, quando la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, l'interdizione dal lavoro della medesima per tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio può essere disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio, sulla base di accertamento medico da parte degli organi di vigilanza del Servizio Sanitario Nazionale- Servizi Ispettivi di Prevenzione e Sicurezza, con un provvedimento definitivo di autorizzazione.

In caso di **condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino**, l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza fino a due mesi precedenti la data presunta del parto, o per parti di essa , è disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio, sulla base di accertamento medico da parte degli organi di vigilanza del Servizio Sanitario Nazionale- Servizi Ispettivi di Prevenzione e Sicurezza , con un provvedimento definitivo di autorizzazione.



LA TUTELA DELLA GRAVIDANZA DAI RISCHI OCCUPAZIONALI

C. Morelli – Azienda USL Bologna Nord

L'ambiente di lavoro o le modalità di svolgimento di una determinata mansione possono a volte essere un rischio per l'andamento della gravidanza e per la salute del bambino.

Pertanto le lavoratrici che svolgono lavori pericolosi, faticosi o insalubri hanno diritto al cambio mansione o, se non possibile, all'astensione anticipata dal lavoro.

Le disposizioni legislative sulla tutela delle lavoratrici madri sono state unificate nel **D.Lgs. n°151 del 26 marzo 2001**. Non si tratta di nuove norme, ma della riunificazione in un'unica legge delle varie disposizioni vigenti in materia.

Il Capo II di tale testo unico tratta della tutela della salute della lavoratrice.

Quando le condizioni di lavoro, anche in caso di gravidanza normale, possono alterare la salute della donna e/o del bambino, la lavoratrice deve

essere spostata ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Se questo non è possibile, deve essere esteso il periodo di astensione dal lavoro.

I lavori che non possono essere svolti durante la gravidanza ed il puerperio sono quelli pericolosi, faticosi e insalubri elencati in due tabelle:

1. **Allegato A**
2. **Allegato B**

Nell'allegato A troviamo per esempio i lavori comportanti il trasporto e il sollevamento pesi, i lavori vietati ai minori di 18 anni, i lavori che obbligano a stare in piedi per più di metà dell'orario di lavoro, ecc.

Allegato A: Contiene l'elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri vietati

- ✓ **Trasporto e sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa**
- ✓ **Lavori vietati ai minori di 18 anni**
- ✓ **Lavori su scale ed impalcature mobili e fisse**
- ✓ **Lavori di manovalanza pesante**
- ✓ **Lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante**
- ✓ **Lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni**
- ✓ **Lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto**

Nell'allegato B troviamo ad esempio i lavori che espongono ad agenti biologici (virus della rosolia) e i lavori che espongono ad agenti chimici (piombo).

Allegato B: Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro

A) Agenti fisici:

- ✓ ***lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, (ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea)***

B) Agenti biologici:

- ✓ **toxoplasma;**
- ✓ **virus della rosolia,**

(a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione)

C) Agenti chimici:

- ✓ ***piombo e suoi derivati, (nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano)***

Inoltre la legge prevede che la lavoratrice sia spostata ad altre mansioni, d'ufficio o su istanza della stessa, nei casi in cui vengano accertate condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

Il Testo Unico ha anche recepito quanto previsto dalla Direttiva Comunitaria ed ha introdotto importanti novità sull'argomento.

In particolare **il datore di lavoro**, nell'ambito della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori prevista del D. Lgs. 626/94, **deve valutare i rischi per la salute delle lavoratrici gestanti o in allattamento fino a sette mesi dopo il parto.**

L'allegato C fornisce un elenco, non esauriente, di agenti, processi e condizioni di lavoro che devono essere valutati al fine di adottare misure di prevenzione e protezione adeguate, oltre naturalmente ai lavori vietati di cui ai precedenti allegati.

Allegato C: Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro:

1. Agenti fisici

- ✓ **se comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:**
 - ***colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti***
 - ***rumore***
 - ***radiazioni ionizzanti e non***
 - ***movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta***

2. Agenti biologici

- ✓ **quando sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro**

3. Agenti chimici

- ✓ **quando sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro ad es. sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai**

sensi della direttiva n. 67/548/CEE

Al termine della suddetta valutazione, se viene individuata un'esposizione a fattori di rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gravide, **il datore di lavoro deve adottare provvedimenti affinché l'esposizione al rischio sia evitata.**

Le misure che il datore di lavoro può adottare possono essere la modifica temporanea dell'orario e delle condizioni di lavoro o lo spostamento ad altre mansioni; se ciò non è possibile, informa la Direzione Prov.le del Lavoro ai fini dell'astensione anticipata dal lavoro.

La Direzione Prov.le del Lavoro emana il provvedimento, previa richiesta alla USL competente per territorio di accertare se le mansioni svolte dalla lavoratrice rientrano tra i lavori vietati o comunque pregiudizievoli (accertamento medico).

Ci troviamo pertanto di fronte ad un doppio sistema di valutazione dei lavori pregiudizievoli:

- ***quelli che fanno capo a rischi tabellati (allegati A e B) indipendentemente dai livelli di esposizione***
- ***quelli che fanno capo ai rischi da valutare (allegato C), in cui spetta al datore di lavoro assumere decisioni in merito***

L'effetto introdotto dalla normativa comunitaria e ripresa dal Testo unico è quello di **rovesciare la precedente impostazione giuridica**, che faceva carico alla lavoratrice madre di richiedere formalmente il cambio mansione o l'astensione anticipata.

Oggi è affidato al datore di lavoro l'onere di valutare il rischio per la salute della gestante, di informare preventivamente le lavoratrici, di prevedere misure di prevenzione e protezione.

Fondamentale è la collaborazione del medico competente per valutare i rischi per la salute riproduttiva e fornire al datore di lavoro gli strumenti conoscitivi necessari all'individuazione di mansioni alternative compatibili.

I Servizi di Prevenzione delle USL possono fornire un contributo alle aziende nella gestione della materia.

Poiché è compito dei Servizi di Prevenzione effettuare l'accertamento medico (preliminare alla interdizione dal lavoro disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro), è stato istituito un gruppo di lavoro composto da operatori USL della provincia di Bologna che ha analizzato una serie di mansioni allo scopo di rendere più omogenea la certificazione medica ed evitare che criteri soggettivi possano comportare disuguaglianza di beneficio (Allegato D).

Le linee guida prodotte, condivise dalle USL della provincia di Bologna, possono essere messe a disposizione di datori di lavoro, medici competenti ed RLS, qualora trovino problemi nella valutazione dei rischi per la gestazione.

Inoltre possono essere forniti chiarimenti rispetto agli allegati al testo Unico e risposte a quesiti specifici.

Allegato D: Alcuni esempi di mansioni che comportano rischi per la gravidanza

Operaia metalmeccanica

Lavorazione	Fattore di rischio	Astensione
Lavorazione con macchine utensili	<p>Rumore</p> <p>Vibrazioni</p> <p>Oli minerali</p>	<p>Pre-parto (< 85 dba lep day)</p> <p>Anche post-parto (> 85 Dba lep day)</p> <p>Pre-parto</p> <p>Pre e post-parto</p>
Saldatura	Fumi di saldatura	Pre e post-parto
Verniciatura Sgrassatura	<p>Solventi</p> <p>Pigmenti</p> <p>Resine</p>	Pre e post-parto
Operazioni varie	<p>Stazione eretta</p> <p>Postura incongrua</p> <p>Movimentazione manuale dei carichi</p>	<p>Pre-parto</p> <p>Anche post-parto (se l'indice sintetico di rischio è' > di 1 Valutazione Niosh)</p>

Operaia metalmeccanica

Lavorazione	Fattore di rischio	Astensione
Lavorazione con macchine utensili	Rumore Vibrazioni Oli minerali	Pre-parto (< 85 dba lep day) Anche post-parto (> 85 Dba lep day) Pre-parto Pre e post-parto
Saldatura	Fumi di saldatura	Pre e post-parto
Verniciatura Sgrassatura	Solventi Pigmenti Resine	Pre e post-parto
Operazioni varie	Stazione eretta Postura incongrua Movimentazione manuale dei carichi	Pre-parto Anche post-parto (se l'indice sintetico di rischio è' > di 1 - Valutazione Niosh)

Educatrice di infanzia

Contenuto mansione	Fattore di rischio	Astensione
Attività educative e ricreative	Posture incongrue	
Sollevamento dei bambini	Fatica fisica	Pre e post-parto
Attività a stretto contatto fisico e accudimento personale del bambino da 0 a 6 anni	Rischio biologico	

Assistente di base

Contenuto mansione	Fattore di rischio	Astensione
Assistenza a domicilio; solo aiuto per il governo della casa	Postura eretta Fatica fisica	Pre-parto
Attività assistenziali alle persone non autosufficienti	Rischio biologico Sollevamento pesi Postura incongrua	Anche post- parto
Assistenza nelle strutture protette Solo pulizie dell'ambiente e degli arredi	Postura eretta Fatica fisica Rischio chimico	Pre-parto Anche post (se vi e' utilizzo di sostanze tossiche, nocive o corrosive o se la lavoratrice ha patologie allergiche)
Attività assistenziali alle persone non autosufficienti	Rischio biologico Postura incongrua Sollevamento pesi	Anche post-parto

Addetta alle pulizie

Contenuto mansione	Fattore di rischio	Astensione
Pulizie ordinarie Spazzatura e lavaggio pavimenti Spolveratura a umido di mobili Orizzontali e verticali fino ad altezza uomo Deragnatura Lavaggio e svuotamento cestini Detersione e disinfezione bagni	Postura eretta Fatica fisica Rischio chimico	Pre-parto Anche post (se si utilizzano sostanze di tossiche, nocive o corrosive o se la lavoratrice ha patologie allergiche)
Pulizie straordinarie Attività di sgrossatura	Postura eretta Fatica fisica Rischio chimico	Anche post-parto
Pulizie in ambiente ospedaliero	Rischio biologico	Anche post-parto

Cuoca e addetta ai servizi mensa

Contenuto mansione	Fattore di rischio	Astensione
Pulizia e preparazione banco	Postura eretta	Solo pre-parto
Preparazione alimenti Cottura cibi Trasporto alimenti cotti, distribuzione Pasti	Fatica fisica Microclima sfavorevole	
Lavaggio pentolame e attrezzature, pulizia cucina e mensa Pulizie periodiche forni e lavabi	Rischio chimico	Anche post-parto (se vi e' utilizzo di sostanze tossiche, nocive o corrosive o se la lavoratrice ha Patologie allergiche)
Trasporto sacchi di pattume Scarico merci, rifornimento cucina di frutta e verdura ecc.	Sollevamento pesi	Anche post-parto (se l'indice sintetico di Rischio e' > 1 Valutazione Niosh)

Cassiera banconiera allestitrice

Contenuti mansione	Fattore di rischio	Astensione
<p>Addetta alla cassa per tutto l'orario lavorativo</p>	<p>Postura assisa fissa</p> <p>Movimenti ripetitivi che coinvolgono rachide e arto superiore</p> <p>Ritmi di lavoro elevati</p>	<p>Pre-parto</p>
<p>Addetta all'allestimento degli scaffali e ai banchi alimentari</p>	<p>Postura eretta</p> <p>Movimentazione manuale di materiali pesanti (casce di frutta, ecc.)</p>	<p>Pre-parto</p> <p>Anche post-parto (se indice sintetico di rischio > 1. Valutazione Niosh)</p>

Amministrativa

Contenuto mansione	Fattore di rischio	Astensione
Addetta agli sportelli	Postura eretta	Pre- parto
Archivista	Postura incongrua Fatica fisica	Pre- parto
Videoterminalista secondo la definizione del D.Lgs.626/94 e successive modifiche	Postura assisa fissa	Mese anticipato



MODALITÀ DI INTERVENTO DA PARTE DEGLI ORGANI DI VIGILANZA DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

C. Stefanini – Azienda USL Bologna Città

E' già stato detto da chi mi ha preceduto che è un obbligo del datore di lavoro valutare i rischi delle lavoratrici in gravidanza e /o allattamento ed attuare le misure di prevenzione e protezione.

A tutt'oggi poche sono le Aziende che ottemperano a questo obbligo.

Quindi la quasi totalità delle richieste relative alla tutela della gravidanza e /o allattamento sono effettuate dalle lavoratrici e pervengono ai Servizi o tramite il Servizio Ispezione del Lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro, o direttamente presso di noi.

Modalità di intervento

All'atto del ricevimento di una segnalazione di una gravidanza in atto, si effettua una prima valutazione della mansione svolta, tramite colloqui telefonici con la lavoratrice e ove occorra anche col titolare dell'attività.

Si effettua un sopralluogo qualora gli elementi raccolti non siano sufficienti a fare una corretta valutazione, durante il quale viene consultata la documentazione esistente (valutazione del rischio, schede tecniche delle sostanze utilizzate, protocollo Asp, registro infortuni ecc...), e si acquisiscono informazioni dal RLS, dal RSPP e dal medico competente, e se ritenuto necessario si effettuano rilievi tecnico ambientali.

Se si ritiene vi sia rischio si invia una lettera alla ditta con la quale si chiede eventuali mansioni alternative a cui può essere adibita la lavoratrice per il periodo della gravidanza e, nei casi ove si ritenga esista il rischio, anche per l'allattamento fino a sette mesi dopo il parto. Si allega (allegato E) alla lettera un modulo di risposta prestampato che la Ditta deve compilare solo per le parti che interessano.

Alla risposta della ditta viene compilato l'accertamento medico valido sia per l'astensione che per il cambio mansione (Allegato F) da inviare al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro che emetterà il provvedimento amministrativo da inviare sia alla Ditta che alla Lavoratrice

Nel caso di cambio mansione la ditta deve attenersi strettamente alle proprie dichiarazioni, da noi ritenute idonee, in quanto il provvedimento amministrativo che sarà emesso dalla Direzione Provinciale del lavoro contenente il nostro parere è strettamente vincolante.

Inoltre viene fatto il sopralluogo anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia individuato una mansione alternativa per la verifica della stessa e, nelle more del Provvedimento amministrativo, viene inviato alla Ditta e alla lavoratrice la comunicazione che sono state avviate le procedure per l'interdizione anticipata dal lavoro con indicata la data di inizio dell'astensione, oppure con la valutazione della mansione alternativa.

I Servizi di prevenzione della provincia di Bologna, da tempo svolgono un'azione di sensibilizzazione nei confronti delle Aziende affinché si attivino direttamente alla individuazione di mansioni non compatibili con la gravidanza e/o allattamento, e quindi individuino le possibili nuove mansioni cui adibire le lavoratrici e, ove questo non sia possibile, la lavoratrice venga allontanata subito.

Compiti del Servizi di prevenzione dell'Azienda USL

I Servizi di prevenzione per la sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro delle aziende USL, attraverso il loro intervento, hanno il compito di:

- *garantire che un determinata mansione lavorativa non sia di pregiudizio per eventuali rischi intrinseci o per rischi presenti nell'ambiente in cui viene svolta- alla salute di una donna gravida ed a quella del prodotto del concepimento*
- *garantire che, quando sussistono rischi lavorativi per la maternità e non è possibile adibire la lavoratrice a mansioni alternative idonee, la stessa possa usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro e, se del caso, del prolungamento di tale astensione fino a sette mesi dopo il parto*
- *•effettuare una corretta valutazione di eventuali rischi per la maternità presenti in una determinata mansione lavorativa e/o nell'ambiente in cui essa viene svolta e garantire l'idoneità di eventuali mansioni alternative proposte dalla direzione aziendale per la lavoratrice*
- *•rilasciare alla Direzione Provinciale del lavoro parere su compatibilità della mansione lavorativa con condizione di gravidanza o allattamento, mediante inoltro dell'accertamento medico sulla esistenza o meno di mansioni alternative idonee.*



Quale è il percorso in caso di gravidanza



Gravidanza **normale** e lavoro a rischio

Gravidanza **patologica** e lavoro a rischio

Il datore di lavoro valuta il rischio e l'esistenza di mansioni alternative

Il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale rilascia il Certificato di gravidanza a rischio

C'è possibilità di spostamento

Non c'è possibilità di spostamento

La lavoratrice porta tale certificato al Servizio Ispezione del Lavoro e fa la domanda di interdizione per gravidanza a rischio

Colloca la lavoratrice nella nuova mansione e lo comunica al Servizio Ispezione del Lavoro

Invia una dichiarazione scritta in tal senso al Servizio Ispezione del Lavoro e all'Unità Operativa Prevenzione e Sicurezza Ambienti di lavoro.

La Direzione Provinciale del Lavoro emana il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza o per parti di essa

La Direzione Provinciale del Lavoro richiede all'U.O.P.S.A.L un accertamento sull'eventuale esistenza di un rischio lavorativo per gravidanza e allattamento.

La Direzione Provinciale del Lavoro emana il Provvedimento amministrativo previo accertamento dello SPSAL

Allegato E: Facsimile del modulo da compilarsi da parte dell'azienda

Spett.le AUSL BO CITTA'

PUBBLICA

DIPARTIMENTO DI SANITA'

UOPSAL
Via Gramsci, 12
40121 Bologna BO
FAX 0516079780

E p.c. Signora

OGGETTO: Allontanamento da mansione a rischio ai sensi del D.Lgs 151/2001 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Con riferimento alla richiesta di spostamento relativa alla
Sig.ra _____
dipendente di codesta Ditta con mansione di

si comunica quanto segue:

Non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della gravidanza per i
seguenti motivi:

—

Non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto per i seguenti motivi:

Non è possibile reperire una mansione adeguata dal termine del periodo di astensione obbligatoria post-parto fino a sette mesi dopo per i seguenti motivi:

La lavoratrice verrà adibita immediatamente alla seguente mansione:

Data _____

Timbro e Firma



AZIENDA U.S.L.
CITTÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI SANITÀ PUBBLICA

Allegato F: modulo
d'accertamento medico valido
sia per l'astensione che per il
cambio mansione

**Unità operativa di Prevenzione e
Sicurezza degli Ambienti di Lavoro**
Via Gramsci n°12 - 40121 Bologna
tel. 051/6079929 - fax 051/6079780

data _____

Prot. _____/_____

Spett.le

Alla Signora

OGGETTO: Allontanamento da mansione a rischio per la lavoratrice

Si comunica che si è conclusa la pratica per la valutazione della compatibilità con lo stato di gravidanza e allattamento delle mansioni svolte dalla lavoratrice in oggetto (ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs 151/2001).

Constatato che le mansioni svolte dalla stessa rientrano tra i lavori faticosi di cui al D.Lgs 151 del 26/03/2001, si comunica che:

a) sussistono le condizioni per l'interdizione anticipata dal lavoro dal

Seguirà provvedimento amministrativo dell'Ispettorato del Lavoro con pari decorrenza.

b) la mansione alternativa individuata è ritenuta confacente.

c) la mansione alternativa individuata è ritenuta confacente con le seguenti limitazioni:

—
Distinti saluti.

Il Responsabile del Servizio



IL RUOLO DEL RLS NELLA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI SUI LUOGHI DI LAVORO

L. Magelli – Coordinatore Task Force Regione Emilia Romagna

A me tocca sempre il compito di chiudere, è oramai un classico, per richiamare le cose che sono state dette prima e per puntare l'attenzione su quello che il RLS può fare rispetto alla questione.

Qui mi sembra molto importante partire da una cosa che diceva prima Carla Morelli cioè con queste nuove normative dovrebbe, e uso volutamente il termine condizionale perché la realtà è un po' diversa, dovrebbe ripeto, cambiare l'approccio a questo problema nei luoghi di lavoro.

Cioè quello che in passato doveva sempre essere messo in moto da una richiesta della lavoratrice **dovrebbe invece partire come intervento autonomo in prima persona dell'azienda**, che a conoscenza della gravidanza mette in atto un determinato percorso, mentre la lavoratrice si attiva solo in casi particolari quelli che sono stati ricordati in precedenza.

Invece purtroppo l'impressione è che non sia ancora così.

L'impressione è che ancora in molte aziende, certamente non in tutte, si continua a vivere nel clima precedente. Si aspetta cioè che sia la lavoratrice a proporre, a dire, a fare, a chiedere, a sollecitare; mancando quindi completamente quel ruolo attivo che il datore di lavoro dovrebbe svolgere.

E allora in questo senso credo che sia molto importante il ruolo che può giocare il RLS, nel senso di soggetto che attiva il datore di lavoro, lo mette di fronte alle sue responsabilità e ai suoi doveri e in qualche modo gli sta un pochino addosso perché affronti la questione della tutela della gravidanza nel modo migliore possibile.

Ho sempre avuto l'impressione, quando lavoravo nei servizi di prevenzione della Azienda USL, che la legge sulla gravidanza, sia servita a tutelare più le donne che rischiavano di meno.

Ho sempre avuto questa netta sensazione: che si siano servite, giustamente, di questa legge molte donne in gravidanza più nel settore del pubblico impiego, terziario ecc. che nei settori industriali a rischio tradizionale (magari più pesante dal punto di vista chimico fisico).

Ho l'impressione che, per qualche motivo, sia ancora così soprattutto per le diverse condizioni di forze che esse possono esercitare, quindi, come sempre, per far valere una legge è necessario un contesto che ti permetta di farlo senza rischiare rappresaglie e senza rischiare in qualche modo crisi sul luogo di lavoro.

Quindi è evidente che il RLS, soprattutto nei settori produttivi, oltre che in quello terziario e pubblico, ha un compito molto importante per tentare di aggiustare un pochino il tiro su questa legge.

Iniziative possibili da parte del RLS

Io credo che anzitutto, e questo è un primo passo che già oggi stiamo compiendo, il RLS debba costruirsi una buona conoscenza di questa legge che non vuole dire sapere a memoria l'elenco delle 217 lavorazioni che sono vietate, questo sarebbe assurdo, ma certamente procurarsi l'elenco delle lavorazioni vietate e, soprattutto, estrarre da questo elenco generale quelli che riguardano i lavori presenti nella vostra azienda.

Quindi il RLS deve avere in qualche modo una sorta di mappa di rischio specifico per la gravidanza della propria azienda. Quindi sapere a priori, prima che capiti la gravidanza, che nell'azienda ci sono quattro reparti, cinque lavorazioni, alcuni posti di lavoro che sicuramente se vi capitasse una gravidanza è necessario intervenire immediatamente per tutelare la persona e il nascituro attraverso una serie di percorsi prestabiliti.

Deve intervenire il datore di lavoro, ma è importante che l'RLS abbia queste informazioni, perché se lui non dovesse intervenire, esso è in grado di prenderlo garbatamente per un orecchio e fargli presente che occorre agire.

Se invece voi non avete questo quadro di riferimento e l'informazione non vi arriva, difficilmente svolgerete un ruolo attivo in questa questione. Quindi è necessario costruirsi una sintetica mappa del rischio specifico per sapere, nella vostra azienda, quali siano le cinque o sei situazioni in cui una donna in gravidanza sicuramente non potrà lavorare.

Questo già è un elemento che vi permette di gestire con maggiore velocità, flessibilità e incisività i casi che eventualmente capitassero.

Secondo la legge, dovrebbe l'azienda stessa disporre di questo strumento se un datore di lavoro intendesse affrontare seriamente questa normativa; la

prima cosa che dovrebbe fare è proprio quella di costruirsi uno strumento aziendale di questo tipo, dovrebbe lui stesso per primo sapere quali sono le lavorazioni vietate a una donna in gravidanza e il RLS, prima di spendere tempo a costruirsi lui lo strumento che dicevo, dovrebbe anzitutto chiedere al datore di lavoro e/o al servizio di Prevenzione e Protezione se l'azienda si è dotata di un tale strumento.

Come azienda sono state già definite le aree e le fasi di lavoro e le attività in cui donne in gravidanza non ci possono stare perché sono lavori vietati? Se l'azienda impiega mano d'opera femminile (altrimenti il problema non si pone), è necessario individuare questi momenti e prevedere queste cose in modo che quando si presenterà il problema si può agire rapidamente, lo sappiamo già che quel lavoro è vietato e si può intervenire immediatamente senza perdere neanche un giorno per adottare i provvedimenti conseguenti.

Se l'azienda non ha questo strumento, vuol dire che non si è attrezzata in modo idoneo per gestire seriamente questa normativa e quindi bisogna chiederle di dotarsi di questo strumento. Senza questo strumento la gestione diventa più complessa mentre con uno strumento simile diventa più semplice.

E' chiaro che la legge non parla obbligatoriamente di questo strumento, o meglio, attenzione non ne parla in modo diretto, ma quando la legge dice che il datore di lavoro deve valutare i rischi (tutti i rischi in base all'ultima modifica della legge comunitaria), quindi anche per la gravidanza, di fatto con parole diverse sta dicendo esattamente quello che dico io:

l'azienda deve costruirsi un quadro della situazione individuando quelli che sono i punti a rischio per la gravidanza e in particolare ovviamente il punto più critico: i lavori vietati.

Quindi se l'azienda non ha questo strumento, e credo che molte aziende ancora non ce l'abbiano, allora bisognerà chiederle di dotarsi di questo

strumento, se invece l'azienda dispone di questo strumento oppure in seguito alle vostre pressioni se ne è dotata, allora bisogna chiedere di averlo a disposizione per poterlo esaminare.

Il momento successivo è la valutazione, sfruttando la vostra conoscenza dell'azienda (con il supporto del SIRS se lo ritenete necessario) sulla completezza e adeguatezza dello strumento che l'azienda si è data; l'azienda potrebbe aver dimenticato, ad esempio, che in magazzino i lavoratori spostano ogni giorno carichi pesanti, voi essendo a conoscenza di questo fatto, farete presente alla azienda questo problema in quanto i lavori pesanti sono vietati e richiederete quindi una modifica al documento e una revisione della sua politica di gestione della norma sulla gravidanza.

Attenzione, perché potrebbe esserci qualcuno che sostiene che non è tenuto a darvi quel materiale: non è vero;

il datore di lavoro è tenuto a darvi quella documentazione, perché rientra nei suoi obblighi informativi, rientra nella valutazione dei rischi, ecc.

Un altro punto su cui vorrei richiamare la vostra attenzione è che, come RLS, voi avete anche il diritto/dovere di controllare che il datore di lavoro rispetti sulla sicurezza le regole del gioco.

Voi dovete collaborare al sistema di prevenzione aziendale, ma dovete anche svolgere un ruolo di controllo in rappresentanza dei vostri compagni e, in questo caso soprattutto, compagne di lavoro.

Allora, vediamo un attimo, il RLS cosa potrebbe e dovrebbe fare; intanto porsi questa scaletta in mente: verificare; come detto in precedenza, se il datore di lavoro, rispetto a questo problema della gravidanza ha fatto tutte le cose che

la legge gli impone, ma, secondo punto, e questo nelle aziende grosse soprattutto è molto importante,

sono state date le opportune disposizioni organizzative? Ai dirigenti e ai preposti è stato detto cosa fare?.

Questo è un passaggio chiave, cioè non basta che il datore di lavoro valuti il rischio, se poi da questo non discendono delle indicazioni chiare e precise per tutta la line aziendale, in quanto tutto il lavoro fatto diventa inutile, se il capo reparto non sa di queste decisioni, non sa come deve comportarsi, se non lo sa il dirigente e non lo sa l'ultimo dei preposti.

Non si può applicare questo decreto (così come gli altri) in assenza di scelte organizzative e di individuazione di responsabilità delle diverse figure. Non basta, che il datore di lavoro scrivi nella mappa dei rischi che il lavoro in magazzino non è compatibile con la gravidanza, dovrà anche dire al responsabile del magazzino che in caso di gravidanza, immediatamente quella persona venga esonerata da un certo lavoro.

Se mancano questi passaggi informativi, o non funzionano come dovrebbero rendono impossibile gestire efficacemente una serie di funzioni.

Altro punto: è stato definito un percorso preciso per la donna in gravidanza? cioè quando c'è una gravidanza nell'azienda scatta un percorso per affrontare il problema?

Essendo necessario ragionare sullo spostamento della persona, sull'eventuale adozione di orario ridotto o di mansioni alternative, ecc, è prevista un'organizzazione per gestire questa funzione o tutto è lasciato alla episodicità o alla casualità?

E' opportuno quindi che venga puntualizzato tutto quanto prima e che l'azienda informi correttamente le lavoratrici e gli RLS di tutto quello che ha fatto, della mappa dei rischi, dei percorsi che ha stabilito, delle modalità di comportamento.

L'insieme di tutte queste cose potremmo tradurlo in un unico obbligo, cioè creare il contesto organizzativo in cui quando si verifica quell'evento normalissimo che è una gravidanza si sappia già il percorso che deve essere seguito per affrontare questo problema

La gravidanza non deve essere una cosa che va affrontata ogni volta come se fosse un'emergenza, ma deve rientrare tranquillamente in un percorso predefinito; oggi questo è chiaro per quanto riguarda gli aspetti amministrativi contributivi, i permessi e così via, non sempre è chiaro per quello che riguarda la sicurezza sul lavoro.

Naturalmente il datore di lavoro deve garantire che le disposizioni che ha impartito per la gestione di questo problema vengano rispettate da tutti i soggetti che hanno il compito di rispettarle; egli non può limitarsi a dire ai suoi collaboratori cosa devono fare, è anche tenuto a garantire e a verificare che le disposizioni impartite vengano realizzate, e che non ci siano degli inconvenienti lungo tutto questo percorso.

Se in azienda viene saltato anche uno solo di questi passaggi, è possibile che una donna in gravidanza continui a svolgere un lavoro a rischio, perché se la mappatura non è corretta questo può sfuggire; se non informo correttamente i lavoratori e il RLS, i lavoratori non sanno la situazione in cui si muovono, se non c'è una procedura o un percorso preciso, il dirigente e il preposto non sanno come comportarsi.

E' ovvio dunque che se manca un controllo sull'applicazione delle regole del gioco le eventuali carenze non vengono individuate, e se ciò non viene

precisato dall'azienda con un minimo di serietà vuol dire avere una donna in gravidanza che svolge un lavoro in condizioni di rischio non consentite, questo potrebbe comportare nessuna conseguenza se siamo fortunati, ma potrebbe implicare danni alla salute della donna o del bambino fino alle conseguenze più gravi: interruzione della gravidanza o patologia del feto.

Attenzione, stiamo parlando di cose estremamente drammatiche e serie dal punto di vista medico, umano e psicologico; non siamo più a quarant'anni fa, però ancora oggi nel mondo del lavoro ci sono degli aborti legati a mancate condizioni di sicurezza e patologie del neonato legate ad esposizione a rischio.

Faccio un esempio, prendiamo il caso che poneva prima la dottoressa Morelli della rosolia, malattia molto diffusa; in genere le bambine vengono monitorate verso i 9 o 10 anni per vedere se hanno o no gli anticorpi contro la rosolia, se non li hanno vuol dire che sono recettive rispetto a questa patologia.

Il datore di lavoro o il dirigente di una scuola materna o di una scuola di infanzia, sa che la rosolia è una condizione a rischio; quindi, in caso di bambini infetti, deve stabilire, in presenza di una gravidanza, non solo le procedure di comportamento, ma, anche le modalità di intervento nel caso in cui si verificasse una rosolia e si venisse a sapere solo qualche giorno dopo che una lavoratrice incinta è stata esposta, inconsapevolmente, per alcuni giorni al rischio della rosolia.

Il RLS potrebbe accorgersi che c'è una carenza in uno qualsiasi dei passaggi presi in esame sopra:

- ❑ **mappa dei rischi,**
- ❑ **le procedure di comportamento,**
- ❑ **l'informazione e formazione,**
- ❑ **l'organizzazione del sistema e del percorso,**
- ❑ **il controllo**

Se dal confronto con il datore di lavoro risultasse che qualcuno di quei cinque punti non è presidiato ed affrontato in modo adeguato, allora certamente il primo compito di un RLS è richiedere che si ponga rimedio a quello che non va bene.

Quindi è indispensabile mettere in moto il percorso per correggere le situazioni ancora a rischio.

Un ulteriore passaggio è l'aggiornamento della valutazione dei rischi.

Di fatto la legge 151 è strettamente connessa ad altre due normative di questi ultimi giorni:

- alla legge comunitaria (citata prima), che impone all'azienda di valutare tutti i rischi e quindi anche questi,
- alla legge sul rischio da agenti chimici che impone al datore di lavoro una particolare valutazione del rischio rispetto agli agenti chimici che ovviamente per la gravidanza sono estremamente importanti.

Si parlava prima del piombo, ma abbiamo il nichel, il cadmio il cromo, i solventi organici utilizzati per la sgrassatura e la verniciatura; abbiamo in ospedale i farmaci antitumorali, quindi è particolarmente urgente un aggiornamento della valutazione del rischio sul problema della gravidanza.

Ecco una cosa che immediatamente potrebbe essere richiesta uscendo da questa sala al datore di lavoro.

Insisto; il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi presenti in azienda, compresi quelli per la gravidanza e quelli da agenti chimici. Se nella valutazione non ci sono, allora la prima cosa da richiedere è quella di

eseguire questa nuova valutazione e, una volta terminata, di comunicare i risultati alle lavoratrici perché esse devono essere informate sui loro diritti, devono conoscere bene le zone di lavoro dove non possono e non devono stare. Le informazioni date alle lavoratrici permettono loro di interagire in modo più corretto con i loro eventuali responsabili.

Sono cinque anni che due volte all'anno ci vediamo per discutere di numerosi argomenti, avete materiali di supporto, adesso c'è anche il bollettino articolo 19 sono tutti strumenti che hanno aumentato le vostre capacità di conoscenza e di intervento, però, come sempre, se non ce la fate, se avete dei dubbi, voi sapete che c'è da una parte il SIRS, dall'altra i servizi di vigilanza SPSAL che sono a vostra disposizione per togliervi dubbi e incertezze.

Cercando un po' di tirare le fila del discorso, cosa bisogna controllare? Con tutte le informazioni che riesce a reperire, il RLS può rapportarsi in modo positivo con l'azienda, facendo delle proposte, controllando che le regole del gioco vengano rispettate, cercando di costruire dei risultati concreti e non semplicemente di litigare.

Le cose principali da controllare quindi sono quattro; le richiamo perché vorrei che restassero in mente:

- 1) se esistono precise disposizioni e riferimenti organizzativi nel merito nell'azienda;**
- 2) se viene sempre fornita la corretta informazione alle lavoratrici sui loro diritti, sui rischi e sulle procedure da seguire nel caso di una gravidanza;**
- 3) se tutto ciò viene applicato con sistematicità, con rigore, sulla base di una precisa responsabilizzazione dei dirigenti e dei preposti, queste figure chiave che spesso sono poco coinvolte;**

4) infine se viene garantito un costante aggiornamento della situazione in base al variare delle condizioni di rischio.

Faccio l'ultimo esempio, è uscita una nuova normativa sugli agenti chimici; questa normativa impone un aggiornamento della valutazione, ma tante volte il rischio cambia perché l'azienda cambia prodotti, cambia materiali, cambia lavorazioni, quindi attenzione anche a questo concetto, la mappa del rischio, rispetto ai lavori a rischio per la gravidanza, cambia ogni volta che cambia il rischio.

Ad esempio, in un reparto ospedaliero in cui da un momento all'altro si decide di cominciare a fare la chemioterapia con i farmaci antitumorali, questo cambia enormemente il rischio per le lavoratrici e la criticità di quel reparto diventa immediatamente molto diversa da quella che era in precedenza, ma può essere anche la tipologia dei prodotti usati per verniciare e per incollare; come di contro la rischiosità di un lavoro può diminuire, un'attività che prima era vietata ora può non esserlo più.

Ci vuole perciò una certa capacità di controllare in modo costante le situazioni.

Le lavoratrici dovrebbero essere informate, come già detto con insistenza, dall'azienda dei loro diritti e del percorso che l'azienda ha messo in atto per garantire la sicurezza alle donne in gravidanza, è chiaro comunque che se il datore di lavoro fa informazione male, oltre a chiedergli che la faccia meglio, cercate in qualche modo di garantirvi voi le informazioni più essenziali alle lavoratrici sui rischi e sui percorsi da seguire.

Il RLS, d'altra parte, deve mettersi in condizioni di essere tempestivamente informato dei problemi di qualsiasi natura; la lavoratrice deve sapere

immediatamente che deve contattarvi, allertarvi e cercare insieme di risolvere la situazione.

Cosa si può fare quando le cose non vanno come si deve?

Non c'è niente di nuovo rispetto a quanto detto molte altre volte, il RLS ha una serie di strumenti che utilizza in modo graduato, prima di sfondare una porta si vede se per caso non sia già aperta, quindi anzitutto la cosa elementare è chiedere al datore di lavoro di attivarsi per fare quello che ha "dimenticato" di fare; se questa strada non produce risultati, esiste lo strumento del ricorso all'organo di vigilanza, quindi anche per ciò che riguarda la tutela della gravidanza questo strumento è lo strumento che il RLS ha come arma alternativa nel caso che all'interno dell'azienda non riesca a risolvere la questione.

Ricordatevi lo diceva la dott.sa Prencipe all'inizio che, oltre al servizio SPSAL, anche la Direzione Provinciale del Lavoro ha un ruolo importante, quindi ricordatevi sempre che qui avete due diversi interlocutori per aspetti diversi, lo SPSAL per aspetti legati ai problemi proprio di sicurezza del lavoro, la Direzione Provinciale del Lavoro per gli aspetti di ordine più amministrativo.

Allora è importante conoscere bene e mi pare che oggi, soprattutto Stefanini e Morelli abbiano messo in evidenza i compiti diversi dello SPSAL e della Direzione del Lavoro. E' bene che il RLS e i lavoratori sappiano bene in quali casi ci si rivolge all'uno e in quali casi ci si rivolge all'altro, per evitare di perdere tempo e risorse.

Ultimissime cose, volevo accennare a due casi particolari: il primo riguarda il caso del lavoro notturno, perché il lavoro notturno prevede delle modalità particolari, di esenzione e di gestione rispetto al periodo di gravidanza, il secondo caso è l'esposizione a rischio di radiazioni ionizzanti, in cui proprio è sancito in modo molto forte l'obbligo della donna di informare

immediatamente il datore di lavoro non appena viene a conoscenza dello stato di gravidanza.

Quindi è chiaro che i RLS di aziende in cui si svolge lavoro notturno e quindi esistono lavoratori e lavoratrici notturne e le aziende a rischio di radiazioni ionizzanti hanno delle cose in più, questi RLS se hanno dei dubbi possono rivolgersi al SIRS per avere delle informazioni adeguate per gestire meglio la cosa.

Mi pare di avervi dato un quadro un pochino articolato dei vostri compiti che non sono pochi, io però li tradurrei alla fine in un compito che li riassume tutti:

controllare strettamente il datore di lavoro per garantire che metta in moto tutti i percorsi che abbiamo appena delineato ed essere in grado di verificare che lo abbia effettivamente fatto.

DIBATTITO

PICCININNO: - Sono un RLS dell'Azienda USL Città di Bologna, è un'azienda con circa 4800 dipendenti, la maggioranza sono donne, perché il lavoro in sanità è un lavoro prevalentemente femminile.

Noi stiamo vivendo questo problema dell'inserimento lavorativo di colleghe in gravidanza con una certa sofferenza come RLS, perché prima fino a poco tempo fa era dato per scontato che la lavoratrice in gravidanza venisse messa a casa, in maniera quasi automatica se svolgeva assistenza diretta (rischio biologico, movimentazione manuale, ecc.). Adesso nelle aziende anche sanitarie si va al risparmio, si va al recupero e, quei sette mesi dopo il parto, pesano come un macigno.

Ho sentito dei dirigenti dire, "dobbiamo risparmiare su questi sette mesi" per cui tutte le lavoratrici, vengono inserite in lavori che possono essere di tipo amministrativo, anche con una certa improvvisazione secondo noi. Noi come RLS abbiamo presentato a gennaio, oramai sono quasi sei mesi, un protocollo relativo all'inserimento di queste lavoratrici con delle proposte che ricalcavano in maniera molto chiara il testo di legge 151, perché abbiamo saputo per vie traverse che l'azienda stava procedendo a questi inserimenti senza averci informato, senza avere informato le lavoratrici, senza avere aggiornato la valutazione del rischio, la nostra data 1997, quindi siamo già nel secolo scorso e non è mai stata aggiornata se non per dei piccoli aggiustamenti tecnici.

Alla nostra proposta l'azienda non ha risposto, ci siamo incontrati una volta, ci hanno detto che a loro non andava bene e che comunque avrebbero cercato di valutare alcune cose, dal 28 di gennaio aspettiamo una risposta.

Secondo noi la valutazione del rischio in questo campo non solo è obbligatoria per legge ma è doverosa perché la lavoratrice gravida è una lavoratrice che non vive uno stato patologico, la gravidanza è uno stato fisiologico per la donna, però sappiamo anche che può diventare facilmente patologico, io leggevo sul "Domani" di Bologna qualche giorno fa, che

un'università irlandese, il college Cork, ha condotto uno studio su mille donne gravide scoprendo che mediamente la pressione arteriosa di queste lavoratrici era più alta rispetto ad altre mille donne gravide che non lavoravano, può essere uno studio di parte, però bisogna stare attenti perché la gravidanza può facilmente degenerare in uno stato patologico.

Allora la valutazione del rischio è obbligatoria e deve contenere tutti i fattori di rischio, come dice anche il recepimento di direttive comunitarie, quindi fra i fattori di rischio noi crediamo che debbano essere inseriti fattori organizzativi, lo stress, l'affaticamento visivo da videotermini, le radiazioni elettromagnetiche perché su queste radiazioni ne sappiamo poco, però sappiamo che alcune ditte in vicinanza di emanazioni elettromagnetiche, (tralicci dell'alta tensione e quant'altro), l'ex Ispettorato del lavoro ha messo a casa le lavoratrici.

L'ergonomia del posto di lavoro è un altro rischio, su cui il datore di lavoro deve essere vincolato alla valutazione del rischio e il RLS deve essere informato e consultato preventivamente anche perché in merito alla valutazione del rischio i RLS troppo spesso non vengono considerati.

Noi riteniamo anche che il medico dell'azienda non sia competente al cento per cento in materia di gravidanza, perché generalmente è un medico generico, non è uno specialista, non è un ginecologo, non è un pediatra. Come fa a valutare le possibili ricadute sull'andamento della gravidanza o sulla salute del bambino?

Abbiamo richiesto all'azienda che ci si possa avvalere di specialisti di fisiopatologia della riproduzione e di fisiopatologia neonatale per valutare situazioni particolari che lo richiedessero.

Un'altra cosa importante è che la gravidanza, come fanno magari le colleghe che hanno avuto la fortuna di avere dei figli, è un processo dinamico, cioè il primo mese di gravidanza è diverso dal terzo dal sesto, dal settimo e dall'ottavo e quindi ci sono cambiamenti non soltanto fisici, ma anche psichici. Questo vale, per esempio, per quelle lavoratrici che sempre di più lavorano sino all'ottavo mese per avere, poi un mese di più dopo il parto e devo dire che se ne cominciano a vedere anche in ospedale.

Io ho qualche perplessità perché bisogna considerare anche il pendolarismo come uno dei fattori che possono interdire le lavoratrici all'ottavo mese di gravidanza dall'attività lavorativa, poi c'è l'ergonomia del posto di lavoro; una pancia di otto mesi, non sta facilmente contenuta anche davanti ad un videoterminale. Gli spostamenti sono più difficoltosi, c'è più possibilità di scivolare, di cadere.

Inoltre la lavoratrice deve avere la possibilità di potersi sdraiare, lo prevede la legge, sul posto di lavoro, in un locale dedicato, se sta poco bene, o se è molto stanca. Tutto questo nella nostra azienda non esiste e viene considerato probabilmente come un'optional in quanto le donne vogliono avere dei diritti e dei privilegi in più e poiché abbiamo voluto la parità, adesso è ora di smetterla di rompere, perché in fin dei conti dobbiamo essere tutti uguali.

Questa è la più grossa ingiustizia che ci sia sulla faccia della terra. Fare cose uguali per persone diverse vuol dire fare delle ingiustizie.

Allora noi come donne come RLS donne credo che dovremmo anche essere molto sensibili a questo problema.

L'ultima cosa che desidero dire è che ho sentito la collega dello SPSAL che giustamente ha parlato di sopralluoghi che fanno nei posti di lavoro. Devo dire che nella nostra azienda, si sono dimenticati di dircelo, non lo SPSAL, ma il datore di lavoro, perché non abbiamo mai partecipato a nessun sopralluogo per andare a vedere realmente le condizioni di lavoro delle nostre colleghe. Spesso alcune cose non vengono dette perché c'è timore della caposala, e quindi il RLS dovrebbe essere quella figura di garanzia che permei lavoratori di dire le cose realmente come stanno.

L'ultima cosa, credo che al di là della salute legata alla gravidanza e al puerperio, bisogna cominciare a parlare, nelle valutazioni del rischio, veramente di salute riproduttiva e questo vale per le donne, ma devo dire può valere anche per gli uomini, sempre di più si assiste al caso di giovani coppie che non riescono ad avere figli.

Questo può essere legato un po' al fatto che magari si affronta la prima gravidanza in età più avanzata, però ci sono anche fattori legati allo stress,

alla organizzazione del lavoro, a tanti fattori di cui bisogna tener conto nelle valutazioni del rischio.

Per questo noi pensiamo che si apra un po' un capitolo nuovo, sul quale chi si occupa di prevenzione credo che dovrà riflettere, cominciare a pensare che la vita lavorativa sempre di più ha un'influenza sulla vita privata quindi i rischi non li corriamo solo sul lavoro, ma ce li portiamo poi anche a casa, e diventa un problema nel momento in cui magari desideriamo avere dei bambini e creare una famiglia.

MAGELLI: - volevo un attimo chiarire alcune cose sull'intervento della Piccininno, perché ha aperto alcuni problemi su cui mi vedo d'accordo su alcuni, mentre ho qualche dubbio per altri.

Intanto, mi sembra che le ultime due cose che la Piccininno diceva debbono essere riprese; torniamo sempre su un discorso fatto molte volte, **i RLS devono essere coinvolti nei sopralluoghi fatti dall'organo di vigilanza.**

C'è una circolare ministeriale che lo prevede in modo chiaro e c'è una circolare regionale che riprende questa circolare ministeriale. E' chiaro che può capitare a tutti un errore, però la regola deve essere rispettata.

E sono anche molto d'accordo sul riferimento ultimo che faceva: è ora che si cominci a ragionare non solo sul rischio della gravidanza, ma sul rischio riproduttivo perché certamente oggi questo è uno dei capitoli che in qualche modo stanno venendo fuori come nuove frontiere di medicina del lavoro.

Queste problematiche stanno cambiando negli ultimi trenta anni, io faccio questo lavoro ormai da tanti anni e ho visto cambiare il quadro delle malattie in modo grossissimo e certamente questo è uno degli aspetti più importanti. Invece alcune cose mi lasciano un attimo perplesso e vorrei essere molto chiaro.

Io distinguo nettamente quelli che sono gli aspetti sindacali e contrattuali da quelli che sono gli aspetti di sicurezza sul lavoro. Questo lo voglio dire con molta chiarezza perché non mi permetto di entrare nel campo dei primi, mi occupo solo dei secondi.

La normativa di tutela della gravidanza sul lavoro non ha l'obiettivo di far stare a casa la donna in gravidanza, ha l'obiettivo di evitare patologie alla donna in gravidanza, a carico suo e del feto e di evitare peggioramenti dello stato di gravidanza in conseguenza del lavoro; allora l'obiettivo che la legge si pone ripeto non sono gli otto mesi in più a casa, prima del parto oltre a quelli obbligatori, ma le condizioni di salute.

Prescindendo dagli aspetti sindacali, che un direttore generale di ospedale, le infermiere in gravidanza invece che metterle a casa le utilizzi in un'altra attività che non sia a rischio, bè dal punto di vista della sicurezza è ineccepibile, questo va detto con molta chiarezza perché non ci siano equivoci, non c'è nessuna incompatibilità da questo punto di vista, nessun atteggiamento antiggiuridico. L'ultima cosa da chiarire è che il giudizio finale sulla compatibilità tra la mansione alternativa assegnata e lo stato di gravidanza, spetta sempre all'organo di vigilanza che lo trasmette all'ufficio del lavoro; il datore di lavoro decide e fa una sua proposta, se nessuno obietta va bene così, se qualcuno obietta e ha il diritto di obiettare, il giudizio finale è comunque quello dell'organo di vigilanza.

STEFANINI: - la cosa che volevo dire, all'Angela Piccininno è che, sicuramente manca la valutazione del rischio, sicuramente manca il percorso, ma tutte le mansioni alternative che sono state date dall'azienda USL alle lavoratrici in gravidanza sono state tutte valutate una per una; possiamo anche sbagliare, però cerchiamo sempre di valutare attentamente le mansioni prima di dare un parere.

Quando una lavoratrice presenta il certificato, gli uffici del personale sono comunque allertati, le lavoratrici subito vengono allontanate dalla mansione a rischio, vengono adibite alle mansioni alternative e viene sempre chiesto il nostro parere. Questa è la procedura messa a punto dall'azienda USL.

BONAFFINI: (RLS) - Non è proprio un intervento, sono i miei pensieri, non è molto lungo, quindi non vi faccio annoiare, quello che mi preme molto dire, la cosa che mi ha indotto a intervenire, è che si parla, (io sono d'accordo per

una maggior tutela delle lavoratrici madri nelle aziende, che ci debbano essere più controlli ecc) però mi dispiace quando nel compito del RLS, e negli obblighi dell'azienda ci si dimentica di quello che la lavoratrice vuole.

Qui mi arrabbio, perché in alcune aziende le lavoratrici sono costrette a stare a casa, magari non hanno problemi, non ci sono problemi gravi, ma queste donne sono messe a casa, contro la loro volontà.

La gravidanza non è una malattia, è una scelta, allora perché io debbo considerarmi malata?. Poi è giusto verificare e quindi cercare di intervenire per tutelare la lavoratrice, ma ricordiamoci che è una persona che ha fatto una scelta; bisogna che anche lei sia coinvolta, come ho detto prima.

Mi piace la novità introdotta dalla 151; è il datore di lavoro che si deve muovere e non più la lavoratrice che deve produrre tutta una serie di documentazioni, questa è una novità che mi piace molto.

Però è difficile fare il RLS. Se lo potessimo fare a tempo pieno lo faremmo forse anche bene, io nella mia azienda non ho mai avuto problemi, io ho sempre avuto piena libertà, con il RSPP ho un ottimo rapporto, con il MC un po' meno perché è un po' assente, per cui riesco a fare dei controlli senza chiedere, o avvisando due giorni prima il mio responsabile, pertanto ho piena libertà di movimento, però non ho tempo per fare tante altre cose.

Mi immagino altre aziende più grandi, forse a livello sindacale dovremmo chiedere più ore di permesso per poter lavorare meglio.

Inoltre, la Medicina del Lavoro è venuta in azienda una sola volta, e in quella occasione mi ha chiamata, poi non l'ho più vista, sono passati circa 4 anni e io non sono più stata contattata, quindi chiedo anche maggiore attenzione.

Ho avuto bisogno in questo periodo e quindi, ho cercato la AUSL di Casalecchio, purtroppo era molto impegnato perché evidentemente era in stato di emergenza per i fatti dell'undici maggio, ma ho fatto il ping pong da S.Giorgio a S.Lazzaro senza avere nessuna risposta, né assistenza ed ho agito secondo il mio ragionamento.

CANE': (RLS) - Quando posso dare un contributo, lo penso che l'organo di vigilanza non sia un pronto intervento, però in caso di gravidanza o di dopo

parto, visto che questi mesi come ha detto la Piccininno sono stati tolti per questioni economiche non credo sia solo una questione sindacale.

Succede Infatti che, dopo un certo periodo di tempo, arrivano delle richieste, da parte dell'Ispettorato del lavoro su richiesta degli organi di vigilanza, di andare a verificare se nei luoghi di lavoro effettivamente la signora che aveva partorito da tre mesi, poteva riprendere il lavoro senza avere gli ulteriori sette mesi.

Ora io non so se vi fidate di quello che dice il datore di lavoro, o se effettivamente l'organo di vigilanza va a verificare se la lavoratrice in quel momento utilizza prodotti chimici pericolosi, fa dei lavori pericolosi e se le mansioni che gli vengono date sono quelle descritte sulla vostra valutazione; non essendo l'organo di vigilanza un pronto intervento, diventa difficile andare a verificare puntualmente e rapidamente la reale situazione della lavoratrice; può darsi che i mesi siano già passati, e che l'intervento della AUSL sia tardivo e inutile .

Seguo da dieci anni il settore delle pulizie, ma non solo le pulizie, ci sono anche la grande distribuzione, le mense e via discorrendo, e vorrei parlare di microclima.

L'attività nella grande distribuzione, pulizie e mense, prevede anche l'entrata e l'uscita dentro ai frigo, questo aspetto non va dimenticato, perché è molto pericoloso; il cambio di clima repentino, venti gradi o venticinque all'esterno, e quattro o cinque gradi all'interno, fatto di frequente e in fretta, produce un rischio molto elevato, specialmente per una donna gravida, anche perché potrebbe saperlo dopo qualche tempo.

Altro problema sono le vibrazioni delle macchine; non solo nelle officine meccaniche ma anche nei lavori delle pulizie vengono utilizzate le macchine. Se voi andate negli ipermercati, le vedete; ci sono degli uomini e delle donne, e non poche, che montano su delle macchine oppure hanno una macchina che sembra un toro che è la lava asciuga, (a volte ci debbono anche correre dietro). Queste sono vibrazioni molto forti che possono causare dei danni alla donna gravida.

MORELLI: Volevo precisare che non siamo un servizio di emergenza, comunque i cambi mansione li verifichiamo tutti e il tempo medio che ci siamo dati è quello di una settimana, cioè noi entro una settimana, se ci arriva una proposta di cambio mansione da parte di un datore di lavoro, lo verifichiamo sul posto di lavoro, a meno che quel posto di lavoro non lo conosciamo talmente bene anche perché ci siamo andati di recente, abbiamo visto e quindi riteniamo non opportuno rivederlo

In ogni caso il cambio mansione, il datore di lavoro, lo deve comunicare anche alla lavoratrice, noi nella lettera che vi ha fatto vedere Carla Stefanini, specifichiamo quali sono le limitazioni che la lavoratrice ha, e quindi la lavoratrice può sempre segnalare se il datore di lavoro non osserva quello che ha dichiarato di farle fare.

Perché questo è assolutamente vincolante, la lavoratrice rimane sul posto di lavoro solo se il datore di lavoro rispetta quello che ha scritto di farle fare. Per quanto riguarda l'ultimo intervento, mi sembra si alludesse ai lavori di pulizia; bene, le lavoratrici addette alle pulizie, il periodo di gravidanza lo trascorrono a casa perché comunque è un lavoro in piedi.

Per il periodo del post parto, ammettiamo solo lavori di pulizia ordinaria senza utilizzo di macchine industriali, senza lavori di sgrossatura e senza utilizzo di prodotti tossico nocivi.

Queste limitazioni ci sono, la lavoratrice le conosce e se il datore di lavoro le richiede qualche cosa di improprio poiché queste lavoratrici non hanno una sede fissa di lavoro, ma vanno a pulire uffici, banche ecc., per cui l'organo di vigilanza non può essere presente in ogni posto di lavoro per vedere se viene osservato quanto prescritto, la lavoratrice però può segnalare se non viene rispettato quello che il datore di lavoro si è impegnato a farle svolgere.

STEFANINI: - Questo vale anche per il lavoro di frigo; quindi se c'è una lavoratrice che entra ed esce, dai frigo, noi diamo l'astensione fino a sette mesi dopo il parto, le possibilità sono due: o diamo una mansione vincolata, quindi diciamo che la lavoratrice può fare questo lavoro, purché non entri nel

frigo, purché non faccia lavori di sgrossatura, ecc. oppure, se questo non è possibile, la lavoratrice viene lasciata a casa.

E' chiaro che quello che ci scrive il datore di lavoro non sempre possiamo verificarlo, quindi in un certo senso dobbiamo anche fidarci, ma la lavoratrice è perfettamente a conoscenza della mansione che le viene affidata, perché la lettera che vi ho mostrato in precedenza, viene mandata anche alla lavoratrice, la quale, se riscontra delle inadempienze, può sempre chiamarci e noi facciamo un sopralluogo.

Abbiamo più di mille richieste, a Bologna facciamo mille provvedimenti all'anno; non è possibile fare mille sopralluoghi, non ce la faremmo proprio, siamo in due che facciamo questo lavoro, diventerebbe troppo oneroso; però è chiaro che quando le lavoratrici ci telefonano per informarci di qualche inadempienza, in quel caso andiamo sempre.

Abbiamo anche una procedura con dei tempi molto stretti: abbiamo l'obbligo di rispondere entro cinque giorni e di mandare la lettera alla ditta entro tre giorni, cerchiamo di rispettarli.

MORISI: - volevo dire qualcosa in merito a quanto aveva detto la Bonaffini, e in particolare sul discorso secondo il quale il RLS non può fare tutto.

Il RLS ovviamente non può caricarsi di tutto, sicuramente il RLS ha moltissimi cose sulle spalle, mentre ha pochissime ore, pochissimo tempo e pochissime risorse, non è che il RLS non possa fare tutto: il RLS non può fare tutto con quel poco che ha, è questo il grosso problema.

Credo su questo siamo tutti pienamente d'accordo, la soluzione al problema l'aveva a grandi linee indicata già Magelli, durante la sua relazione, se il RLS deve rincorrere puntualmente tutte queste situazioni, sicuramente non è in grado di gestirle, non è in grado di dare risposte a tutti questi bisogni.

E' necessario pertanto che il RLS in qualche modo concordi con il datore di lavoro dei protocolli d'azione così da far diventare routinari certi processi che invece sono gestiti in emergenza; prevedere attraverso quegli strumenti che sono stati illustrati prima, la valutazione dei rischi, la mappa delle mansioni e la procedura di allontanamento o di cambiamento mansione soluzioni

adeguate e tempestive che scattano autonomamente nel momento in cui una gravidanza viene riscontrata in un particolare reparto, senza che questa in qualche modo debba richiedere, tutte le volte, una procedura ex novo.

Questa potrebbe essere in qualche modo una soluzione, che sicuramente risponde a due esigenze: il fatto che il RLS, comunque, deve occuparsi dei propri colleghi di lavoro e tutelare la salute di tutti, comprese quindi anche le donne in gravidanza, e nello stesso tempo di non sobbarcare di ulteriori problematiche un RLS già oberato di tanti altri problemi.

MAGELLI: - volevo aggiungere due cose a quello che diceva la Bonaffini, perché mi interessa chiarire meglio due aspetti. La prima cosa che mi ha lasciato un attimo perplesso e che non so cosa intendesse dire con “non si tiene conto della volontà della donna”, non ho capito bene questa frase quindi adesso darò una risposta se poi la mia risposta è sfasata mi correggerà.

Allora, punto numero uno, la gravidanza non è una malattia e su quello non ci piove. La gravidanza è uno stato fisiologico, che deriva da una libera scelta in genere della donna, e che ha il diritto di essere vissuta normalmente, ma faccio un esempio, anche la minore età non è una malattia, magari, vorremmo tutti quanti essere ammalati ogni tanto almeno due volte all'anno, di un attacco di minore età, non mentale ma anagrafica, e quindi, però la legge tutela la minore età, perché lo considera una fase della vita in cui la persona è a rischio particolare.

Allora la gravidanza è esattamente la stessa cosa, è una fase della vita, in cui possono esistere una suscettibilità al rischio particolare, per la donna e per il feto legata a questo.

La tutela scatta per questo motivo, e allora, come il minore, anche se non è d'accordo o non gli piace, deve rispettare le regole sui minori, e non fare certi lavori, analogamente il discorso è per la gravidanza; se una donna in gravidanza, dicesse di voler continuare a fare un lavoro vietato, il datore di lavoro non può acconsentire a questa sua richiesta e l'organo di vigilanza non può avallare una eventuale richiesta in questo senso.

Molte volte abbiamo una strana coincidenza di interessi tra datore di lavoro e lavoratrice per gestire in modo elastico questa partita. E su questo mi dispiace non ci possiamo stare.

Il secondo aspetto che volevo chiarire, in parte l'ha detto Morisi, è sul RLS e qui mi rendo conto che a volte anche noi, che giochiamo a fare i grandi comunicatori, possiamo avere dei difetti di comunicazione.

Allora è evidente che in tutti questi seminari, noi cerchiamo di dare al RLS degli strumenti per delle possibili e diverse soluzioni, non abbiamo mai parlato di obblighi del RLS, non si è mai parlato di azioni che il RLS deve mettere in atto.

Saremmo veramente presuntuosi a pensare di poter dire al RLS fai questo e fai quello, noi ci limitiamo con molta umiltà e con molta concretezza a dire al RLS, guarda, su questo problema le azioni che puoi fare sono queste, poi sei tu RLS che, in base al rapporto che hai con la tua azienda, con i compagni, deciderai quali fare.

MEO CLARA. - Sono la RLS del gruppo la Perla, divisione Dalmas, io questo problema l'ho già cominciato ad affrontare da qualche mese, anzi mi sono già rivolta al medico competente, ho parlato con lei e dopo vari tentativi insomma sono riuscita a mettere all'interno della valutazione dei rischi il problema delle donne in stato interessante.

Difatti ci siamo incontrati in azienda un mesetto fa proprio per discutere sull'inserimento di questo capitolo nella valutazione dei rischi su tutte le postazioni di lavoro, lo non ce l'ho ancora perché a seguito della nostra richiesta la stanno ancora facendo, non soltanto per la nostra divisione, ma per tutto il gruppo La Perla.

E' stato anche difficile perché non ho avuto piena collaborazione da parte di tutte le lavoratrici, anzi alcune mi hanno ostacolato, ad esempio, le cucitrici, nel reparto campionario; loro sostenevano di non stare tutto il giorno sedute a macchina, ma di potersi alzare, di stare un po' al tavolo, un po' a macchina,

ma, a mio parere non è il quantitativo delle ore seduta a macchina ma il movimento con i pedali.

Per fare una cucitura, anche di dieci centimetri ho un movimento del piede di almeno dieci, venti volte a secondo della lavorazione che devo fare. E' difficile farlo capire, e devo dire che ho trovato questa grande difficoltà, invece nel reparto produzione, dove una macchinista è sempre a macchina, non ho problemi che la ragazza venga spostata, in lavori idonei al suo stato.

Già da qualche mese ho in atto questa cosa, quando avrò la valutazione chiederò anche il vostro intervento per vedere se le cose fatte vanno bene.

MOSCA CINZIA: - Vengo da fuori regione, sono una marchigiana, ma lavoro in un gruppo che ha la sua sede legale a Bologna, sono di Coop Adriatica. Essendo un gruppo molto grande e dislocato su quattro regioni, ci siamo dati un coordinamento altrimenti, come qualcun altro precedentemente ha detto, avremo delle grosse difficoltà ad essere tempestivi e intervenire su tutti i problemi.

Volevo dire tre cose velocemente; nel nostro gruppo la valutazione dei rischi è già stata fatta, noi abbiamo il documento di valutazione del rischio ormai in vigore da quattro anni e nel nostro documento di valutazione dei rischi è prevista ed è stata valutata la gravidanza, le procedure ci sono tutte, quindi grossi problemi non ne abbiamo

E' però vero che stare dietro alle procedure, per la quantità delle persone da seguire, perché noi siamo 6.000, di cui il 90% donne, è molto dura; per un RLS che segue non solo il suo punto vendita, che normalmente è sulle 40/50 persone, ma ne segue due, tre anche quattro, capite quello che significa, e non c'è soltanto la gravidanza da star dietro.

Noi utilizziamo tranquillamente il servizio del SIRS, utilizziamo l'ISPESL, utilizziamo l'INAIL, cioè non abbiamo problemi nell'utilizzazione degli enti però è pur vero che tutti questi lavori debbono fare i conti con il tempo, con le organizzazioni aziendali e con le quantità delle cose che noi adulti dobbiamo imparare, nel fare, nel dire, nel comunicare.

Una delle cose importanti e fondamentali nel lavoro che svolgiamo è il rapporto e la comunicazione che i RLS, debbono avere con i lavoratori. E nel tempo sicuramente che noi dedichiamo a questa attività (non lo chiamo ancora lavoro), secondo me manca a tutt'oggi proprio il rapporto con i lavoratori e con le lavoratrici.

Non c'è tempo a disposizione per fare queste cose. Noi in questo momento abbiamo grossissime difficoltà con la nostra azienda, e il servizio in parte lo sa, ed è dura andare avanti, nonostante la disposizione dei mezzi che la legge prevede insomma.

MORISI - anche in questo caso non possiamo trovare una soluzione a questi problemi oggi; sicuramente è positivo il fatto che ci sia già un percorso stabilito, ci siano già procedure e quindi un processo già avviato.

Sorge il problema che era stato già evidenziato da altri del tempo a disposizione.

Sicuramente questo è un problema che col passare degli anni si acuirà ancora di più, perché usciranno nuove leggi, subentreranno nuovi impegni, nuovi compiti, (ad esempio la normativa sugli agenti chimici, normativa particolarmente impegnativa e pesante) che andranno sicuramente ad influire ancora di più sull'attività dei RLS.

In pratica il RLS si trova a dover gestire tutta una serie di problematiche che non riguardano più solo un aspetto particolare del 626, ma tutta una serie di normative e di obblighi presenti sul luogo di lavoro che i RLS hanno il compito di apprendere, conoscere ed affrontare per non trascurare aspetti importanti per la sicurezza dei colleghi di lavoro.

Il problema è che il RLS ha sempre e solo le stesse 40 ore e molto spesso anche il numero degli RLS presenti sul posto di lavoro, è sempre il numero minimo previsto dalla legge, ecco io mi permetto di ricordare che la legge parlava di numeri minimi che poi questi numeri minimi sono diventati "massimi".

Questo potrebbe essere invece un terreno eventualmente di possibile contrattazione all'interno dell'azienda, in casi in cui il singolo RLS non sia in

grado in qualche modo di gestire tutto i problemi in presenza di una realtà aziendale complessa.

Quindi occorre verificare la possibilità di o aumentare il numero delle ore o eventualmente affiancare altri lavoratori ai RLS presenti.

Altro aspetto da considerare (questo più pragmatico) è il problema delle priorità, si tratta di verificare all'interno delle singole aziende, quali siano le problematiche principali rilevati dalla valutazione dei rischi e nell'ambito di tutti i rischi evidenziati, andare a verificare quali sono le due o tre priorità principali di quella singola azienda, e su quelle puntare, maggiormente le energie.. Comunque anche questo è un segnale negativo che perviene dalle aziende; infatti in un processo positivo, man mano avanza il tempo, i problemi dovrebbero diminuire per il RLS, perché se il datore di lavoro, applicasse di volta in volta e correttamente tutti gli aspetti legati alla sicurezza del lavoro, i RLS dovrebbero vedere calare i problemi da affrontare, ma visto che questi aumentano perché non vengono risolti, ciò comporta sempre un aggravio ulteriore della loro attività.

ROSI: - vorrei porre una domanda; sto svolgendo il mio primo corso di formazione, quello delle 32 ore, e Morisi ieri ci ha parlato del titolo VII bis del 626. La nuova normativa sugli agenti chimici, ci fa dire che la situazione è preoccupante. Questo legge permette alle aziende di autocertificare sostanzialmente di essere nella fascia di rischio moderato, questo mi fa riflettere su una questione che riguarda noi donne, le donne in gravidanza e mi chiedo che tipo di strumenti abbia a questo punto l'AUSL per poter esercitare il suo ruolo di tutela nei confronti di tutti i lavoratori, ma in particolar modo, visto il tema di oggi rispetto, alle donne in gravidanza.

Il rischio per le donne in gravidanza che operano o che rientrano al lavoro in un'azienda che utilizza agenti chimici, dove sarà dichiarato come rischio moderato, alla fin fine, come verrà considerato questo fattore di rischio? si tradurrà in interdizione dal lavoro?, che cosa succederà in pratica?

STEFANINI: - per la gravidanza sicuramente le lavoratrici non dovranno essere esposte a nessun rischio chimico, comunque, anche se per gli altri lavoratori ci sarà una procedura diversa, una lavoratrice in gravidanza non deve essere esposta a nessun rischio chimico, quindi nel caso anche di dubbio che ci sia un rischio chimico, le lavoratrici vengono spostate o vengono lasciate a casa fino a sette mesi dopo il parto, in quanto le mansioni che le espongono a rischio chimico, non verranno ritenute idonee.

RLS: - quanto tempo deve aspettare una lavoratrice dopo aver fatto la domanda di gravidanza a rischio, se è malattia o altro?

STEFANINI: - dopo che le lavoratrici sono state al servizio Ispezione del lavoro, della Direzione Provinciale del lavoro, le richieste devono passare anche presso gli SPSAL, e considerando i tempi postali, quindi passa almeno quella settimana.

Una volta arrivate, noi abbiamo una procedura. che prevede quattro o cinque giorni di tempo, perché dipende anche dal numero delle domande, comunque siamo abbastanza veloci, facciamo la valutazione della mansione, poi scriviamo all'azienda informandola, per cui l'azienda in quel momento, viene a conoscenza che comunque c'è una pratica in corso, e se l'azienda risponde che non ha le mansioni alternative, deve comunque già considerare la lavoratrice in astensione.

Le aziende si devono attivare perché, dal momento che la lavoratrice presenta un certificato di gravidanza, la lavoratrice deve essere comunque, se non ci sono le mansioni alternative, considerata in astensione per gravidanza e non in malattia.

Voglio ribadire che la lavoratrice non è in malattia, ma è in gravidanza, per cui, il datore di lavoro non può richiederle il certificato di malattia; questa è cattiva informazione che fanno le aziende.

Nel caso dunque di mancanza di mansioni alternative e che venga quindi posta in astensione anticipata, questa astensione decorre dal giorno in cui la

lavoratrice ha fatto la domanda; tutto questo cosa avviene nel giro di una settimana, dieci giorni al massimo.

Il provvedimento dell'Ispettorato del Lavoro può impiegarci anche un mese, perché dopo aver spedito l'accertamento medico alla Direzione Provinciale del Lavoro quest'ultima deve emanare il provvedimento amministrativo.

MORELLI: - se il datore di lavoro allontana la lavoratrice, non può richiederle di mettersi in malattia, perché la decorrenza del provvedimento è alla data in cui viene allontanata, anche se poi la lavoratrice e il datore di lavoro avranno materialmente in mano il provvedimento un mese dopo.

La decorrenza comunque è dalla data in cui la lavoratrice è stata effettivamente allontanata dal lavoro, per cui non c'è bisogno di certificati di malattia.

STEFANINI: - a seguito di telefonate di lavoratrici che pongono questo problema, noi contattiamo le aziende e diciamo loro di non farsi più spedire il certificato di malattia, però purtroppo non è che possiamo imporre all'azienda dei comportamenti, devono essere anche i lavoratori che a un certo punto, devono farsi carico di questi aspetti.

CANE': - C'è un po' di confusione, è consolidata la prassi, che la lavoratrice che è in gravidanza, se sta male, si mette in malattia e quando è in malattia chiede l'astensione anticipata per gravidanza a rischio, perché se la lavoratrice consegna un certificato dell'AUSL diventa un'assenza ingiustificata e non viene retribuita; se non c'è nessun certificato i datori di lavoro non retribuiscono.

MAGELLI: chiedo scusa, ho l'impressione che ci stiamo confondendo su situazioni diverse, perché un conto è una lavoratrice che ha un problema di patologia e percorre quella strada, un altro è la richiesta di spostamento senza nessuna malattia rispetto alla incompatibilità tra la gravidanza e la mansione. Sono due cose diverse, nel caso in cui la richiesta di astensione è

legata non alla salute della lavoratrice, ma unicamente al fatto che fare un lavoro a rischio, qualsiasi medico che firmi un certificato di malattia commette un falso in atto pubblico; il medico di base non lo firmerà mai, perché quella donna non è malata, è una donna in gravidanza e chiede l'astensione perché messa a fare un lavoro non idoneo, astensione che decorre dalla data in cui si avvia il procedimento.

Se una persona invece ha una malattia e il percorso parte dalla malattia, allora logicamente siamo in un caso diverso.

STEFANINI: - il Servizio di prevenzione dell'Ausl rilascia anche dei provvedimenti parziali, perché se nel frattempo la lavoratrice sta a casa in attesa che l'azienda decida per la mansione alternativa, e la mansione alternativa viene ritrovata dopo venti giorni, viene fatto un provvedimento di astensione per quei venti giorni, dopo di che si dice che da quella data, essendoci la mansione alternativa, l'astensione decade.

PRENCIPE: - volevo precisare che ci sono due tipi di gravidanza, la gravidanza patologica che può nascere da complicanze della gravidanza stessa e la gravidanza normale e lavori a rischio.

A livello della Direzione Provinciale so che tutti provvedimenti sono emanati entro 20 giorni: sette giorni per la ricezione dell'istanza della lavoratrice, poi si passa all'accertamento medico da parte degli organi di vigilanza del servizio sanitario nazionale, infine torna di nuovo alla direzione provinciale che emette il provvedimento. Diciamo che i tempi sono celeri.

STEFANINI: - tra l'altro noi alle aziende mandiamo sempre il fax, quindi più veloci di così. Quando abbiamo ricevuto una risposta, dove ci viene comunicato che non esistono mansioni alternative, al massimo il giorno dopo parte un fax dove si dice che la lavoratrice è stata posta in astensione e il provvedimento partirà da quella data.

MORISI: - è il medico competente che dirà se la gravidanza è o meno compatibile con una mansione alternativa all'interno dell'azienda. Dovrà dare indicazioni al datore di lavoro in merito alla compatibilità delle gravidanza in base agli allegati A, B e C che sono stati fatti vedere in precedenza, oppure può dire che nell'azienda non c'è nessuna mansione alternativa, per cui deve essere allontanata.

PRENCIPE: - L'emanazione del provvedimento amministrativo, parte dalla data contenuta nell'istanza della lavoratrice, per cui è coperta benissimo.

STEFANINI: - Il problema sorge invece quando una lavoratrice fa una mansione che non è a rischio, essa fa comunque la domanda ma poi se le viene risposto che la sua mansione non è a rischio, in quel caso sì che si deve mettere in malattia, perché altrimenti non risulta coperta, quindi la valutazione della mansione in qualche maniera deve essere fatta.