

“La tutela fisica e profili di sicurezza”
Ing. Mancuso Claudia

LE LEGGI PER LE LAVORATRICI

Oltre ai dettati costituzionali e alle leggi specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in Italia esistono diverse leggi che intervengono per la tutela dei diritti delle donne: dai diritti civili e di pari opportunità ai diritti collegati alla “specificità femminile” (salute, fertilità, gravidanza, maternità, ecc.).

Nel corso degli anni sono state emanate molte leggi, tra cui:

la Legge n. 903 del 1977 (la legge di parità);

la Legge n. 1204 del 1971 (la normativa principale, in materia di maternità), il DPR n.1026 del 1976 (il relativo regolamento di esecuzione);

il D.Lgs. n. 645 del 1996 che recepi la Direttiva U.E. n. 85 del 1992 “Prescrizioni per la salute e sicurezza delle lavoratrici in gravidanza, puerperio o allattamento”;

la Legge n. 53 dell’8 marzo 2000, nota come “Legge sui congedi parentali”;

Dette normative sono state inserite nel Dlgs 151/01.

Il capo 2° del Dlgs 151/2001, prescrive norme a tutela delle lavoratrici madri durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, tutela che però diventa operante solo dopo la presentazione al datore di lavoro del documento che certifica il proprio status.

L’art. 7 disciplina alcuni obblighi del datore di lavoro che impiega lavoratrici in lavori pericolosi o usuranti.

Detti lavori sono elencati direttamente dal legislatore nell’allegato A al T.U. ma l’elenco può essere aggiornato, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro della Sanità, sentite le parti sociali.

L’allegato B, dello stesso T.U., indica ulteriori attività che, comportando il rischio di esposizione ad agenti ed a condizioni di lavoro dannosi per la salute, vanno classificate anch’esse fra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

L’art.11 specifica gli obblighi, in materia di sicurezza del datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze lavoratrici madri ed in particolare impone l’obbligo di specifica valutazione del rischio per lavoratrici in stato di gravidanza ed in allattamento come “gruppo di lavoratori esposti a particolari rischi”

Con l’emanazione del Dlgs 81/08 viene stabilito il principio che la valutazione del rischio, che deve partire dalla fase di individuazione dei diversi tipi di rischio in rapporto diretto con i gruppi di lavoratori che sono esposti, non potrà essere una valutazione “asessuata”.

Essa dovrà necessariamente considerare che i lavoratori possiedono caratteristiche non uguali a partire dal genere e che uomini e donne (non solo le lavoratrici in gravidanza) reagiscono con effetti differenti sulla salute all’esposizione ai rischi, ad agenti tossici o nocivi, a vibrazioni, a radiazioni e a tutta una serie di fattori fisici e organizzativi.

I fattori di rischio da tenere in considerazione ai fini della tutela delle lavoratrici madri o in stato di gravidanza, sono quelli riportati nell’allegato C e precisamente:

- Agenti fisici
- Colpi vibrazioni meccaniche
- Movimentazione manuale dei carichi
- Rumore
- Radiazioni ionizzanti
- Radiazioni non ionizzanti
- Sollecitazioni termiche

- Movimenti e posizioni di lavoro , fatica mentale ed altri disagi fisici
- Agenti biologici
- Agenti chimici

Pur intervenendo specificatamente riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità.

La valutazione dei rischi deve essere effettuata anche senza la presenza di lavoratrici in gravidanza. Infatti vi è un periodo di 30-45 giorni in cui una lavoratrice può non essere ancora consapevole del proprio stato, quindi non è in grado di informarne il datore di lavoro o esita a farlo. Vi sono tuttavia alcuni agenti, in particolare fisici, chimici e biologici, che possono nuocere al nascituro nel periodo immediatamente successivo al concepimento.

Per questi motivi, secondo le linee direttrici dell'UE, si impongono appropriate misure preventive, anche in assenza di lavoratrici in gravidanza, poiché la gravidanza sarà nota solo qualche settimana dopo il concepimento. Si pensi ai possibili rischi in presenza di lavorazioni con agenti teratogeni, mutageni, che possono provocare sterilità o altri danni alla capacità riproduttiva o al nascituro, nonché aborti spontanei.

La valutazione deve comprendere almeno tre fasi:

1. identificazione dei pericoli (agenti fisici, chimici e biologici; processi industriali; movimenti e posture; fatica psicofisica; altri carichi fisici e mentali)
2. identificazione della categorie di lavoratrici (lavoratrici gestanti, lavoratrici che hanno partorito di recente o lavoratrici che allattano)
3. valutazione del rischio in termini sia qualitativi che quantitativi

Natura, grado e durata dell'esposizione , nell'impresa e/o nello stabilimento interessati, dovranno essere valutati dal datore di lavoro, al fine di:

- ⇒ valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute, nonché
- ⇒ tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento e
- ⇒ definire le misure da adottare.

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO

• **Posture incongrue e movimentazione manuale dei carichi.**

La movimentazione manuale di carichi pesanti è ritenuta rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza una lavoratrice incinta è esposta a un rischio maggiore di lesioni a seguito della movimentazione manuale di carichi. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata. Va inoltre ricordato che la natura e l'entità dei rischi di lesioni o di patologie risultanti dai movimenti o dalle posture durante o dopo la gravidanza dipendono da diversi fattori, tra cui:

- la natura, la durata e la frequenza dei compiti/ dei movimenti (movimentazioni manuali che comportano rischi di lesioni);
- il ritmo, l'intensità e la varietà del lavoro;
- la tipologia dell'orario di lavoro e degli intervalli;
- i fattori ergonomici e l'ambiente lavorativo generale (movimenti e posture disagiati, soprattutto in spazi limitati);
- l'adeguatezza e l'adattabilità delle attrezzature di lavoro utilizzate. In questo caso, introdurre o adattare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di sollevamento.

Nel considerare il rischio dovuto alla movimentazione manuale dei carichi bisogna valutare come si effettua lo spostamento e cioè se è necessario compiere dei movimenti di torsione della colonna vertebrale o se è necessario compiere dei movimenti di flessione ed estensione. Nelle fasi avanzate della gravidanza si deve tener conto della distanza del carico da spostare dal baricentro del corpo,

per evidenti problemi di ingombro, ciò comporta un aumento dello sforzo che la donna deve compiere a parità di peso da spostare. La maggior fatica fisica necessaria determina maggior arco a livello della colonna vertebrale con rischio aumentato per quanto riguarda la comparsa di lombalgia o di più importanti patologie come ernia del disco. Alcuni studi anche se non completamente confermati, hanno evidenziato che sollevare e trasportare grossi pesi durante la gravidanza comporta una maggior prevalenza di aborti, parti prematuri e basso peso alla nascita del neonato.

- **Rumore.** Gli studi sul rapporto tra rumore elevato e gravidanza sono controversi. La maggior parte delle indagini mette in evidenza una riduzione della crescita del feto e quindi un minor peso alla nascita. Inoltre sembra certo che esista un rischio per l'udito dei figli di madri esposte a elevato rumore, durante la gravidanza (in particolare dal sesto mese in poi). Più incerte le segnalazioni sul rapporto tra rumore, mortalità fetale, minaccia di aborto. Da un recente studio, per esempio, risulterebbe che l'esposizione a rumore industriale durante la gravidanza aumenta il rischio di morte fetale anteparto. Comunque, nonostante le incertezze ancora presenti, la maggior parte degli esperti ritiene necessario un allontanamento delle donne gravide da esposizione a rumorosità elevata (sicuramente se con livelli di esposizione superiori a 90 dBA).

- **Rischio Biologico**

Le infezioni acquisite dalla madre durante la gravidanza possono ripercuotersi sul feto o sul neonato determinando quadri clinici di intensità e durata variabili.

Le infezioni virali colpiscono approssimativamente il 6-8% dei nati vivi e quelle batteriche l'1-2% di essi, costituendo un'importante causa di mortalità e morbilità perinatali con la possibilità di sequele a distanza. La frequenza delle infezioni e la gravità dei quadri clinici a cui i neonati possono andare incontro rende ragione della necessità di attuare un'adeguata prevenzione nelle donne in gravidanza, una diagnosi precoce della malattia e un opportuno trattamento della madre, del feto o del neonato ove questo sia possibile.

Le infezioni acquisite in utero possono dare luogo a morte dell'embrione, aborto, nascita di un feto morto, malformazioni congenite, prematurità, ritardo di crescita intrauterino, malattia acuta nell'epoca neonatale, infezione asintomatica alla nascita o poco dopo, ma persistente nel periodo postnatale con conseguenze neurologiche tardive, e infine nascita di un soggetto normale senza sequele tardive.

La malattia materna anche se non determina infezione fetale, può comunque compromettere significativamente l'andamento della gravidanza (aborto, nati-mortalità, parto prematuro).

SANZIONI PENALI

La semplice violazione di ciascuna delle prescrizioni in tema di adozione delle misure necessarie per evitare l'esposizione a rischio delle lavoratrici madri è sanzionata con l'arresto fino a sei mesi, senza che sia necessario che dalla violazione sia effettivamente già derivato un danno.

Ai sensi dell'art.19, le pene previste, ai sensi dell'art.17 della legge 194/78, per chiunque cagioni ad una donna l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro, "per colpa", sono aumentate se il fatto è commesso per violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

LAVORO NOTTURNO FEMMINILE

l'art. 5 della legge 903/77 prevedeva particolari tutele per il lavoro notturno delle donne, ma detta normativa venne ritenuta discriminante per la donna relativamente all'accesso al lavoro, perciò contraria alla direttiva CEE 93/104, quindi la Corte di giustizia europea ha condannato l'Italia, il 4.12.97, per il mancato recepimento della stessa direttiva.

Il legislatore successivamente (art. 17, legge 25/99) ha uniformato la disciplina del lavoro notturno maschile e femminile, prevedendo una disciplina differenziata solo per alcune fattispecie particolari (gravidanza, puerperio, ecc.), norme riprese nel TU 151/2001.

Per l' art. 53 è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Superato il primo anno di età de bambino, semplicemente non sono obbligate a prestare lavoro notturno, e quindi possono chiedere di esserne esonerate, o, comunque, negare il consenso :

- Madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- Lavoratrice (o lavoratore) che sia unica affidataria di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- Lavoratrice (o lavoratore) che abbia a proprio carico un soggetto disabile ex legge 104