

NOTA INFORMATIVA PER LA SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E SICUREZZA PROPRIA
NONCHE' DI TERZI

Alle Lavoratrici

Oggetto: 1. Obblighi Lavoratori ex artt, 20 e 44 D.Lgs 81/2008

2. Lavoratrici madri

1. **Obblighi lavoratori ex artt. 20 e 44 D.Lgs 81/2008**

Art. 20. – Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro,
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) Contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) Segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

- h) Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grave anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Art. 44. – Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave ed immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

2 Lavoratrici madri

Informativa ex D.Lgs 151/01 (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 lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione. Il datore di lavoro, venuto a conoscenza dello stato di gravidanza, allontana immediatamente la dipendente da una eventuale situazione di rischi, esonerandola da lavori a rischio, ovvero provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile.

Le lavoratrici in stato di gravidanza che svolgono lavori "pericolosi, faticosi e insalubri", così come identificati dal D.Lgs 151/01, sono per definizione temporaneamente non idonee a svolgere quelle lavorazioni.

Spetta al datore di lavoro, nella valutazione dei rischi effettuata ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, considerare anche quelli per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento, definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione che intende adottare a tutela

delle lavoratrici madri, dandone comunicazione alle dipendenti e la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Situazioni che motivano l'astensione anticipata dal lavoro

- Postazione eretta: per più di metà dell'orario di lavoro;
- Spostamento e sollevamento carichi: se movimentati non occasionalmente carichi superiori ai 5 Kg;
- Agenti biologici: l'agente biologico che comporta un elevato rischio di contagio nelle comunità, soprattutto nella fascia di età 0-3 anni, è il citomegalovirus, per il quale esiste sicura copertura immunitaria; la trasmissione avviene attraverso urine e saliva. Il virus della rosolia, data la copertura vaccinale generalizzata dei bambini, non rappresenta un rischio, mentre il virus della varicella costituisce rischio (nelle prime 20 settimane di gestazione) se la lavoratrice non ha copertura immunitaria;
- Traumatismi: limitatamente all'assistenza di disabili psichiatrici;
- Utilizzo professionale di mezzi di trasporto: in tutte le situazioni in cui la guida su auto rientra tra le attività proprie della mansione e impegna la lavoratrice per una significativa quota dell'orario di lavoro;
- Rumore: se L_{ep} uguale o superiore a 80 dB(A) (studi sperimentali ed epidemiologici consigliano di evitare esposizioni a livelli superiori);
- Esposizione a sostanze chimiche: solo in caso il rischio comporti la sorveglianza sanitaria;
- Esposizione a VDT: il Decreto "Linee guida d'uso dei videoterminali" del 2/10/00 del Ministero del lavoro prevede modifiche delle condizioni e dell'orario di lavoro in relazione alle "variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbe favorire l'insorgenza di disturbi dorso lombari".

Situazioni che motivano l'astensione dal lavoro per l'allattamento

- Spostamento e sollevamento carichi: qualora sia prevista la sorveglianza sanitaria;
- Traumatismi: limitatamente all'assistenza di disabili psichiatrici.

Di seguito vengono indicati, a titolo indicativo, per ogni profilo professionale e grado di scuola i fattori di rischio e le operazioni a rischio, che non sono compatibili con lo stato di gravidanza.

Attività e fattori di rischio incompatibili con lo stato di gravidanza

ATTIVITA' DEL SETTORE SCUOLA COMPATIBILI O INCOMPATIBILI CON LO STATO DI GRAVIDANZA

NIDO	SCUOLA DELL' INFANZIA	PRIMARIA	SECONDARIA DI 1° GRADO	SECONDARIA DI 2° GRADO
Educatrici: mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta	Insegnanti (3-4 anni): mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta posture incongrue	Insegnanti : mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg	Insegnanti: mansione compatibile	Insegnanti: mansione compatibile
			Insegnanti di Sostegno: mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg traumi in relazione alla disabilità degli allievi assistiti	Insegnanti di Sostegno: mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg traumi in relazione alla disabilità degli allievi assistiti
Personale di assistenza: mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta	Collaboratrici Scolastiche: mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta utilizzo di scale a pioli rischio chimico	Insegnanti di Sostegno: mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio infettivo sollevamento carichi > 5 kg traumi in relazione alla disabilità degli allievi assistiti	Insegnanti di Educazione fisica: mansione incompatibile Fattori di Rischio: postazione eretta movimenti di inclinazione dorso lombare	Insegnanti di Educazione fisica: mansione incompatibile Fattori di Rischio: postazione eretta movimenti di inclinazione dorso lombare
			I.T.P e Assistenti di laboratorio mansione incompatibile Fattori di Rischio: rischio chimico sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta	
Cuoca e Aiuto cuoca: mansione incompatibile Fattori di Rischio: sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta rischio chimico	Cuoca e Aiuto cuoca: mansione incompatibile Fattori di Rischio: sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta rischio chimico	Collaboratrici Scolastiche: mansione incompatibile Fattori di Rischio: sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta utilizzo di scale a pioli rischio chimico	Collaboratrici Scolastiche: mansione incompatibile Fattori di Rischio: sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta utilizzo di scale a pioli rischio chimico	Collaboratrici Scolastiche: mansione incompatibile Fattori di Rischio: sollevamento carichi > 5 kg postazione eretta utilizzo di scale a pioli rischio chimico
		Personale Amministrativo: mansione compatibile	Personale Amministrativo: mansione compatibile	Personale Amministrativo: mansione compatibile

La mansione alternativa può essere anche di qualifica inferiore senza che comunque la dipendente perda il diritto alla retribuzione relativa alla mansione precedente (art. 7 D.Lgs 151/01).

Qualora il datore di lavoro non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione idoneo, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro che attiva la procedura per la astensione anticipata dal lavoro. Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

Alternativamente la lavoratrice può rivolgersi, munita di un certificato medico che attesti lo stato di gravidanza, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto, direttamente alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente (per sede dell'Istituto), che procede all'istruttoria (in genere tramite ASL), e all'autorizzazione all'astensione anticipata nel caso che il datore di lavoro dichiari l'impossibilità allo spostamento di mansione.

Quando il lavoro non comporta rischi particolari e la gravidanza prosegue senza problemi, la lavoratrice ha diritto ad un periodo di astensione obbligatoria che inizia due mesi prima del parto e termina tre mesi dopo il parto.

La dipendente interessata può richiedere al datore di lavoro e all'INPS di ridurre ad un mese il periodo d'interdizione obbligatoria prima del parto per estenderlo fino a quattro mesi dopo, purché tale scelta non sia di danno per sé o per il bambino che sta per nascere. La richiesta deve essere accompagnata da idonea certificazione che attesti l'assenza di controindicazioni, rappresentata da:

- Certificato di un ginecologo appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- Certificato del medico competente aziendale (solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria).

Questa scelta non è esercitabile da chi ha già ottenuto l'interdizione anticipata dal lavoro.

Rispetto agli aspetti relativi alle lavoratrici madri criteri e procedure dovranno essere portati a conoscenza di tutte le dipendenti.