

Tutela delle lavoratrici madri: onere di comunicazione e approntamento delle misure di sicurezza

Ciao!

Ti segnalo che il primo ottobre scorso è stata pubblicata in intranet la **comunicazione n. 80**, che riguarda gli oneri informativi cui sono tenuti le Lavoratrici circa il loro **stato di gravidanza**.

All'adempimento di tale **onere di informazione preventiva** all'Azienda, che riguarda la tempestiva comunicazione (dunque ben prima della decorrenza dei termini per il congedo di maternità), sono infatti connesse **maggiori tutele individuali**, cui le nostre Colleghe hanno diritto sul fronte della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Vediamo in dettaglio come funziona la procedura organizzativa aziendale, che si adegua dal punto di vista operativo a una precisa disposizione di legge.

Il **D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001** "*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*" tra le altre disposizioni per la tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice durante il periodo della gravidanza, introduce l'**obbligo della valutazione degli specifici rischi connessi allo stato di gravidanza**, nell'espletamento delle funzioni lavorative.

In pratica, l'**Azienda è tenuta per legge a ri-valutare tutti i rischi (come il rischio stress lavoro-correlato e il rischio-rapina) che esistono in una unità produttiva in conseguenza del "fatto nuovo" rappresentato dallo stato di gravidanza.**

Qualora i risultati di tale valutazione evidenzino uno specifico rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, **l'Azienda deve adottare le nuove e diverse misure necessarie affinché l'esposizione della lavoratrice al rischio sia evitata.**

Cosa significa tutto ciò?

- 1) che l'azienda modifica, adegua il "Documento di valutazione dei rischi";
- 2) che l'azienda **adegua gli standard precedentemente adottati** (ad esempio modificando l'organizzazione del lavoro, i tempi e i carichi di lavoro, il sistema di sicurezza antirapina) tenendo conto proprio dello stato di gravidanza, che espone la persona a maggiori rischi potenziali (di natura psico-fisica o sociale) e impone precisi obblighi di adattamento;
- 3) che **l'azienda ha la responsabilità giuridica**, in base alla Legge (D. Lgs. 81/2008), **per la determinazione delle misure idonee a gestire questo nuovo e diverso rischio**. Se non lo fa, o non ne tiene conto in modo adeguato, ne risponde sotto tutti i profili (penale, civile, sindacale, ecc.)

Quando "scattano" questi precisi obblighi dell'Azienda?

Solo dal momento in cui la Lavoratrice "informa" del proprio stato l'Azienda. Tali disposizioni di maggiore tutela individuale (e di maggiore responsabilità aziendale) possono infatti trovare applicazione solo nei confronti delle lavoratrici che abbiano provveduto ad informare l'Azienda del proprio stato.

Sul punto, così recita la comunicazione aziendale:

"Le lavoratrici in stato di gravidanza potranno darne informazione all'Azienda, per le finalità anzidette, mediante comunicazione scritta (anche via e-mail) alla propria Direzione di appartenenza e al Settore HR Solutions, alla casella di posta elettronica hrsolutions.italy@db.com, precisando il mese di gestazione in corso.

Per Direzione di appartenenza deve intendersi, per le finalità della presente circolare:

- *Il responsabile dell'Unità Organizzativa di appartenenza per il personale della Direzione Generale e delle Società del Gruppo*
- *la competente Direzione Risorse d'Area per il personale di Rete*

Alla ricezione della predetta comunicazione, il Settore HR Solutions provvederà a trasmettere la segnalazione al Servizio di Prevenzione e Protezione e al Medico Competente, per le attività di rispettiva competenza, finalizzate a verificare la compatibilità dello stato di gravidanza della lavoratrice con la mansione svolta e l'ambiente di lavoro in cui la dipendente opera. Ad esito di tale valutazione, nei soli casi in cui il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente abbiano rilevato la sussistenza di situazioni di rischio per la salute e la sicurezza della lavoratrice, provvederanno a darne comunicazione alla Direzione Human Resources, al fine di consentire l'adozione delle misure necessarie per evitare l'esposizione alle citate situazioni di rischio."

Invitiamo, pertanto, tutte le Lavoratrici in stato di gravidanza, a **COMUNICARE SENZA INDUGIO** tale condizione all'Azienda.

Nel contempo, invitiamo le stesse a **contattarci IMMEDIATAMENTE**, in modo da consentirci, come sindacato, di **presidiare la "verifica di compatibilità dello stato con la mansione svolta e l'ambiente di lavoro"** e l'effettiva adozione di tutte le misure organizzative necessarie a difendere la salute delle interessate (oltre ovviamente alla loro non-discriminazione).

Nel contempo, invitiamo tutti i nostri Iscritti a segnalarci eventuali anomalie e/o situazioni **organizzative di rischio non presidiate**, collegate alla tutela delle lavoratrici madri nei luoghi di lavoro.

Un caro saluto.

06/10/2015

FIRST **DOMENICO IODICE**
Segretario Responsabile
FIRST CISL in Deutsche Bank
cell. 393 9706511

