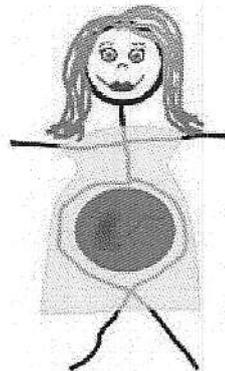
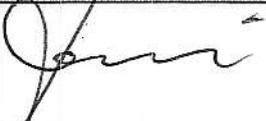
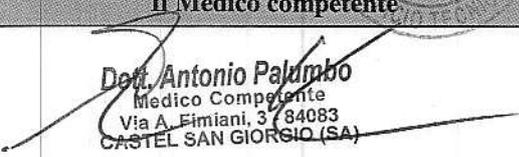




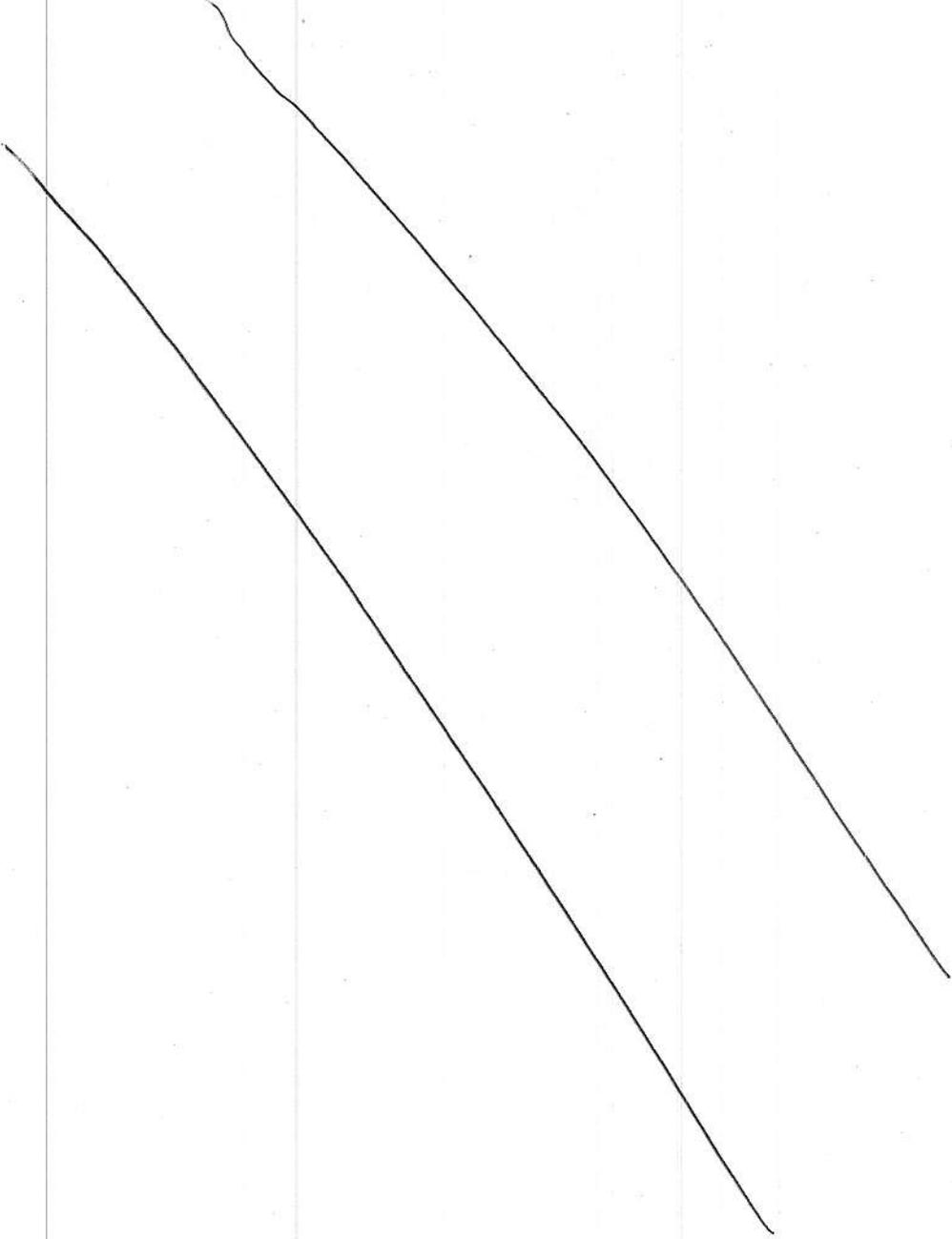
DLgs 81/08 art. 17
D.Lgs. 151/2001 art. 11

**Documento di valutazione dei rischi per la sicurezza
e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere
o in periodo d'allattamento**



Data: 26 gennaio 2016	
Il Datore di lavoro	Il Resp. SPP
 	
Il Medico competente	Il Rappresentante dei lavoratori
 Dott. Antonio Palumbo Medico Competente Via A. Fimiani, 3 - 84083 CASTEL SAN GIORGIO (SA)	

Comune di Castel San Giorgio
Piazza Amabile n. 1
84083 Castel San Giorgio (SA)



SOMMARIO

Tutela della salute delle lavoratrici madri – DLgs 151/01 artt. 7, 8, 11 e 12.....	3
Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Tabella delle incompatibilità.....	4
Definizioni.....	11
Fasi della valutazione dei rischi.....	11
Profili professionali e descrizione generale della attività lavorativa.....	13
Valutazione dei rischi.....	14
Misure di prevenzione e protezione (art. 5 DLgs 645/96).....	15
Procedura da seguire in caso di emergenza.....	17
Bibliografia.....	24

Tutela della salute delle lavoratrici madri – DLgs 151/01 artt. 7, 8, 11 e 12

Premessa

Coerentemente con i principi generali della normativa europea di tutela della salute nei luoghi di lavoro, è affidato al Datore di lavoro il compito di valutare i rischi derivanti dalle attività svolte in azienda per la gravidanza e l'allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi compreso eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro o lo spostamento ad una mansione non a rischio.

La valutazione viene effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Relativamente ai risultati della valutazione ed alle conseguenti misure di prevenzione, il DDL deve informare i lavoratori.

L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 36 del D.lgs. 81/08 comprende quello di informare le lavoratrici sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate, ed è specificamente sanzionato dall'art. 55. comma 5 lett. c .

Qualora una lavoratrice informi il Datore di trovarsi in stato interessante, la Valutazione preventiva consente di eseguire rapidamente l'obbligatoria valutazione individualizzata dei rischi e mettere in atto le misure di protezione adeguate (tra cui la revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio , il cambio di mansione oppure, nell'impossibilità di attuare i primi due, la richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro di interdire la lavoratrice, in modo anche da poter nominare un supplente).

Il fattore "tempo" è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). *Determinante quindi una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.*

Riferimenti normativi

Allegati 4 e 5 del DPR 1124/1965 dalla cui disamina è possibile determinare le lavorazioni che per il fatto che espongono la lavoratrice al rischio di contrarre malattia professionale sono vietate durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto (indipendentemente dalla sussistenza di un livello di rischio tale da imporre l'obbligo di sorveglianza sanitaria come previsto alla lettera precedente) (lett. C dell'Allegato A)

Art. 6 e 9 Allegato I della L. 17.10.1967 n. 977 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla cui analisi si ricava che sono vietati alle donne durante la gestazione le lavorazioni, i processi e i lavori vietati agli adolescenti

Legge 1204/1971 "Tutela delle lavoratrici madri"

DPR 1026/1976 "regolamento di esecuzione della L 1204/1971 sulla tutela delle lavoratrici madri"

Legge 903/1977 "Parità fra uomini e donne in materia di lavoro), si sanciva anche il divieto di lavoro notturno

D. Lgs 645/96 "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".

Decreto interministeriale 2 ottobre 2000 "Linee guida d'uso ai videoterminali"

"Testo unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità" approvato con D.Lgs. 26.03.2001 n. 151, con i relativi allegati e le disposizioni da essi richiamate

Legge 3 16 gennaio 2003 art. 51 "tutela della salute dei non fumatori" e normativa vigente in materia.

Art. 41 del D.lgs. 81/08 che ha abrogato e sostituito il DPR. 303/56 con riferimento alle lavorazioni che espongono ad Agenti fisici (Titolo VIII del D.lgs. 81) alle Sostanze pericolose (Titolo IX) e agli Agenti biologici (Titolo X fisici) dalla cui lettura si ricava che sono vietati alla lavoratrici durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto le lavorazioni che esponendo ai predetti agenti prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori addetti, nei casi stabiliti dalla legge (lett. B dell'Allegato A)

Tabella delle incompatibilità

<p>ATTIVITA IN POSTURA ERETTA PROLUNGATA</p>	<p>Mutamenti fisiologici in corso di gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA</p>
<p>POSTURE INCONGRUE</p>	<p>E' potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti o in postazioni non sufficientemente adattabili per tenere conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari. La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art. 7 all. A lett G (lavori che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante).</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA</p>
<p>LAVORO IN POSTAZIONI ELEVATE (SCALE, PIATTAFORME, IMPALCATURE)</p>	<p>E' potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio scale, piattaforme, per il rischio di cadute dall'alto.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.E</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA</p>

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
LAVORI CON MACCHINA MOSSA A PEDALE, QUANDO IL RITMO SIA FREQUENTE O ESIGA SFORZO	Le attività fisiche particolarmente affaticanti sono considerate tra le cause di aborti spontanei. E' importante assicurare che il volume e il ritmo dell'attività non siano eccessivi e, dove possibile, le lavoratrici abbiano un certo controllo del modo in cui il lavoro è organizzato.	D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. H D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) DIVIETO IN GRAVIDANZA
LAVORO NOTTURNO	Il lavoro notturno può avere ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. L'affaticamento mentale e psichico, aumenta durante la gravidanza e nel periodo post-natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono.	D.Lgs. 151/01 art. 53 comma 1 (è vietato adibire la donna al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino). D.Lgs. 532/99 (Disposizioni in materia di lavoro notturno) DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A UN ANNO DI VITA DEL BAMBINO
MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI	La movimentazione manuale dei carichi pesanti è ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice è esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi) DIVIETO IN GRAVIDANZA
LAVORI SU MEZZI IN MOVIMENTO	L'esposizione a vibrazioni a bassa frequenza, come accade per uso di mezzi in movimento, può accrescere il rischio di aborti spontanei. Il lavoro a bordo di veicoli può essere di pregiudizio per la gravidanza soprattutto per il rischio di microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti, sobbalzi o traumi che interessino l'addome.	D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. O DIVIETO IN GRAVIDANZA
AGENTI FISICI		
RUMORE	L'esposizione prolungata a rumori forti può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza; si ipotizza una vasocostrizione arteriolare che potrebbe essere responsabile di una diminuzione del flusso placentare. Evidenze sperimentali suggeriscono che una esposizione prolungata del nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita.	D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,c D.Lgs 151/01 art .7 all.A lett. A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali) DIVIETO IN GRAVIDANZA (PER ESPOSIZIONI MAGGIORI DI 80 dBA LEP) DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO (PER ESPOSIZIONI MAGGIORI DI 90 dBA LEP)

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
COLPI, VIBRAZIONI	Un'esposizione di lungo periodo a vibrazioni che interessano il corpo intero può accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sotto peso.	<p>D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. I (lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA</p> <p>D.Lgs. 151 art.7 All. A lett. B (Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</p>
SOLLECITAZIONI TERMICHE	Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano dello stress da calore. L'esposizione a calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza. Il lavoro a temperature molto fredde può essere pregiudizievole per la salute per gestanti, nascituro e puerpere. I rischi aumentano in caso di esposizione a sbalzi improvvisi di temperatura	<p>D.Lgs. 151/01 art 7 All. A lettera A (celle frigorifere)</p> <p>D.Lgs. 151/01 art 11 all.C lett.A,1,f (esposizione a sollecitazioni termiche rilevanti evidenziata dalla valutazione dei rischi)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA DIVIETO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO PER ESPOSIZIONI A TEMP. MOLTO BASSE (es. lavori nelle celle frigo)</p>
RADIAZIONI IONIZZANTI	Una esposizione a radiazioni ionizzanti comporta dei rischi per il nascituro. Se una lavoratrice che allatta opera con liquidi o polveri radioattivi ciò può determinare un'esposizione del bambino in particolare a seguito della contaminazione della pelle della madre. Sostanze contaminanti radioattive inalate o digerite dalla madre possono passare attraverso la placenta al nascituro e, attraverso il latte, al neonato.	<p>D.Lgs 151/01 art.8</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.D (lavori che espongono a radiazioni ionizzanti vietati durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto).</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.C (malattie professionali)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</p>
RADIAZIONI NON IONIZZANTI (RNI)	<p>Al momento attuale non esistono dati certi sugli effetti provocati sulla gravidanza o sulla lattazione dalle radiazioni non ionizzanti.</p> <p>Non si può escludere che esposizioni a campi elettromagnetici intensi, come ad esempio quelli associati a fisioterapie (marconiterapia, radarterapia) o alla saldatura a radiofrequenza delle materie plastiche, possano determinare un rischio accresciuto per il nascituro.</p> <p>Sulla base degli studi epidemiologici effettuati, il lavoro al videoterminale non espone a RNI in grado di interferire con la normale evoluzione della gravidanza.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali di cui all.4 al decreto 1124/65 e successive modifiche)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,e (rischio da radiazioni non ionizzanti evidenziato dalla valutazione dei rischi)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA per esposizioni superiori a quelle ammesse per la popolazione generale*</p> <p>*Rif. Leg. DM 10/09/1998 n. 381 Livelli di riferimento ICNIRP</p>

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE (tratto da Dossier Ambiente n. 57/2002, modificato)	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
AGENTI BIOLOGICI		
AGENTI BIOLOGICI DEI GRUPPI DI RISCHIO 2,3,4	<p>Molti agenti biologici appartenenti ai gruppi di rischio 2,3,4 possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare oppure durante e dopo il parto, in caso di allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino.</p> <p>Agenti che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono ad esempio i virus dell'epatite B, C, rosolia, l'HIV, il bacillo della tubercolosi, quello della sifilide, la salmonella del tifo e il toxoplasma.</p> <p>In particolare possono essere esposte determinate categorie di lavoratori (es. sanità).</p>	<p>D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche).</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,2 (rischio di esposizione ad agenti biologici evidenziato dalla valutazione dei rischi)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</p>
AGENTI CHIMICI		
SOSTANZE O PREPARATI CLASSIFICATI COME PERICOLOSI (TOSSICI, NOCIVI, CORROSIVI, IRRITANTI)	<p>L'effettivo rischio per la salute costituito dalle singole sostanze può essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio. Una esposizione occupazionale prevede spesso la presenza di una combinazione di più sostanze, e in questi casi non è sempre possibile conoscere le conseguenze delle interazioni fra le diverse sostanze ed i possibili effetti sinergici che le associazioni chimiche possono produrre.</p> <p>Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle integra ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute. Molte sostanze possono passare nel latte materno e per questa via contaminare il bambino.</p> <p>Tra gli effetti degli agenti chimici sulla gravidanza molti studi hanno evidenziato il verificarsi di aborti spontanei correlati ad una esposizione occupazionale a numerose sostanze, tra cui solventi organici, gas anestetici e farmaci antitumorali, anche per bassi livelli di esposizione.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A punto 3 lett. a,b,c,d,e,f, e lett B (esposizione ad agenti chimici pericolosi evidenziata dalla valutazione dei rischi)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</p> <p>Può essere consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle" (R43), a condizione che il rischio sia evitabile con l'uso dei DPI</p>
PIOMBO E DERIVATI CHE POSSONO ESSERE ASSORBITI DALL'ORGANISMO UMANO	<p>Vi sono forti evidenze che l'esposizione al piombo, sia del nascituro che del neonato, determini problemi nello sviluppo, danno del sistema nervoso e degli organi emopoietici. Le donne, i neonati e i bambini in tenera età sono maggiormente sensibili al piombo che gli adulti maschi. Il piombo passa dal sangue al latte.</p>	<p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00)</p> <p>D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali)</p> <p>D.Lgs 151/01 art 7 all.B lett. A numero 1 lett.c e lett. B numero 1 lett.a (allegato 2 DL 645/96)</p> <p>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</p>

Definizioni

Alla luce della vigente normativa si intende:

1. *lavoratrice gestante*, ogni lavoratrice che si trova nel periodo della gestazione, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.
2. *lavoratrice puerpera*, la donna che ha di recente partorito, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.
3. *lavoratrice in periodo d'allattamento*, la donna in periodo d'allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

Fasi della valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi a carico del Datore di lavoro prevede prima di tutto l'identificazione dei lavori vietati (per i quali è previsto l'allontanamento durante la gravidanza e, in alcuni casi, fino a sette mesi dopo il parto) e – relativamente ai restanti lavori – l'individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza (per esempio: l'orario, i turni, la postura fissa, ecc.), per i quali devono essere adottate misure protettive. In secondo luogo il DDL deve valutare, in relazione all'organizzazione aziendale, la possibilità di spostamento a mansioni compatibili con la gravidanza e con il periodo postpartum.

Infine, se lo spostamento non è possibile il DDL deve avviare con la DPL la procedura di interdizione anticipata.

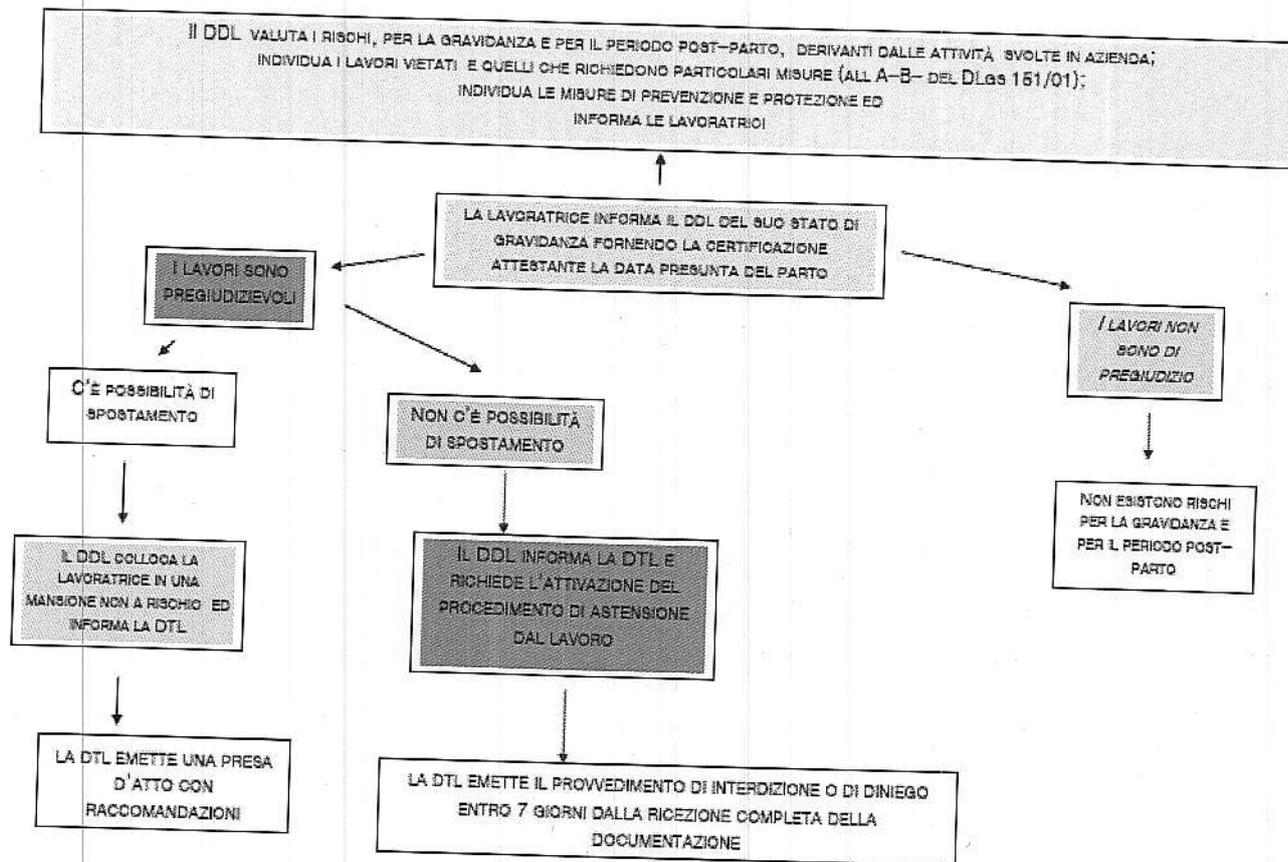
Seguendo la logica del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, il datore di lavoro ha provveduto a pianificare queste operazioni definendo le procedure (schede di rilevazione dei rischi, vedi allegato/appendice) e stabilendo i soggetti aziendali coinvolti (RSPP, MC, RLS), proseguendo poi attraverso un monitoraggio continuo della situazione aziendale onde intervenire immediatamente quando si verificano dei cambiamenti tali da necessitare un riesame della valutazione dei rischi.

In sintesi il datore di lavoro provvede a:

- 1) in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento (vedi schemi allegati);
- 2) integrare il documento di valutazione del rischio con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:
 - modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro-;
 - spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
 - richiesta alla DPL di interdizione anticipata dal lavoro.
- 3) informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.

D'altra parte la lavoratrice correttamente informata, consapevole cioè dei propri diritti e rischi per la sua salute e di quella del bambino, deve informare tempestivamente del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro.

Nello schema seguente sono riportate in sintesi le principali tappe seguite per la valutazione dei rischi.



Profili professionali e descrizione generale della attività lavorativa

Sulla base del profilo professionale e contrattuale delle lavoratrici presenti nei luoghi di lavoro, si è proceduto ad effettuare dei sopralluoghi con l'obiettivo di verificare le reali mansioni svolte dalle addette in una giornata lavorativa standard, osservandone i comportamenti e procedendo ad effettuare un'intervista con le lavoratrici.

Questo processo di valutazione ha consentito di individuare i potenziali rischi per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, rilevando i comportamenti pericolosi significativi.

Nella tabella seguente si riporta la descrizione delle attività svolte in una giornata lavorativa standard:

Profilo professionale	Descrizione attività lavorativa
Agente di Polizia Municipale	Attività di ufficio Controllo del territorio comunale
Borsista	Attività di ufficio
Esecutore amministrativo	Attività di ufficio
Esecutore centralinista	Attività di ufficio
Istruttore Amministrativo	Attività di ufficio
Istruttore Dir. Amministrativo	Attività di ufficio
Operatrice commessa	Attività di ufficio
Operatore inserviente sorvegliante	Attività di ufficio
Personale Staff	Attività di ufficio
Responsabile di settore	Attività di ufficio
Segretaria Generale	Attività di ufficio

L'attività lavorativa ha una durata di 8 ore ed una pausa di 60 minuti. L'orario di inizio del lavoro è dalle ore 08.00 alle ore 17.00.

Valutazione dei rischi

Nel prospetto seguente, per ogni mansione sono indicati i fattori di rischio individuati:

Mansione	Fattori di rischio		N° addetti	Postura eretta prolungata	Posture incongrue	Lavoro in postazioni elevate	pedaleLavori con macchina mossa a	Lavoro notturno	Movimentazione manuale carichi	Lavori su mezzi in movimento	Rumore	Vibrazioni	Sollecitazioni termiche	Radiazioni Ionizzanti	Radiazioni Non Ionizzanti (RNI)	Agenti Biologici	Sostanze/ Preparati Pericolosi	Piombo e derivati	Lavoro consentito alle donne gravide in allattamento	
Agente di Polizia Municipale				SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	
Borsista				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Esecutore amministrativo				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Esecutore centralinista				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Istruttore Amministrativo				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Istruttore Dir. Amministrativo				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Operatrice commessa				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Operatore inserviente sorvegliante				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Personale Staff				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Responsabile di settore				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO
Segretaria Generale				NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI ⁽¹⁾	NO

(1): con le limitazioni di cui al par. successivo

Misure di prevenzione e protezione (art. 5 DLgs 645/96)

Nella tabella seguente, per ogni specifico profilo professionale si riporta il quadro riepilogativo delle misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata o cambiando la mansione o riducendo i fattori di rischio e i tempi di esposizione.

Profilo professionale	Natura del rischio rilevato	Compatibilità				Misure di protezione e di prevenzione Gestazione/Puerperio/Allattamento
		Gravidanza		Allattamento		
		SI	NO	SI	NO	
Agente di Polizia Municipale	Lavoro notturno		X	X		<i>Vietata l'attività per tutto il periodo di gravidanza e fino al compimento del settimo mese del nascituro</i>
	Attività in postura eretta prolungata		X		X	
	Reazioni improvvise e violente		X		X	Lavoro Notturno: Obbligo del datore di lavoro di modificare l'orario di lavoro della lavoratrice, se non possibile diventa motivo di astensione anticipata
	Discomfort termico		X		X	
	Rischio chimico		X		X	
Borsista	Posture incongrue		X	X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Esecutore amministrativo	Posture incongrue		X	X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Esecutore centralinista	Posture incongrue		X	X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Istruttore Amministrativo	Posture incongrue		X	X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire

							cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Istruttore Dir. Amministrativo	Posture incongrue		X		X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Operatrice commessa	Posture incongrue		X		X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Operatore inserviente sorvegliante	Posture incongrue		X		X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Personale Staff	Posture incongrue		X		X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Responsabile di settore	Posture incongrue		X		X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.
Segretaria Generale	Posture incongrue		X		X		Alle lavoratrici gestanti saranno concesse maggiori pause di riposo (15 minuti ogni 60 minuti di lavoro al VDT) al fine di consentire cambiamenti posturali atti a prevenire la possibile insorgenza di disturbi dorso-lombari.

Procedura da seguire in caso di emergenza

Di seguito vengono illustrate le procedure per l'applicazione delle misure di tutela della lavoratrice madre da lavoro a rischio, concordate tra Azienda USL, Direzione Provinciale del Lavoro e INPS. Sono possibili due percorsi.

PERCORSO 1:

la ditta, avendo avuto comunicazione da parte della lavoratrice del proprio stato di gravidanza, in presenza di rischi per la salute della donna o del bambino, quando non risulti possibile modificare le condizioni di lavoro per eliminare i rischi suddetti, provvede allo spostamento di mansione o, se non sono disponibili mansioni adeguate, all'invio della lavoratrice all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio per l'attivazione della pratica di interdizione dal lavoro (percorso previsto dal D. Lgs. 151/01 art. 12).

PERCORSO 2:

la lavoratrice si presenta direttamente al SPISAL competente per territorio, presentando un certificato di gravidanza e chiedendo l'allontanamento da lavoro a rischio; in questo caso è il SPISAL a richiedere alla ditta l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio.

Lavoratrice in periodo di allattamento

- Il DDL comunica alle lavoratrici in maternità obbligatoria la necessità di segnalare l'avvenuta nascita del figlio con un congruo periodo di anticipo rispetto al termine del periodo di astensione obbligatoria post-parto.
- Quando una lavoratrice in astensione obbligatoria informa dell'avvenuta nascita del figlio il DDL, questi verifica se la mansione svolta rientra tra quelle **a rischio per l'allattamento**, anche richiedendo eventualmente il giudizio del MC. Nel caso che la lavorazione svolta risulti a rischio il DDL modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio; se questo non risulta possibile verifica la disponibilità di eventuali mansioni alternative cui si potrebbe adibire la lavoratrice in allattamento e ne verifica la compatibilità chiedendo eventualmente il parere al MC.
- Qualora la mansione alternativa risulti adeguata il datore di lavoro informa la lavoratrice formalizzando il cambio mansione e comunicandolo al SPISAL, per le valutazioni di competenza, mediante trasmissione del modulo in Allegato debitamente compilato.
- Qualora non risulti la possibilità di adibire la lavoratrice a mansione non a rischio, il datore di lavoro invia la lavoratrice al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'Azienda

USL territorialmente competente consegnandole il modulo in Allegato debitamente compilato che la lavoratrice deve a sua volta presentare al SPSAL.

- Il SPSAL esegue le proprie verifiche e inoltra la pratica alla DPL per il rilascio del provvedimento di interdizione prolungata dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto, che decorrerà dal termine del periodo di interdizione obbligatoria.

Al rientro al lavoro della lavoratrice madre, qualora ella sia ancora in periodo di effettivo allattamento, è opportuna una valutazione del MC che potrà suggerire eventuali ulteriori misure di tutela.

E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro o Suo delegato il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

FAC-SIMILE
SEGNALAZIONE
DATORE DI LAVORO

ALLA DIREZIONE TERRITORIALE
DEL LAVORO DI

.....
EP. C. ALLA SIG.RA
.....

OGGETTO: D.LGS. 26.03.2001, N. 151 - T.U. DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

LA SCRIVENTE (DITTA, SOCIETÀ, ENTE PUBBLICO) _____
CF/PARTITA IVA _____ CON SEDE IN _____ PROV. _____
VIA _____
TELEFONO _____ FAX _____ EMAIL _____ CAP _____
LUOGO DI LAVORO _____ VIA _____
SETTORE DI ATTIVITÀ DI _____ CON N° DIPENDENTI _____
LEGALE RAPPRESENTANTE _____
NATO A _____ IL _____ RESIDENTE A _____ PROV. _____
IN VIA _____

DICHIARA

DI AVER VALUTATO I RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLA LAVORATRICE, COME PREVISTO DALL'ART. 11 DEL D.LGS 151/2001, IN PARTICOLARE I RISCHI DI ESPOSIZIONE AD AGENTI FISICI, CHIMICI O BIOLOGICI, PROCESSI O CONDIZIONI DI LAVORO, INDIVIDUANDO LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA ADOTTARE;

DI AVER INFORMATO, COME STABILITO DALL'ART. 36 COMMA 2, LETT. C DEL D.LGS. 81 DEL 2008, LA LAVORATRICE ED I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE E DELLE CONSEGUENTI MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ADOPTATE;

DI ESSERE STATO INFORMATO DALLA SIG.RA _____
DEL PROPRIO STATO DI GRAVIDANZA IN DATA _____ (ASSENTE DAL LAVORO DAL _____)

DELL'AVVENUTO PARTO IN DATA _____;
 CHE IN RELAZIONE ALLO STATO DI (BARRARE LA CASELLA CHE INTERESSA)

GRAVIDANZA **PUERPERIO**

DELLA SIG.RA _____ CF _____

NATA A _____ IL _____ RESIDENTE IN _____

PROV. _____ IN VIA _____

TELEFONO _____ E-MAIL _____

ASSUNTA CON CONTRATTO (BARRARE E COMPILARE LA CASELLA CHE INTERESSA):

A TEMPO INDETERMINATO DAL _____ CO.CO.PRO.
 A TEMPO DETERMINATO DAL _____ AL _____ CONTRATTO DI INSERIMENTO
 ALTRO _____

CON LA QUALIFICA DI _____
CON LE MANSIONI DI _____

CON ORARIO DI LAVORO DALLE _____ ALLE _____ PER N. _____ GG SETTIMANALI: _____

HA STABILITO CHE LA STESSA (BARRARE LA CASELLA CHE INTERESSA):

NON È

È

ADIBITA A MANSIONI VIETATE, COME SI RILEVA DAL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE, IN QUANTO SOGGETTA AI SEGUENTI RISCHI:

BIOLOGICO

ESPOSIZIONE RX

CHIMICO

ATTIVITÀ SU MEZZI DI TRASPORTO

MOVIMENTAZIONE CARICHI

ALTRO

STAZIONAMENTO IN PIEDI

CHE, SULLA BASE DEGLI ELEMENTI TECNICI ATTINENTI L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE, DI SEGUITO SPECIFICATI, LA MODIFICA DELLE CONDIZIONI O DELL'ORARIO DI LAVORO (BARRARE LA CASELLA CHE INTERESSA):

È POSSIBILE IN QUANTO (PRECISARE NEL DETTAGLIO QUALI SARANNO LE NUOVE MANSIONI)

NON È POSSIBILE IN QUANTO

SI ALLEGA ALLA PRESENTE:

- ▶ COPIA DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI NELLA PARTE RELATIVA ALLE LAVORATRICI MADRI (QUALORA NON GIÀ DEPOSITATO PRESSO LA DTL) E PARERE DEL MEDICO COMPETENTE (QUALORA RILASCIATO);
- ▶ DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA LAVORATRICE:
 - QUALORA SI INTENDA SEGNALARE LA NECESSITÀ DI UN PROVVEDIMENTO DI INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO ALLEGARE COPIA DEL CERTIFICATO ATTESTANTE LA DATA PRESUNTA DEL PARTO
 - SE L'INTERDIZIONE RIGUARDA IL POST - PARTUM ALLEGARE DICHIARAZIONE DELLA LAVORATRICE DI AVVENUTO PARTO (COMPILARE IN CALCE*) CORREDATA DA COPIA DEL DOCUMENTO DI IDENTITÀ DELL'INTERESSATA.

QUANTO SOPRA PER GLI ADEMPIMENTI DI CODESTA DTL.

(TIMBRO E FIRMA)

(LUOGO E DATA) _____

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELLA CERTIFICAZIONE DI NASCITA DEL FIGLIO/A

ART. 46 - LETT. H - DPR 28/12/2000, N. 445

LA SOTTOSCRITTA NATA A

IL..... RESIDENTE IN..... PROV..... VIA.....

CONSAPEVOLE CHE CHIUNQUE RILASCI A DICHIARAZIONI MENDACI È PUNITO AI SENSI DEL CODICE PENALE E DELLE LEGGI SPECIALI IN MATERIA, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 76 DPR 445/2000

DICHIARA

CHE IL/LA FIGLIO/A..... È NATO/A IL.....

DATA

.....
FIRMA DEL DICHIARANTE (PER ESTESO E LEGGIBILE)

Le segnalazioni del Datore di lavoro andranno rivolte alla DPL competente per territorio, che per la provincia di **Salerno** è la seguente:

Corso Vittorio Emanuele, 94 – 84100

- email: dpl-Salerno@lavoro.gov.it
- posta certificata: DPL.Salerno@mailcert.lavoro.gov.it
- Tel: 089 2785111
- Fax: 089 254277

Bibliografia

- **Tutela della salute delle lavoratrici madri - Linee di indirizzo per l'applicazione del D. Lgs. 151/01 artt. 7-8-11 e 12**
Ministero del Lavoro – Maggio 2012