La tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sul lavoro è un diritto garantito dalla Costituzione e da numerose leggi e valido in ogni luogo di lavoro, per ogni mansione e in ogni settore di attività.

Il diritto alla tutela si applica a chiunque lavori, donna o uomo, adulto o minore, portatore di handicap o no, italiano o straniero.

SAPIENZA

La divisione sessuale del lavoro costituisce uno dei fattori essenziali dell'organizzazione del lavoro.

Tutto ciò ha un impatto notevole sulle condizioni di salute occupazionale e, non ultimo, può determinare una **maggiore inconsapevolezza** dei rischi da parte delle lavoratrici.

In linea di massima, **il lavoro non è "misto"**: uomini e donne non sono ripartiti ugualmente tra settori di attività, posti di lavoro, livelli di responsabilità e tipi di occupazione.
Peraltro, se si tiene conto della durata complessiva della vita lavorativa e dello sviluppo delle carriere, gli uomini e le donne vivono situazioni notevolmente diverse.

Laurent Vogel

il particolare economico, socio-politico e soprattutto le esigenze di produzione e di mercato determinano la presenza più o meno consistenze delle donne nel mondo del lavoro.

Rivoluzione Industriale

meccanizzazione

donne nei cicli di produzione e commercializzazione industriale

2ª Guerra Mondiale

richiesta massiccia di manodopera

aumento notevole delle lavoratrici

~~ghetto domestico predeterminato destino biologico~~

prosegue

Per tutto il boom economico

Dagli anni '70 ristrutturazione produttiva e calo occupazione industriale

le donne sono allontanate dal lavoro

crisi attuale

Ultimo ventennio

☺partecipazione donne alla vita economica e produttiva
☺donne in differenti compiti occupazionali di tutti i settori lavorativi

doppio lavoro
conflitto tra i ruoli di lavoratrice-moglie-madre

SAPIENZA

2005

popolazione femminile residente = 51%

Tasso di occupazione femminile (donne occupate 15-64 aa), 45,3%

Emilia Romagna 60%

Puglia 25%

Tasso di occupazione maschile 69,7%

prevale **<u>attività di tipo dipendente</u>**:

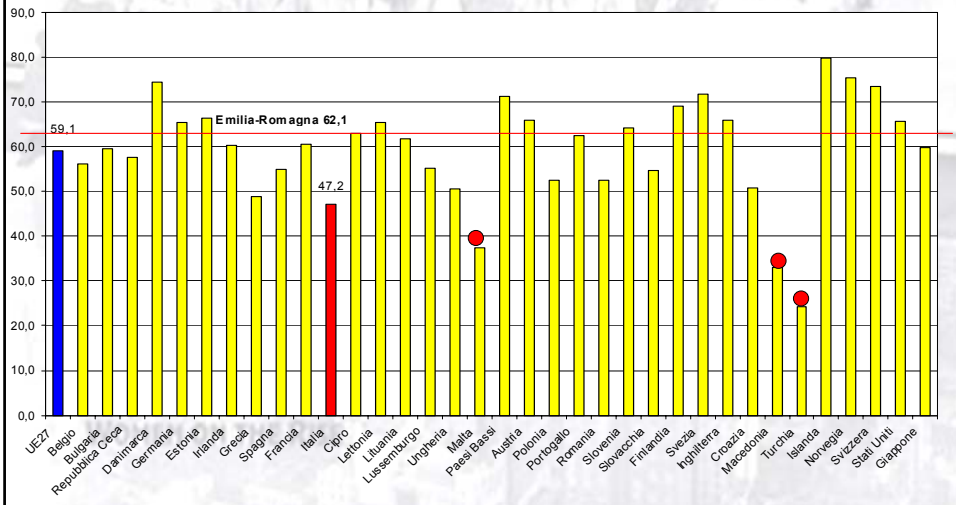
55% impiegata

38% operaia

7% posizioni dirigenziali

SAPIENZA

Tassi d'occupazione delle donne



Fonte: Eurostat, 2008

SAPIENZA

RegioneEmiliaRomagna

2007-2011

- infortuni sul lavoro delle donne riduzione **7,6%** 251.023 nel 2007 231.870 nel 2011
- ma incremento di 5 punti percentuali rispetto al totale degli infortuni (da 27,5% a 32,0%), a fronte di un aumento dell'occupazione femminile solo del 2%.
- Aumento delle denunce delle malattie professionali, 7 mila casi denunciati nel 2007 - 14 mila nel 2011

Infortuni sul lavoro uomini -20,5% (da 912.379 a 725.339 casi).

2010-2011

Infortuni: calo del 5,6% nelle donne, 6,9% uomini

Infortuni mortali: a livello complessivo le morti sul lavoro diminuiscono dell'8,9%,

dovuto esclusivamente agli uomini (-10,9%)

Lavoratrici: aumento dei decessi (+14,1%, 78 casi nel 2010, 89 nel

SAPIEN

settori di attività economica con maggiore incidenza infortunistica femminile

personale domestico (88,7%),
sanità e i servizi sociali (75,9%),
enti pubblici e locali (58,6%).

sede della lesione

mano 21%, (28% uomini)
colonna vertebrale 14% (10% uomini),
ginocchio 10% (8% uomini)
caviglia 11% (7% uomini).

Modalità di accadimento:

Settore agricolo = 40% degli infortuni determinato da colpi e cadute

Industria e Servizi = non individuabile una forma prevalente.

- **Tessile** → **ago e macchina per cucire**
- **Alimentare** → **coltelli e attrezzi da taglio**
- **Sanità** → **mov. manuale di degenti**

SAPIENZA

profilo socio-demografico delle infortunate

fascia d'età 35-49 è la più colpita in valore assoluto 103.720 casi

incidenza degli infortuni femminili rispetto al totale

più elevata tra i 50 e i 64 anni (37,3% contro il 32%).

infortuni mortali

in valori assoluti il numero maggiore si registra nella fascia d'età 35-49 anni (39 decessi),
incidenza maggiore tra le donne più giovani (14,8% tra i 18 e i 34 anni contro il 10% del totale).

Analisi territoriale gli infortuni femminili sono più numerosi al Centro (35%), (altre macroregioni 30-33%), Infortuni mortali più alta percentuale nel Nord-Est (13,4%).

SAPIENZA

lavoratrici e migranti

Romania, Marocco e Albania

Nel 2011, 30.285 infortuni sul lavoro hanno interessato le lavoratrici straniere (pari al 13,1% del totale):
le più colpite sono le donne romene con 5.667 casi, seguite dalle marocchine (2.320 denunce)
e dalle lavoratrici albanesi (2.037 casi).
Gli infortuni mortali sono stati 16 su un totale di 89 (18%).

e quelli non denunciati??????

lavoratrici della cultura

Nel 2011 si sono registrati in Italia oltre **14mila** infortuni che hanno coinvolto gli insegnanti e i maestri delle scuole pubbliche e private: ben l'86% dei casi ha riguardato il genere femminile. Tra gli **studenti** delle scuole pubbliche e private, invece, il **43%** dei quasi **96mila infortuni** occorsi nel 2011 ha interessato le **studentesse**.

malattie professionali

continuano a crescere

2011

14mila denunce di malattia professionale da parte di lavoratrici (2007, poco più di 7mila)
La quota femminile sul totale delle denunce è stata nel 2011 pari al 30,2%, (infortuni 32,0%);
in crescita nell'ultimo quinquennio (2007: femminili il 25% delle denunce di tecnopatia).

malattie osteo-articolari e muscolo tendinee

(affezioni dei dischi intervertebrali, tendiniti e sindrome del tunnel carpale)

uomini 58% delle denunce

donne 85% delle denunce (12mila su 14mila)

Sindrome del tunnel carpale **donne 3.166 uomini 2.495.**

Per le lavoratrici sono al contrario, molto contenute (2-300 casi per ogni tipologia) le segnalazioni di ipoacusie, patologie respiratorie, tumori e malattie cutanee

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA

Nelle occupazioni a dominanza maschile:

- le donne hanno un **tasso di assenze** dal lavoro **doppio**
- **l'abbandono anticipato del lavoro** per cause di salute è dovuto per le **donne** prevalentemente a disturbi **muscolo-scheletrici e psicologici**, per gli **uomini** a malattie **cardiovascolari**

Un ulteriore problema è costituito dalle **postazioni di lavoro** che sono progettate secondo **regole ergonomiche basate sullo standard maschile**, per cui banchi di lavoro, utensili, dispositivi di protezione individuale, come pure VDU e ambienti di ufficio, risultano spesso inadatti per le donne, che si vedono costrette ad operare per lunghe ore in condizioni di disagio.

A ciò è dovuta la maggiore prevalenza di **disturbi muscoloscheletrici** tra le lavoratrici che tra i lavoratori, tali disturbi sono spesso causa di invalidità permanente e sono tra le principali motivazioni di prepensionamento per le donne.

WOMEN ON THE RISE

È inoltre molto più comune tra le lavoratrici svolgere **mansioni monotone e ripetitive** che, oltre a provocare microtraumi articolari, hanno un impatto psicosociale in termini di stress.
Il 40% delle donne europee, contro il 30% circa degli uomini, fa un lavoro caratterizzato da elevate sollecitazioni (in termini di tempistica), ma scarsamente autonomo.

Come recentemente segnalato dalla EU uno dei più gravi problemi in tutta l'Unione è costituito **dall'aumento delle molestie morali e sessuali**.
Il **4%** delle donne riferisce di aver subito molestie sul lavoro **negli ultimi dodici mesi** e le **lavoratrici temporanee** sono le più esposte.

A tale situazione, si aggiunge il **rischio della violenza**, presente quando si è a contatto con un tipo di utenza particolare. A farne le spese sono infermiere, insegnanti, assistenti sociali e addette ai servizi al pubblico.
È evidente che le situazioni conflittuali sul lavoro, causate da discriminazioni, intimidazioni, molestie, atti di violenza vera e propria, costituiscono un fattore di **rischio psicosociale elevatissimo**, che dallo stress passa per la depressione, l'esaurimento, fino al rischio di suicidio.

1902: IL LAVORO FEMMINILE

La legge n.242/1902, nota come **legge Carcano,** regolamenta l'uso della forza lavoro femminile.

- Divieto di lavoro nei sotterranei
- Divieto di impiego in lavori insalubri e pericolosi;
- Limite di 12 ore nella durata della giornata lavorativa.
- Istituzione del congedo per maternità dopo il parto, della durata di un mese, riducibile, peraltro, a tre settimane su richiesta del padrone.

WOMEN ON THE RISE

Anni '70: PARITA' DEI DIRITTI UOMO-DONNA

Legge 9 dicembre 1977, n. 903

☺**VIETA qualsiasi discriminazione fondata sul sesso** per quanto riguarda **l'accesso al lavoro**, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale..

☺**RICONOSCE IL DIRITTO** alla donna **di avere la stessa retribuzione** del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

☺**STABILISCE CRITERI COMUNI** per uomini e donne dei sistemi di **classificazione professionale** ai fini della determinazione delle **retribuzioni**

☺ **VIETA qualsiasi discriminazione** tra uomini e donne per quanto riguarda **l'attribuzione delle qualifiche**, delle mansioni e la progressione nella carriera.

☺ ANNULLA tutte le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali in contrasto con le norme contenute nella legge stessa

1971: I DIRITTI DELLE LAVORATRICI MADRI (L.1204/71)

- Divieto di licenziamento
- Divieto di sospensione dal lavoro
- Astensione obbligatoria dal lavoro
- Spostamento ad altre mansioni
- Astensione facoltativa dopo il parto
- Astensione dal lavoro durante le malattie del bambino
- Permessi retribuiti post-partum

WOMEN ON THE RISE
SAPIENZA

Legge n. 53
8 marzo 2000

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi e delle città

Decreto Legislativo
26 marzo 2001
n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della Legge n. 53/2000.

WOMEN ON THE RISE
SAPIENZA

Articolazione della Legge 53

CAPO 1 **Principi generali (**art. 1 e 2)
CAPO 2 **Congedi parentali, familiari e formativi (**art. 3-8)
CAPO 3 **Flessibilità di orario** (art. 9)
CAPO 4 **Ulteriori disposizioni a sostegno maternità e paternità** (art. 10-18)
CAPO 5 **Modifiche alla Legge 104/1992** (art. 19-20)
CAPO 6 **Norme Finanziarie** (art. 21)
CAPO 7 **Tempi delle Città** (art. 22-28)

La Legge 53 promuove l'equilibrio tra tempi di lavoro, di cura,di formazione e di relazione, mediante:
a) **l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap**;
b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
c) Il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale

WOMEN ON THE RISE

L'articolo 28 del decreto 81 <u>innova in maniera radicale</u> l'approccio alla valutazione dei rischi

La valutazione deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo **stress lavoro-correlato** (…), e quelli riguardanti:

1) le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

Nonché quelli connessi:

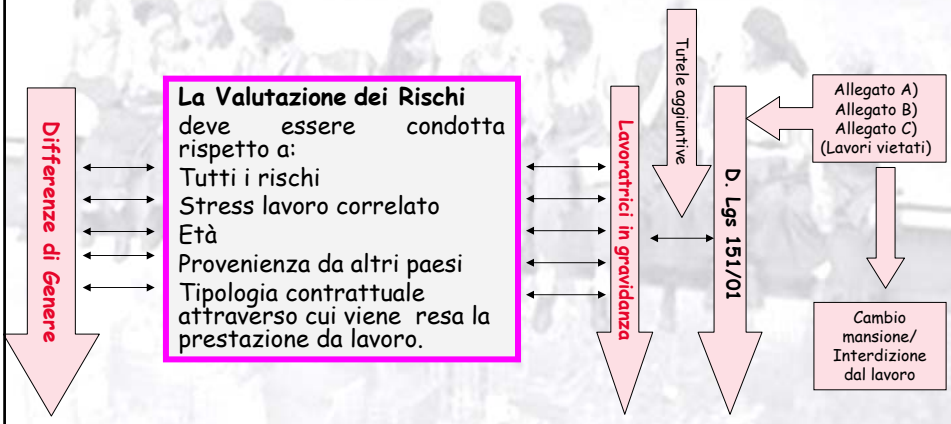
2) alle differenze di genere;

3) all'età;

4) alla provenienza da altri Paesi;

5) alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione da lavoro.

Valutazione dei rischi



Riduzione – Eliminazione dei rischi

SAPIENZA

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93

Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute.
Comma 1. *Il presente capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle* ***lavoratrici*** ***durante il periodo di gravidanza*** *e fino a sette mesi di età del figlio, che* ***hanno informato il datore di lavoro*** *del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.*

Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti.
Comma 2. *È fatto* ***obbligo*** *alle* ***lavoratrici*** *di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.*

SAPIENZA

DECRETO 151/2001

- ricomprende in un unico testo molte normative precedenti
- ricomprende anche tutti i diritti e doveri per assicurare la salute e sicurezza sul lavoro
- ricomprende e innova significativamente anche i diritti dei genitori

Con riferimento alla **tutela**:

- **Flessibilità del periodo di astensione obbligatoria**
- Estensione del diritto di astensione dal lavoro, da parte di **madri e padri**, per la cura dei figli
- **Non obbligo di lavoro notturno**
- Definizione delle aventi diritto all'**indennità** e introduzione **dell'assegno di maternità**

Ribadisce il **divieto di discriminazione fondata sul sesso** per quanto riguarda l'accesso al lavoro, le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera secondo quanto previsto dalla L. 903 – 1977.

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla legge.

Tutela delle lavoratrici madri

La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri **viene espletata mediante tutele sanitarie e non sanitarie e** si applica durante il periodo di **gravidanza e fino a sette mesi di età** del figlio. Forme di tutela sono previste anche in caso di **adozione/affidamento.**

Tutele sanitarie

- Congedo di maternità
- Astensione di maternità se gravi complicanze in gravidanza o malattie preesistenti
- Cambio di mansione se condizioni di lavoro a rischio e/o astensione anticipata se non possibile
- Anticipo di 1 mese del congedo di maternità se lavori gravosi o pregiudizievoli

- Periodo di **interdizione obbligatoria** :
  - Durante i due mesi prima del parto (flessibile dal mese precedente la data presunta e nei quattro mesi successivi)
  - Durante i 3 mesi dopo il parto

Prima dell'inizio del periodo di divieto al lavoro la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore il certificato medico recante la data presunta del parto

Flessibilità del congedo di maternità

Ottenibile in assenza di:

- Condizioni patologiche che mettono a rischio la salute della lavoratrice o del nascituro
- **Rischi lavorativi** che pregiudichino la salute della lavoratrice e/o del nascituro
- Provvedimenti di **interdizione anticipata** emessi dalla **direzione provinciale del lavoro**
- **Controindicazioni** allo stato di gravidanza riguardo le modalità per **raggiungere il posto di lavoro**

Lavoratrici dipendenti pubbliche o private

- Astensione dal lavoro **dal mese precedente la data presunta e nei quattro mesi successivi**
- certificazioni **sanitarie del ginecologo e del medico competente**

Gravidanza a rischio

Gravidanza in cui esistono condizioni patologiche o fattori di rischio che possono compromettere la salute della madre o del feto o di entrambi

- **Situazioni esistenti prima del concepimento**: problemi dell'apparato urogenitale o di altri apparati (cardiopatie, epatopatie, nefropatie, mal endocrine e metaboliche) o particolari condizioni tipo età, uso di farmaci, droghe, alcool, etc. Identificazione in fase preconcezionale e se possibile correzione
- **Complicanze in gravidanza**: minaccia di aborto, infezioni, riscontro di malformazioni fetali, diabete gestazionale, etc. Monitoraggio costante e valutazione della compatibilità della situazione lavorativa

Procedura per la tutela

- Anticipazione del congedo di maternità
- Domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro del territorio di residenza della lavoratrice con certificato rilasciato dal ginecologo dipendente di struttura pubblica o convenzionato

Principali elementi di tutela non sanitaria

•**Indennità di maternità**: 80-100% della retribuzione per tutto il periodo del congedo compreso quello anticipato e posticipato fino a 7 mesi dopo il parto.Anticipata dal datore di lavoro o direttamente dall'INPS

Congedo parentale: 6 mesi continuativi o frazionati . Indennità pari al 30% della retribuzione

•**Divieto di licenziamento**: la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

•**La lavoratrice ha diritto** alla **conservazione del posto di lavoro**, nella medesima unità produttiva e con le medesime mansioni che svolgeva prima della gravidanza.

•**Riposi e permessi**: fino al compimento di **un anno di vita del bambino**, la madre (o il padre) ha diritto a **due ore** di riposo – anche cumulabili – retribuite normalmente e durante le quali può uscire dall'azienda; se l'orario di lavoro giornaliero è <6 ore, il permesso è di 1 ora.

•**In caso di figlio con handicap grave**, fino al **terzo anno** di età ed in alternativa al prolungamento del congedo parentale, possono essere usufruite da un solo genitore due ore retribuite di riposo al giorno. Dopo il terzo anno di età possono essere usufruite tre giornate di permesso al mese fruibili anche in via continuativa nello stesso mese.

•**Adozioni e affidamenti**: nazionali ed internazionali, congedo di maternità per i primi cinque mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia e senza limiti di età per il bambino

Congedo per malattia del bambino: età inferiore agli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno il diritto di astenersi dal lavoro, dietro presentazione di certificato medico rilasciato dal pediatra (primi 3 anni **senza limiti di tempo**;dai 4 agli 8 anni **5 giorni**, per ciascun genitore, per un **totale massimo di 10 giorni** non fruibili contemporaneamente.)

Il secondo capo del D.Lgs 151/2001 è dedicato alla tutela della salute della lavoratrice in gravidanza, puerperio e allattamento.

Introduce l'obbligo per il datore di lavoro della valutazione dei rischi che potrebbero nuocere alla gravidanza; obbligo di informare preventivamente le lavoratrici (vedi DL 81/2008).

IL DECRETO 151/2001 evidenzia che la **valutazione dei rischi** e la messa in atto di appropriate **misure preventive** si impongono **anche senza la presenza di lavoratrici in gravidanza**.

Le linee direttrici della UE approvate il 5 ottobre del 2000, approvate con il Decreto Legislativo 151/2001 riguardano:

- **la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici**
- **i processi industriali ritenuti pericolosi**
- **i movimenti e le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta.**

L'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 151 è **responsabilità del Datore di lavoro**.

E' previsto dallo stesso Decreto che sia la **lavoratrice ad attivare le procedure di tutela per la maternità** attraverso la notifica con certificato medico attestante lo stato di gravidanza, secondo i seguenti passi:

- La **lavoratrice** fa pervenire al **DL** il certificato medico attestante lo stato di gravidanza;
- Viene informato il **Medico Competente**;
- Il **Medico Competente**, previa valutazione clinica della lavoratrice, stabilisce in accordo con il **S.P.P.**, **se debbono essere adottate le misure preventive** previste dal D.Lgs 151;

Le **misure preventive** previste dal D.Lgs 151 vengono comunicate al DL;

- Possono configurarsi le seguenti possibilità:
  - la lavoratrice può svolgere le abituali mansioni fino al periodo di congedo di maternità;
  - è necessario modificare l'organizzazione e/o l'orario di lavoro;
  - è necessario il cambio di mansione;
  - è necessario richiedere all'Ispettorato del Lavoro l'astensione anticipata per la lavoratrice.

WOMEN ON THE RISE

IN CASO DI RISCHIO PER LA DONNA IN GRAVIDANZA, PUERPERIO O ALLATTAMENTO

IL D.L. deve adottare tutte le misure necessarie per evitare l'esposizione

se le modifiche non sono possibili il D.L. deve informare la Direzione del Lavoro, affinché predisponga l'astensione anticipata dal lavoro della donna gravida.

Art. 6. - Tutela della sicurezza e della salute

Misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici **durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di eta' del figlio**, (…lavoratrici..) che hanno **informato il datore di lavoro** del proprio stato,

La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di eta'.

SAPIENZA

LAVORI VIETATI

LAVORATRICE IN GRAVIDANZA

LAVORATRICE IN PERIODO DI PUERPERIO E ALLATTAMENTO (fino a 7 mesi del bambino)

Divieto di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri
(art. 7 e 11 del D.Lgs. 151/01)

ALLEGATO A
Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri

ALLEGATO B
Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro

ALLEGATO C
Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro

Art. 5 del DPR n° 1026 del 25/11/76

Allegato 2 al D.Lgs n° 645 del 25/11/96

Allegato 1 al D.Lgs n° 645 del 25/11/96

Art.7 comma 1 e 2 del D.Lgs 151/2001:

"è vietato adibire le lavoratrici al trasporto ed al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi, insalubri".

La lavoratrice e' addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

- La lavoratrice e' spostata ad altre mansioni quando i servizi ispettivi del Min. del lavoro, accertino che le condizioni di lavoro/ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
- La lavoratrice adibita a mansioni inferiori conserva la qualifica e retribuzione originale.
- Se la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, puo' disporre l'interdizione dal lavoro in attuazione di quanto previsto all'articolo 17

Gli allegati **B-Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art.7** e **C-Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art.11** citano come agenti e situazioni di pericolo le seguenti condizioni:

- **Agenti biologici;**
- **Agenti fisici;**
- **Agenti chimici;**
- **Agenti cancerogeni;**
- **Movimentazione manuale dei carichi;**
- **Radiazioni ionizzanti;**
- **Radiazioni non ionizzanti;**
- **Sollecitazioni termiche.**

WOMEN ON THE RISE

Fattori di rischio

Allegato A:elenco dei lavori vietati

- **Trasporto e sollevamento pesi**
- **Lavori di manovalanza pesante**
- **Lavori che comportano l'esposizione alle RI**
- **Lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante**
- i lavori su **scale ed impalcature** mobili e fisse
- **Lavori a bordo di ogni mezzo di comunicazione in moto** (navi, aerei, treni, pullman …)
- i lavori con **macchina mossa a pedale**, **macchine scuotenti** o **vibranti**
- Lavori di **assistenza/cura in sanatori e reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali**
- **Lavori agricoli** con manipolazione/uso di **sostanze tossiche/nocive** e i lavori di **monda e trapianto del riso.**

Allegato B -ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'Art. 7

Lavori vietati, indipendentemente dall'esposizione

Agenti:

a) agenti fisici:

lavoro in atmosfera di sovrapressione 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 e' 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.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Lavoratrici in <u>periodo successivo</u> al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C: agenti, processi e condizioni di lavoro che devono essere valutati al fine di adottare misure di prevenzione e protezione adeguate

L'allegato C introduce un doppio sistema di valutazione dei lavori pregiudizievoli

Agenti fisici

Agenti biologici

Agenti chimici

WOMEN ON THE RISE

SAPIENZA

PERIODO DI GRAVIDANZA

il DATORE DI LAVORO, nel caso di mansioni a rischio per la madre e per il feto dovute a lavorazioni pericolose, gravose o insalubri,

VALUTA LA POSSIBILITA':
- di adottare misure necessarie ad evitare i rischi modificando le condizioni o l'orario di lavoro;
- di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

COMUNICA, alla Direzione provinciale del lavoro, la POSSIBILITA' di adibire la lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di gravidanza.

La DPL anche avvalendosi dell'ASS, fa una sua valutazione ed eventualmente approva la modifica

La LAVORATRICE lavora fino al periodo di astensione obbligatoria

COMUNICA, alla Direzione provinciale del lavoro, l'IMPOSSIBILITA di adibire a mansioni compatibili con lo stato di gravidanza.

La DPL verifica le condizioni e concede alla LAVORATRICE l'astensione anticipata al lavoro

PERIODO POST-PARTO AL TERMINE DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

il DATORE DI LAVORO, nel caso di mansioni a rischio, anche per il periodo di puerperio e allattamento (fino a 7 mesi del bambino), dovute a lavorazioni pericolose, gravose o insalubri,

VALUTA LA POSSIBILITA':
- di adottare misure necessarie ad evitare i rischi modificando le condizioni o l'orario di lavoro;
- di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

COMUNICA, alla Direzione provinciale del lavoro, la POSSIBILITA' di adibire la lavoratrice ad una mansione compatibile con il periodo di puerperio e allattamento.

La DPL anche avvalendosi dell'ASS, fa una sua valutazione ed eventualmente approva la modifica

La LAVORATRICE rientra al lavoro

COMUNICA, alla Direzione provinciale del lavoro, l'IMPOSSIBILITA di adibire a mansioni compatibili con il periodo di puerperio e allattamento.

La DPL verifica le condizioni e concede alla LAVORATRICE il prolungamento del periodo di astensione al lavoro fino a 7 mesi di vita del bambino

SAPIENZA

POSTURE E POSIZIONI DI LAVORO ASSUNTE NEL TURNO LAVORATIVO

RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	IN GRAVIDANZA	PUERPERIO (fino a sette mesi dopo il parto)	RIFERIMENTI LEGISLATIVI
Attività in postura eretta prolungata *(se supera metà dell'orario lavorativo)*	Divieto	Non c'è divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.G
Attività in posizione seduta fissa	Divieto a partire dalla fine del sesto mese di gestazione	Non c'è divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.G
Ripetuti piegamenti e rotazione del busto *(es. agricoltura)*	Divieto	Non c'è divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.G
Lavori su scale, impalcature e pedane	Divieto	Non c'è divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.E

RISCHI FISICI

RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	IN GRAVIDANZA	PUERPERIO (fino a sette mesi dopo il parto)	RIFERIMENTI LEGISLATIVI
Esposizione a rumore	Divieto se il livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX) è ≥ di 80 dB	Divieto se il livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX) è ≥ di 85 dB	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.B D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.c)
Lavoro a bordo di mezzi di trasporto (aereo, autobus, muletti…)	Divieto	Non c'è divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.O
Lavoro con utilizzo di utensili comportanti vibrazioni o scuotimenti (Vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio)	Divieto	Divieto qualora il livello di esposizione sia uguale o superiore al livello di azione.	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.C D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.a)
Lavoro con utilizzo di attrezzature comportanti vibrazioni o scuotimenti (Vibrazione trasmesse al corpo intero)	Divieto	Divieto qualora il livello di esposizione sia uguale o superiore al livello di azione	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.C, D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.a)
Lavoro con macchina mossa a pedale	Divieto	Non c'è divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.H
Mansione con esposizione a sollecitazione termiche estreme (ambienti severi caldi o severi freddi) e/o esposizione a sbalzi termici >10°C	Divieto	Divieto	D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.f)

RISCHI FISICI

RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	IN GRAVIDANZA	PUERPERIO (fino a sette mesi dopo il parto)	RIFERIMENTI LEGISLATIVI
Esposizione a discomfort termico (come definito dalla norma UNI EN ISO 7730 e Linee Guida del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro)	In relazione alla Valutazione del Rischio	In relazione alla Valutazione del Rischio	D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.f)
Esposizione a radiazioni non Ionizzanti: ELF (Extremely Low Frequency) V LF (Very Low Frequency) Radiofrequenze Microonde	Divieto	Divieto se l'esposizione è superiore ai livelli di azione stabiliti dalla normativa vigente all' art. 208 D.Lgs 81/2008.	D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.e)
Radiazioni ottiche: Infrarosso Luce visibile Ultravioletto	Divieto	In relazione alla Valutazione del Rischio ai sensi dell'art. 216 D.Lgs 81/2008	D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.e)
Esposizione a radiazioni Ionizzanti	Divieto	Divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.D; art.8

SAPIENZA

RISCHIO CHIMICO e CANCEROGENO

RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	IN GRAVIDANZA	PUERPERIO (fino a sette mesi dopo il parto)	RIFERIMENTI LEGISLATIVI
RISCHIO CHIMICO (Titolo IX D.Lgs.81/08) *Se l'esito della valutazione del rischio chimico è irrilevante o superiore a irrilevante per la salute** **Per esposizione al rischio chimico si intende sia l'esposizione per utilizzo diretto degli agenti chimici sia l'eventuale esposizione per propagazione degli stessi nell'ambiente di lavoro.*	Divieto	Divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett. C, D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.3
AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI	Divieto	Divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.A e C

RISCHIO BIOLOGICO

RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	IN GRAVIDANZA	PUERPERIO (fino a sette mesi dopo il parto)	RIFERIMENTI LEGISLATIVI
RISCHIO BIOLOGICO Esposizione ad agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 . (Virus epatite B, C, rosolia, HIV, bacillo della tubercolosi, bacillo della sifilide, salmonella del tifo, toxoplasma, varicella)	Divieto	Divieto	D.Lgs.151/01 art.7, All.B lett.A.1.b), D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.2

RISCHI ERGONOMICI E CORRELATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)	**RIFERIMENTI LEGISLATIVI**
Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori* * L'entità del rischio dovrà essere valutata secondo quanto previsto dall'art. 168 comma 3 del D.Lgs 81/08	Divieto se per l'entità del rischio è attivata la sorveglianza sanitaria	Divieto se per l'entità del rischio è attivata la sorveglianza sanitaria	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.B D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.g)
Movimentazione manuale dei carichi (trasporto, sollevamento, sostegno, deposizione, spinta, traino, e spostamento pesi) * * L'entità del rischio dovrà essere valutata secondo quanto previsto dall'art. 168 comma 3 del D.Lgs 81/08	Divieto	Divieto se per l'entità del rischio è attivata la sorveglianza sanitaria	D.Lgs.151/01 art.7 comma 1 All. A comma 1
Sforzi fisici -colpi –urti	Divieto	Non c'è divieto	D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.a)
Rischio reazioni improvvise e violente	Divieto	Divieto	D.Lgs.151/01 art.7 All.A lett.L; art. 9 commi 1 e 3
LAVORO NOTTURNO* *Obbligo del datore di lavoro di modificare l'orario di lavoro della lavoratrice, se non possibile diventa motivo di astensione anticipata	Divieto	Divieto. Fino al compimento di un anno di età del bambino	D.Lgs.151/01 art.53

RISCHI ERGONOMICI E CORRELATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)	**RIFERIMENTI LEGISLATIVI**
STRESS LAVORO CORRELATO	Divieto se il rischio è valutato superiore "a basso" secondo i criteri valutativi proposti dalla Guida Operativa "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro o dal manuale Ad uso delle aziende in attuazione del dlgs 81/08 e smi "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato"- INAIL ex ISPESL o norme successive	Divieto se il rischio è valutato superiore "a basso" secondo i criteri valutativi proposti dalla Guida Operativa "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato" del Coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro o dal manuale Ad uso delle aziende in attuazione del dlgs 81/08 e smi "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro correlato"- INAIL ex ISPESL o norme successive	D.Lgs.151/01 art.11 All.C lett.A.1.g)

RISCHI ERGONOMICI E CORRELATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO			
RISCHI PRESENTI/ OPERAZIONI SVOLTE	**IN GRAVIDANZA**	**PUERPERIO** (fino a sette mesi dopo il parto)	**RIFERIMENTI LEGISLATIVI**
PENDOLARISMO Vengono valutati i seguenti punti: a) distanza (indicativamente oltre 100Km complessivi tra andata e ritorno); b) tempo di percorrenza (indicativamente oltre 2 ore) c) numero e tipo di mezzi di trasporto utilizzati (impiego di 2 o più mezzi); complessive tra andata e ritorno); d) caratteristiche del percorso (strade di montagna, condizioni meteorologiche sfavorevoli, ecc…).	Divieto se presenti almeno due degli elementi a lato indicati Dall'inizio del settimo mese se presente solo il requisito della distanza o del tempo di percorrenza..	Non c'è divieto	Linee direttrici della Commissione della Comunità Europea del 5/10/2000 - D.Lgs.151/01 art.17 comma 1, - D.Lgs.151/01 art.11 all.C lett.A.1.g)

SAPIENZA

Casi esemplificativi

Operatrice del SETTORE COMMERCIO AL DETTAGLIO E ALL' INGROSSO con la mansione di "commessa

Nel caso in esempio tutti i rischi presenti (in rosso) sono vietati durante la gravidanza, mentre in puerperio non sono pregiudizievoli tutti rischi, ma rimane solo il rischio MMC che dovrà essere valutato nella sua entità.

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
COMMERCIO AL DETTAGLIO E ALL' INGROSSO	Commessa	Attività in postura eretta prolungata Lavoro su scale impalcature e pedane MMC	Divieto	Da valutare

In questo caso se per il rischio MMC è prevista l'attivazione della sorveglianza sanitaria, la mansione sarà vietata "fino a 7 mesi dopo il parto", altrimenti sarà consentita.

Se l'attività è svolta ad esempio in un piccolo esercizio commerciale, i rischi indicati potrebbero non essere presenti (prodotti in vendita di piccole dimensioni e di peso non rilevante, il lavoro su scale non essere richiesto alla donna ma vicariato da altro soggetto,entità dell'attività non richiede la stazione eretta prolungata) in questo caso, l'attività potrà essere consentita anche in gravidanza.

Operatrice del SETTORE COMMERCIO AL DETTAGLIO E ALL' INGROSSO con mansione di "addetta al rifornimento scaffalature

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
COMMERCIO AL DETTAGLIO E ALL' INGROSSO	Addetta rifornimento scaffalature	Attività in postura eretta prolungata Lavoro su scale impalcature e pedane Ripetuti piegamenti e rotazione del busto Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori MMC	Divieto	Da valutare

Tutti i rischi in rosso sono vietati durante la gravidanza; mentre nel puerperio non sono pregiudizievoli tutti i rischi, ma solo i rischi MMC e Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori, che dovranno essere valutati nella loro entità.
In questo caso se per il rischio MMC e/o per il rischio Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori in azienda è prevista l'attivazione della sorveglianza sanitaria, la mansione sarà vietata "Fino a 7 mesi dopo il parto", come da indicazioni espresse nella "Tabella Rischi", altrimenti sarà consentita.

SAPIENZA

Operatrice del SETTORE ISTRUZIONE con la mansione di "personale di appoggio docente e non docente (ausilio ad allievi con gravi disturbi comportamentali o non autosufficienti dal punto di vista motorio)

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
ISTRUZIONE	Personale di appoggio docente e non docente (ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali)	Rischio reazioni improvvise e violente Rischio biologico MMC gravi disturbi comportamentali	Divieto	Divieto

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
ISTRUZIONE	Personale di appoggio docente e non docente (ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali)	Rischio biologico MMC non autosufficienti dal punto di vista motorio	Divieto	Da valutare

Operatrice nel SETTORE Agro-Alimentare: LAVORAZIONE CARNI con la mansione di "addetta al reparto lavorazione carni/confezionamento"

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Agro-Alimentare: LAVORAZIONE CARNI	Addetta lavorazione carni/confezionamento	Attività in postura eretta prolungata Rischio chimico Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori Esposizione a discomfort termico Mansione con esposizione a sollecitazione termiche estreme MMC	Divieto	Da valutare

WOMEN ON THE RISE

Operatrice nel SETTORE METALMECCANICO con la mansione "addetta alla saldatura "

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
METALMECCANICO	Saldatura	Rischio chimico Attività in postura eretta prolungata /in posizione seduta fissa** Esposizione a radiazioni non Ionizzanti	Divieto	Da valutare

l'attività descritta è vietata "in gravidanza", in quanto obbliga alla postura eretta prolungata. Nel post partum la postura non rappresenta più un rischio pregiudizievole per la salute, pertanto dovranno essere attentamente valutati gli altri 2 rischi (chimico e da esposizione a radiazioni non ionizzanti), secondo le indicazioni espresse nella "Tabella Rischi" per definire le misure preventive da adottare .

WOMEN ON THE RISE

SCHEDE TECNICHE

SETTORE AGRICOLTURA

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Addetta alla macchine agricole (preparazione terreno, semina o impianti, concimazione e trattamenti antiparassitari e diserbanti)	Lavori a bordo di mezzi di trasporto* Rischio biologico Rischio chimico **Sforzi fisici - colpi e urti** Lavoro con utilizzo di attrezzature comportanti vibrazioni o scuotimenti (vibrazioni trasmesse al corpo intero) Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori Esposizione a discomfort termico Esposizione a rumore **MMC**	**Divieto**	**Da valutare**
	# se utilizzate sostanze che contengono cancerogeni: **Rischio cancerogeno**	**Divieto**	**Divieto**

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Addetta al trattamento (sfalcio, spandimento, andanatura), raccolta foraggi prativi e loro stoccaggio	**Attività in postura eretta prolungata** **Ripetuti piegamenti e rotazioni del busto** **Sforzi fisici - colpi e urti** Esposizione a discomfort termico Lavoro con utilizzo di attrezzature e utensili comportanti vibrazioni o scuotimenti (vibrazioni trasmesse al corpo intero e al sistema mano-braccio) Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori Esposizione a rumore **MMC**	**Divieto**	**Da valutare**

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA

SETTORE AGROALIMENTARE

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Agro-Alimentare: INDUSTRIE DI TRASFORMAZIONE (casearia/ conserviera)	Addetta trattamento e lavorazione alimenti	Attività in postura eretta prolungata Esposizione a discomfort termico MMC	Divieto	Da valutare
	Addetta maturazione e stagionatura alimenti	Attività in postura eretta prolungata Esposizione a discomfort termico Esposizione a rumore MMC	Divieto	Da valutare

WOMEN ON THE RISE

SETTORE ALBERGHIERO

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Cameriera ai piani	Attività in postura eretta prolungata Lavoro su scale impalcature e pedane Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori Rischio chimico MMC	Divieto	Da valutare
Addetta alla reception	Lavoro notturno*	Divieto	Divieto
Cameriera al banco e ai tavoli	Attività in postura eretta prolungata	Divieto	Non c'è divieto
Cuoca e/o addetta mensa	Attività in postura eretta prolungata Rischio chimico Mansione con esposizione a sbalzi termici > 10°C Esposizione a discomfort termico MMC	Divieto	Da valutare

SETTORE IMPIANTI E CIRCOLI SPORTIVI

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Arbitri e ufficiali di gara	**Attività in postura eretta prolungata** **Sforzi fisici- colpi e urti** Esposizione a discomfort termico	Divieto	Da valutare
Istruttrici presso impianti sportivi di qualsiasi genere (palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi)	**Attività in postura eretta prolungata** **Ripetuti piegamenti e rotazione del busto** **Lavoro su scale impalcature e pedane** **Sforzi fisici- colpi e urti** Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori **MMC**	Divieto	Da valutare
Addetta manutenzione impianti sportivi (tecnici macchine…)	**Lavoro su scale impalcature e pedane** **Ripetuti piegamenti e rotazione del busto** **Sforzi fisici- colpi e urti** Lavoro a bordo di mezzi* **MMC**	Divieto	Da valutare

SETTORE PISCINE-PARCHI ACQUATICI-BALNEAZIONE

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Addetta alle operazioni di pulizia e riordino locali o stabilimenti	**Attività in postura eretta prolungata** Lavoro a bordo di mezzi di trasporto* **Ripetuti piegamenti e rotazione del busto** **Lavoro su scale impalcature e pedane** Rischio biologico Rischio chimico **MMC**	Divieto	Da valutare
Istruttrice (acqua-psicomotricità, nuoto, riabilitazione psicomotoria, pet-terapy, delfinoterapia)	**Ripetuti piegamenti e rotazione del busto** Rischio biologico **Sforzi fisici- colpi e urti** Rischio chimico **MMC**	Divieto	Da valutare
Addetta a operazioni di salvataggio/ Addetta assistenza bagnanti	**Ripetuti piegamenti e rotazione del busto** Rischio biologico **Sforzi fisici- colpi e urti** Rischio chimico Stress lavoro-correlato	Divieto	Da valutare

SETTORE SANITA'

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
REPARTI OSPEDALIERI Medici	Lavoro notturno* Rischio biologico Stress lavoro-correlato	Da valutare	Da valutare
REPARTI OSPEDALIERI personale infermieristico	Lavoro notturno* **Attività in postura eretta prolungata** Rischio biologico Rischio chimico **MMC** Stress lavoro-correlato	Divieto	Da valutare
REPARTI OSPEDALIERI O.S.S.	Lavoro notturno* **Attività in postura eretta prolungata** Rischio biologico Rischio chimico **MMC**	Divieto	Da valutare

* **Lavoro notturno e Lavoro a bordo di mezzi di trasporto:** ove non sia possibile una modifica delle condizioni (organizzative, tecniche) di lavoro, rappresentano da soli motivo di astensione anticipata. Nel caso del lavoro notturno l'astensione si estende fino ad un anno di età del bambino.

SETTORE SANITA'

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
SALE OPERATORIE	Lavoro notturno* **Esposizione a radiazioni ionizzanti** **Attività in postura eretta prolungata** Rischio biologico Rischio chimico Esposizione a radiazioni non ionizzanti Stress lavoro-correlato	Divieto	Divieto
Pronto Soccorso e Servizio Emergenza (118)	Lavoro notturno* **Rischio reazioni improvvise e violente** Lavoro a bordo di mezzi di trasporto* Rischio biologico **Sforzi fisici- Urti- Colpi** Mansione con esposizione a sbalzi termici > 10°C Stress lavoro-correlato **MMC**	Divieto	Divieto
Radio Diagnostica- Radioterapia - Medicina Nucleare	Lavoro notturno* **Esposizione a radiazioni ionizzanti** Rischio biologico Esposizione a radiazioni non ionizzanti **MMC**	Divieto	Divieto

Mansione	SETTORE SANITA' Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Laboratorio analisi R.I.A.	Lavoro notturno* Rischio biologico Esposizione a radiazioni non ionizzanti Rischio chimico	Da valutare	Da valutare
	# Se presente il rischio: **Esposizione a radiazioni ionizzanti**	Divieto	Divieto
Ambulatorio - Endoscopia	Rischio biologico Rischio chimico **MMC**	Divieto	Da valutare
Reparto Pschiatria e Servizio Salute Mentale	Lavoro notturno* **Rischio reazioni improvvise e violente** Rischio biologico Stress lavoro-correlato	Divieto	Divieto
Servizio Dipendenze Patologiche (ex SERT)	**Rischio reazioni improvvise e violente** Rischio biologico Stress lavoro-correlato	Divieto	Divieto

Mansione	SETTORE SANITA' Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Servizi Ambulatoriali	**Attività in postura eretta prolungata** Rischio biologico Rischio chimico	Divieto	Da valutare
Servizi di riabilitazione	**Attività in postura eretta prolungata** **Ripetuti piegamenti e rotazioni del busto** Rischio biologico Esposizione a radiazioni non ionizzanti **MMC** Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori	Divieto	Da valutare
Studio Dentistico	**Attività in postura eretta prolungata** Rischio biologico Rischio chimico Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori	Divieto	Da valutare
	# Se presente il rischio: **Esposizione a radiazioni ionizzanti**	Divieto	Divieto

SETTORE SANITA'

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Assistenza Domiciliare	**Rischio reazioni improvvise e violente** Lavoro a bordo di mezzi di trasporto* Rischio biologico **MMC** Stress lavoro- correlato	Divieto	Divieto
Dipartimento di Prevenzione	Rischio biologico Rischio chimico	Da valutare	Da valutare
	# Se l'attività presenta il rischio: **Sforzi fisici- Urti- Colpi**	Divieto	Non c'è divieto

SAPIENZA

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
		In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
Addetta assistenza disabili	Rischio biologico Stress lavoro-correlato **MMC** **Rischio reazioni improvvise e violente**	Divieto	Divieto
Badante	Rischio biologico Stress lavoro-correlato **MMC** **Rischio reazioni improvvise e violente**	Divieto	Divieto
Parrucchiera	**Attività in postura eretta prolungata** Rischio chimico Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori	Divieto	Da valutare
Estetista	**Attività in postura eretta prolungata** Rischio chimico Rischio biologico Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori Esposizione a radiazioni non ionizzanti	Divieto	Da valutare
Tatuatrice	Rischio biologico	Da valutare	Da valutare

Settore	Mansione	Possibili rischi presenti nella mansione	Periodo di astensione	
			In gravidanza	Fino a 7 mesi dopo il parto
UFFICI	Centralinista, call center	**Attività in posizione seduta fissa**	**Divieto** a partire dalla 21° settimana di gestazione	**Non c'è divieto**
	Videoterminalista	Attività in posizione seduta fissa ** Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori Stress lavoro-correlato	**Da valutare**	**Da valutare**
	Archivista e bibliotecaria	**Ripetuti piegamenti e rotazione del busto** **Lavori su scale, impalcature e pedane** **MMC**	**Divieto**	**Da valutare**
	Addetta al front-office	Attività in posizione seduta fissa** Stress lavoro-correlato	**Da valutare**	**Da valutare**

Attività in posizione seduta fissa: in assenza di altri rischi, è prevista l'astensione anticipata dal termine del 6° mese di gestazione

Il ruolo del medico competente

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Collaborazione tra m.c., DL e SPP alla valutazione dei rischi

Vdr riguarda **tutti i rischi presenti in azienda compresi quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza** (art.28 comma 1 DLgs 81/2008)

Il m.c. deve fornire gli strumenti conoscitivi essenziali per individuare condizioni di lavoro compatibili, mansioni alternative considerando i rischi **per la gravidanza ma anche per allattamento**

VR va fatta a priori, prima che si verifichi una gravidanza.

Procedura ben definita nel DVR

Cosa si può fare?

- Modificare l'organizzazione del lavoro
- Spostamento ad altra mansione compatibile
- Eventuale astensione anticipata dal lavoro durante la gravidanza e/o fino a 7 mesi dopo il parto

D.Lgs 81/2008 Art.28 - Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione…anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress** lavoro-correlato...e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere**…

La valutazione del rischio per le lavoratrici costituisce una **valutazione addizionale** e **non "asessuata"** del rischio che deve essere eseguita conformemente alle disposizioni del D.Lgs 81/2008

SAPIENZA

La valutazione deve comprendere

- **identificazione dei pericoli**
- **identificazione delle categorie di lavoratrici**
- **valutazione del rischio sia in termini qualitativi che quantitativi**

Natura, grado e durata dell'esposizione dovranno essere valutati dal datore di lavoro al fine di valutare tutti i rischi e tutte le ripercussioni
•sulla gravidanza o l'allattamento
•sulla salute delle lavoratrici
•definire le misure da adottare.

SAPIENZA

Il ruolo del medico competente

ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

rivolta al **datore di lavoro e alla lavoratrice**

- Possibili rischi lavorativi
- In corso di riunione annuale
- In corso di visite preventive o periodiche

VISITE MEDICHE

- Art. 41 Dlgs 81/2008: tali visite mediche **non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza**
- A richiesta della lavoratrice per rivalutare le condizioni di salute

CERTIFICAZIONE

-flessibilità congedo di maternità

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA

CERTIFICATO DEL MEDICO COMPETENTE
Per flessibilità del congedo di maternità
Ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 151/2001

Luogo, data

A:
Datore di lavoro
Nome della Ditta
Sig. ra

Oggetto: Richiesta di flessibilità del congedo di maternità (D. Lgs. 151/2001 art. 20).

Lavoratrice Sig.ra _____

Nata il _____

Epoca di gestazione _____ settimana _____

Epoca Presunta Parto _____

Dipendente della Ditta _____

Avente sede a _____ in via _____

Con la mansione di_____

Si certifica, su richiesta dell'interessata, quanto segue:

- **le mansioni svolte sono compatibili con la gravidanza**
- **tali mansioni non controindicano il posticipo del congedo di maternità ad un mese prima dell'epoca presunta del parto**

Il Medico Competente

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA

Il ruolo del medico del lavoro SPRESAL

Nell'ambito della vigilanza sulla tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, accerta la corretta applicazione della normativa, verifica che la valutazione venga fatta e che sia corrispondente alle reali condizioni di lavoro presenti in azienda

- Interazione con Medico competente
- Esamina documentazione fornita dall'azienda
- Effettua controlli diretti in ambiente di lavoro

Se riscontra **carenze** in merito alla vdr, alle misure di tutela, alla procedura di allontanamento dal rischio e all'informazione da fornire alle lavoratrici, redige in qualità di **UPG**, un verbale con lo scopo di gestire correttamente anche i rischi per le lavoratrici in gravidanza

•Collabora con la **Direzione Provinciale del lavoro** nell'adozione dei provvedimenti di competenza come anticipazione del congedo di maternità o convalida del cambio mansione, anche **attivando direttamente la procedura di tutela nel caso di lavoro a rischio**

1. **Aziende in cui è nominato il MC:**

   è indispensabile la partecipazione attiva di tutte le figure aziendali della prevenzione, ivi compreso il MC, al fine di individuare reali misure di tutela per la lavoratrice gestante e in allattamento.

   E' opportuno che la valutazione sia fatta sempre a priori, prima cioè che si verifichi una gravidanza in modo tale da poter prevedere in anticipo quali misure di protezione adottare ed effettuare una corretta informazione e formazione della lavoratrice circa i rischi per la gravidanza e l'allattamento in relazione all'attività lavorativa svolta.

2. **Aziende in cui non è nominato il MC:**

essenziale il ruolo dello SPISAL nel supportare il DL nella gestione della tutela della lavoratrice nei casi di lavoro a rischio e nell'accertare la corretta applicazione della normativa.

Prezioso il contributo di ginecologi e medici di medicina generale nell'inviare le lavoratrici allo SPISAL

TUTELA DELLA LAVORATRICE MADRE NELLO STUDIO ODONTOIATRICO

La lavoratrice deve comunicare lo stato di gravidanza al DL

- Il DL deve **immediatamente allontanare** la lavoratrice in gravidanza dalle attività a rischio (vedi tabelle 1 e 2)
- Se sono disponibili **mansioni alternative adeguate** (es. segreteria o altre che non comportino nessuno dei fattori di rischio elencati in tabella 1) la lavoratrice può essere adibita a queste attività per tutta la gravidanza.

Il DL dovrà comunicare il cambio mansione al Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL, competente per

- **Se non sono disponibili mansioni adeguate** il DL effettua comunicazione allo SPRESAL, inviando contestualmente la lavoratrice allo Servizio stesso, munita del certificato di gravidanza redatto dal ginecologo, per la compilazione della richiesta formale di congedo di maternità anticipata per lavoro a rischio.

SAPIENZA

In attesa della sostituzione è possibile **adibire temporaneamente** la lavoratrice **esclusivamente** a compiti lavorativi **a rischio biologico assente** (elencati nella tabella 2), che **non comportino uso di sostanze o preparati chimici pericolosi ed esposizione a radiazioni ionizzanti, evitando contestualmente alla lavoratrice la stazione eretta prolungata.**

WOMEN ON THE RISE

SAPIENZA

Studi odontoiatrici, lavori vietati per tutto il periodo della gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto

FATTORI DI RISCHIO	DIVIETO DI ESPOSIZIONE	
	IN GRAVIDANZA	E FINO A 7 MESI DOPO IL PARTO
Stazione eretta prolungata	Si	No
Posture incongrue	Si	No
Radiazioni ionizzanti	Si	Si
Rischio chimico: sostanze e preparati irritanti, sensibilizzanti, nocivi o tossici	Si	Si
Rischio biologico	Si	Si

RISCHIO BIOLOGICO

assente

- Compiti di segreteria e amministrativi compresi i rapporti con i fornitori.
- Allestimento materiali e strumentario (sterile) per prestazione successiva, solo dopo riordino e bonifica
- Raccolta dati durante sondaggio parodontale
- Mansione di tutor e affiancamento propedeutico per nuovo personale
- Assistenza visite di controllo e 1°visita
- Assistenza ortodontica
- Assistenza in protesi esclusa preparazione protesica subgengivale: impronte, prova manufatti, cementazione, sedute di ritocco.
- Assistenza in odontoiatria conservativa con uso di diga di gomma esclusa endodonzia

presente

- Riordino studio dopo la prestazione conservativa
- Riordino studio dopo la prestazione chirurgica
- Decontaminazione strumentario
- Detersione e manovre preliminari alla sterilizzazione dello strumentario
- Assistenza in parodontologia: detartrasi, scaling.
- Sviluppo radiografie endorali (rischio chimico)
- Assistenza in endodonzia
- Assistenza in chirurgia odontoiatrica
- Assistenza per preparazione protesica sub gengivale
- Assistenza in odontoiatria conservativa senza uso di diga di gomma

mansionario dell'assistente alla poltrona:rischio biologico