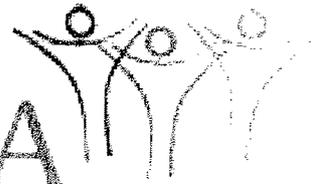


D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (G.U. n.101 del 30 aprile 2008)

VALDERA
UNIONE DEI COMUNI



Rev. giugno 2011

INDICE

1. OBIETTIVI E SCOPI
 2. CONTENUTI
 3. AZIENDA – DATI GENERALI
 4. SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
 5. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
 6. DESCRIZIONE DEL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
 7. CARATTERISTICHE STRUTTURALI ED IMPIANTISTICHE – IGIENE DEI LUOGHI DI LAVORO – SICUREZZA ANTINFORTUNISTICA
 8. ELENCO LAVORATORI DELL’AZIENDA E MANSIONARIO
 9. MODELLO ORGANIZZATIVO - ORGANIGRAMMA - FUNZIONIGRAMMA
 10. RIASSUNTO DEI RISCHI DEI LAVORATORI
 11. VALUTAZIONE DEL RISCHIO D’INCENDIO
 12. MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI (TABELLEA NIOSH) TITOLO VI
 13. ATTREZZATURE VIDEOTERMINALI - TITOLO VII
 14. VALUTAZIONE DEL RISCHIO DERIVANTE DALL’ESPOSIZIONE AL RUMORE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO – TITOLO VIII, CAPO II
 15. VALUTAZIONE DEL RISCHIO DERIVANTE DALL’ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO – TITOLO VIII, CAPO III
 16. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA CAMPI ELETTROMAGNETICI – TITOLO VIII, CAPO IV
 17. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI – TITOLO VIII, CAPO V
 18. VALUTAZIONE DEL RISCHIO CHIMICO – TITOLO IX, CAPO I
 19. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI – TITOLO IX, CAPO II
 20. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESI ALL’ESPOSIZIONE ALL’AMIANTO – TITOLO IX, CAPO III
 21. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESI ALL’ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLIGICI – TITOLO X
 22. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESI ALLA PRESENZA DI ATMOSFERE ESPLOSIVE – TITOLO XI
-

23. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESI ALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

24. USO DI SOSTANZE ILLECITE - PROTOCOLLO

25. PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI

26. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

27. CERTIFICAZIONE E SOTTOSCRIZIONE

ALLEGATI

- DOCUMENTO SUL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO
-

Si procederà alla rielaborazione del documento in caso di variazioni nell'organizzazione aziendale ed ogni qualvolta l'implementazione del sistema di sicurezza aziendale, finalizzato ad un miglioramento continuo del grado di sicurezza, la faccia ritenere necessaria.

Per la redazione del documento si è proceduto alla individuazione delle *ATTIVITA' LAVORATIVE* presenti all'interno della Casa di cura (intese come attività che non presuppongano una autonomia gestionale ma che sono finalizzate a fornire un servizio completo e ben individuabile nell'ambito dell'attività).

All'interno di ogni attività lavorativa sono state individuate le singole *FAST* a cui sono associate:

- Sostanze e preparati chimici impiegati
- Addetti
- D.P.I.

Ad ogni singola fase sono stati attribuiti i rischi:

- derivanti dalla presenza dell'operatore nell'ambiente di lavoro
- indotti sul lavoratore dall'ambiente esterno
- conseguenti all'uso di macchine ed attrezzature
- connessi con l'utilizzo di sostanze, preparati o materiali pericolosi per la salute.

3. AZIENDA – DATI GENERALI

L'Azienda opera su più sedi e precisamente:

Unione Valdera – sede di Pontedera

Polo alta valdera – sede di Peccioli

Protezione civile – sede di Ponsacco

Biblioteca

Unione Valdera - Via Brigate partigiane, 4 - 56025 Pontedera (PI)

Tel. 0587.299.560 - Fax 0587.292.771 - e.mail info@unione.valdera.pi.it

P.I 01897660500

Polo Alta Valdera – via De Chirico, 11 – 56037 Peccioli

Tel. 0587672411 – Fax 0587672450

4. SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

All'attuazione delle procedure di valutazione dei rischi nell'Azienda hanno concorso, secondo i livelli di responsabilità e le rispettive competenze, le strutture qui di seguito riportate.

4.1 Servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Questa struttura è prevista come obbligo del datore di lavoro nell'ambito di un'attività oppure all'interno dell'azienda ovvero dell'unità organizzativa. I componenti di tale struttura sono dei collaboratori del datore di lavoro cui quest'ultimo dovrà fornire tutte le informazioni perché possano assolvere i loro compiti. Il Datore di Lavoro ha ottemperato a quanto disposto dall' art. 31 del D. Lgs. 81/08 per la costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In particolare, come previsto all'art. 31 comma 1 del D.Lgs. 81/08, il Datore di Lavoro ha incaricato un professionista esterno **Arch. Fantozzi Roberto** che svolgerà i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

L'art. 31 comma 1 del D.Lgs. 81/08, cita, infatti:

"Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo."

Il R.S.P.P. è in possesso di tutti i requisiti previsti dall'art. 32 del D.Lgs 81.

4.2 Componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione

Datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Nominativo:

Dott. Giovanni Forte

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione : persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 81/08 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Nominativo:

Arch. Roberto Fantozzi

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Nominativo:

Medico competente – M.C.: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D.Lgs. 81/08, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, dello stesso D.Lgs., con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.

Requisiti formativi e professionali del medico competente (art. 38)

Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o tossicologia industriale o igiene industriale o fisiologia e igiene del lavoro o clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

I medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica di concerto con il Ministero della salute. I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute.

Nominativo:

Dott.ssa Annamaria Biagini

4.3 Addetti alla sicurezza

interni



esterni



	NOMINATIVO	FUNZIONI/COMPITI	SEDE
1	Mazzinghi Benedetta	Addetta pronto soccorso	Polo Valdera
2	Minuti Cinzia	Addetta pronto soccorso	Polo Valdera
3	Parrini Grazia	Addetta pronto soccorso e antincendio	Polo Valdera
4	Betti Miria	Addetta pronto soccorso e antincendio	Polo Alta Valdera
5	Giovannetti Federica	Addetta pronto soccorso	Polo Alta Valdera
6	Giuntini Michela	Addetta pronto soccorso	Polo Alta Valdera
7	Marianelli Matteo	Addetto antincendio	Polo Alta valdera
8	Morelli Andrea	Addetto antincendio	Polo Alta Valdera
9	Romano Leonardo	Addetta pronto soccorso	Polo Alta Valdera
10	Marinari Anna Maria	Addetta pronto soccorso e antincendio	Polo Valdera
11	Bracaloni Silvia	Addetta antincendio	Biblioteca

5. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La metodologia applicata deriva direttamente dai dettami del Decreto. Le varie fasi che la compongono sono di seguito esplicitate:

- Definizione delle unità produttive omogenee
- Individuazione delle fonti generali di rischio
- Individuazione di rischi specifici
- Individuazione dei soggetti esposti a rischio
- Valutazione del rischio
- Definizione delle misure di prevenzione e protezione
- Definizione delle priorità degli interventi

Il lavoro è stato condotto prendendo in esame, nei vari ambienti (interni ed esterni), i posti di lavoro, le attrezzature, ecc., con riferimento anche alle fonti di rischio specifiche che sono oggetto di esame (medico competente, antincendio, impiantistica, ecc.). Ogni ambiente od ogni specifica situazione di svolgimento delle attività sono stati identificati e per ciascuno è stata redatta la scheda di valutazione. In questo modo, si può disporre di un quadro di riferimento il più preciso possibile delle tematiche di sicurezza del posto di lavoro anche rispetto a situazioni contingenti. Ciascuna fonte di pericolo individuata (attrezzature di lavoro, ambienti di lavoro, sostanze e prodotti chimici e biologici, postura sul posto di lavoro, impianti, ecc.), è stata primariamente oggetto di un giudizio preventivo sulla possibilità di eventuale eliminazione - (PRINCIPIO DI PREVENZIONE). Ove ciò non sia risultato possibile, sono state esaminate

eventuali norme specifiche di regolamentazione, verificandone il rispetto e fornendo le specifiche per un eventuale adeguamento. La verifica e il controllo è proseguita con l'accertamento del rispetto degli standard tecnici, ove esistenti, e delle norme di buona tecnica - (PRINCIPIO LEGISLATIVO E DI BUONA TECNICA). È stata infine presa conoscenza della storia pregressa rispetto agli infortuni sul lavoro e all'igiene della realtà in cui si opera - (PRINCIPIO DI POLITICA DELLA SICUREZZA AZIENDALE). L'individuazione delle fonti di potenziali pericoli si è infine completata sulla base dell'esperienza acquisita ed in analogia a quanto adottato in casi simili, per quanto attiene l'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro. Si è cercato, in ogni caso, di evidenziare soprattutto alcune specificità, presupponendo che quanto attiene a norme precedenti (D.P.R. n. 547/55, D.P.R. n. 303/56, ecc.) sia stato o debba essere immediatamente adeguato.

6. DESCRIZIONE DEL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

La metodologia adottata nella Valutazione dei Rischi ha tenuto conto del contenuto specifico del D.L. 81/2008. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs. 81/08, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, ha riguardato tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli inerenti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavorocorrelato, secondo i contenuti dell' *accordo europeo dell'8 ottobre 2004*, 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, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Si è fatto riferimento alle seguenti definizioni:

- **pericolo**: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (attrezzatura, prodotto, modello organizzativo, postazione di lavoro) avente la potenzialità di causare danni;
- **rischio**: probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione, ad un determinato fattore.

Le valutazioni si sono basate sui seguenti aspetti:

- esame dell'organizzazione del lavoro nei vari reparti;
- osservazione dell'ambiente di lavoro (requisiti dei locali di lavoro, vie di accesso, sicurezza delle attrezzature, microclima, illuminazione, rumore, agenti fisici e nocivi);
- identificazione dei compiti seguiti sul posto di lavoro (per valutare i rischi derivanti dalle singole mansioni);
- osservazione delle modalità di esecuzione del lavoro (in modo da controllare il rispetto delle procedure e se queste comportano altri rischi);
- esame dei modelli di lavoro (per valutare l'esposizione ai rischi);
- esame dell'ambiente per rilevare i fattori esterni che possano avere effetti sul posto di lavoro (illuminazione, aerazione);
- rassegna dei fattori psicologici, sociali e fisici che possono contribuire a creare stress sul lavoro e studio del modo in cui essi interagiscono fra di loro e con altri fattori nell'organizzazione e nell'ambiente di lavoro.

Le osservazioni compiute sono state confrontate con i criteri stabiliti per garantire la sicurezza e la sanità, in base a:

- ⇒ norme legali
- ⇒ norme e orientamenti pubblicati
- ⇒ principi gerarchici della prevenzione dei rischi
 - evitare i rischi
 - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o lo è meno
 - combattere i rischi alla fonte
 - applicare provvedimenti collettivi di protezione piuttosto che individuali
 - adeguarsi al progresso tecnico e ai cambiamenti nel campo dell'informazione
 - cercare di garantire un miglioramento del livello di protezione.

La tipologia dei rischi da valutare è stata desunta dalle "Linee Guida per la Valutazione dei Rischi nelle Piccole e Medie Imprese" redatte dall'I.S.P.E.S.L.

I rischi sono quindi stati classificati come segue:

RISCHI PER LA SICUREZZA	RISCHI PER LA SALUTE	RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI
Strutturali	Agenti Chimici	Organizzazione del Lavoro
Meccanici	Agenti Fisici	Fattori Psicologici
Elettrici	Agenti Biologici	Fattori Ergonomici
Sostanze Pericolose	Materiali radioattivi	Condizioni di Lavoro Difficili
Esplosioni e Incendi		

Attribuendo al lavoratore un ruolo centrale, si è dato inizio al processo valutativo individuando gruppi di lavoratori per mansioni che possono essere considerati omogeneamente esposti a tutti i principali fattori di rischio sopra riportati. In base alle indicazioni ricevute ed alla analisi dei rilievi effettuati è stato possibile identificare e stimare i pericoli potenziali in termini di gravità e probabilità nonché le possibili interazioni con i lavoratori esposti. Gli indici di probabilità **P**, e gravità **D**, considerati e posti a base di questa metodologia di valutazione, sono riportati nelle tabelle 1 e 2.

L'indice di probabilità indica la previsione di accadimento dell'evento temuto, tenuto conto delle condizioni di esercizio di macchine e impianti, della specifica organizzazione del lavoro, degli interventi tecnici, organizzativi e procedurali già messi in atto e la cui efficacia è nota, o almeno soggettivamente nota al compilatore.

L'indice di gravità indica invece l'entità prevedibile del danno conseguente al verificarsi dell'evento temuto.

Definiti il danno e la probabilità, il rischio è automaticamente graduato mediante la formula:

$$R = P \times D$$

Una tale rappresentazione costituisce di per sé un punto di partenza per la definizione delle priorità e la programmazione temporale degli interventi di protezione e prevenzione da adottare. La valutazione numerica del rischio permette di identificare la seguente scala di priorità secondo cui effettuare gli interventi migliorativi:

Indice di rischio	Valutazione	Priorità
$R > 8$	Elevato	Azioni correttive indilazionabili
$4 \leq R \leq 8$	Medio	Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza
$1 \leq R < 4$	Basso	Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve medio termine e/o in fase di programmazione

Il significato che si intende attribuire alla valutazione è di due ordini:

- individuare, per ogni gruppo omogeneo, i pericoli di maggior rilievo per probabilità di accadimento o per gravità del danno che ne può conseguire, anche al fine di stabilire un criterio di massima per la definizione della priorità di intervento;
- disporre di un indice valutativo utilizzabile nel monitoraggio della efficacia delle attività di prevenzione, nella ripetizione periodica della valutazione sarà in tal modo possibile verificare il progressivo miglioramento di tali indici per ogni gruppo omogeneo, nonché di volta in volta approfondire quali elementi di dettaglio ne abbiano determinato l'evoluzione.

Dopo aver verificato i rischi afferenti alle mansioni considerate sono compilate delle schede riassuntive con l'indicazione delle misure di sicurezza già attuate e di quelle atte a migliorarle e dalla quale poi si desume il programma operativo per gli ulteriori interventi.

Le schede riassuntive sono riportate nell'**allegato 4** della presente valutazione.

6.3 Criteri di Valutazione dei Rischi

Applicazione della formula $R = P \times D$ ai fini della valutazione dei rischi

Probabilità					
4	4	8	12	16	
3	3	6	9	12	
2	2	4	6	8	
1	1	2	3	4	
	1	2	3	4	Danno

Priorità degli interventi

- $R > 8$ Azioni correttive indilazionabili
- $4 \leq R \leq 8$ Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza
- $1 \leq R < 4$ Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve/ medio termine

7. CARATTERISTICHE STRUTTURALI ED IMPIANTISTICHE – IGIENE DEI LUOGHI DI LAVORO – SICUREZZA ANTINFORTUNISTICA

UNIONE VALDERA - POLO PONTEDERA

AMBIENTI DI LAVORO

Strutture

L'attività è svolta all'interno di vani ricavati all'interno di edifici con struttura in cls armato. Tutti gli ambienti di lavoro risultano in buono stato di conservazione ed all'esame visivo non presentano problemi dal punto di vista statico.

Pavimenti/Rivestimenti

I pavimenti degli ambienti di lavoro sono in buono stato di conservazione e non dimostrano asperità o difetti di planarità; non determinano scivolamenti e sono conformi agli indirizzi tecnici di igiene per gli ambienti di lavoro della Regione Toscana.

Infissi/Rapporti aeroilluminanti degli ambienti

Gli edifici sono dotati di superfici finestrate sia apribili che fisse. Tali superfici garantiscono il rispetto dei rapporti aeroilluminanti previsti dalla vigente normativa.

Altezza interna ambienti

Le altezze interne sono conformi agli indirizzi tecnici di igiene per gli ambienti di lavoro della Regione Toscana.

Uscite d'esodo

Le uscite d'esodo sono in numero e dimensioni tali da garantire il corretto esodo in caso di emergenza.

Barriere architettoniche

Gli edifici hanno caratteristiche conformi alla legge 13/89 ed al D.M. 236/89.

Spogliatoio

Il tipo di attività non richiede la disposizione dello spogliatoio

Arredi

Gli arredi presenti sono idonei al tipo di attività svolta ed ergonomicamente idonei all'uso.

IMPIANTI

Impianto elettrico e di illuminazione

La fornitura d'energia elettrica ai vari edifici è garantita dalla rete pubblica attraverso gruppi di misura ENEL con fornitura in bassa tensione. Gli impianti sono realizzati con materiali (protezioni e conduttori) idonei al luogo, alle lavorazioni ed alla potenza impegnata.

I quadri elettrici sono corredati di interruttori differenziali e magnetotermici per la protezione delle linee di alimentazione delle utenze.

I sistemi d'utenza per illuminazione d'emergenza sono posti su circuiti separati alimentati immediatamente a valle dei gruppi di misura ENEL con proprio interruttore. Gli impianti sono stati eseguiti tenendo conto delle normative vigenti. La rispondenza degli impianti elettrici è attestata con la procedura di cui alla legge n. 46/90 o 37/08.

Impianto di terra

L'impianto di terra è conforme alle norme.

Impianto termico

Tutti gli ambienti di lavoro sono dotati di impianto di riscaldamento/raffrescamento. Gli impianti rispecchiano quanto stabilito dalla normativa vigente.

SICUREZZA ANTINFORTUNISTICA

I dispositivi/procedure di sicurezza antinfortunistica sono costituiti da:

- mezzi mobili di estinzione degli incendi (estintori)
- impianto fisso di estinzione incendi con idranti
- impianto di rilevazione e allarme incendio
- illuminazione di emergenza
- cartellonistica d'esodo
- procedure di sicurezza

---oooOOOooo---

UNIONE VALDERA - POLO ALTA VALDERA

AMBIENTI DI LAVORO

Strutture

L'attività è svolta all'interno di un unico ampio edificio; all'esame visivo tutti gli ambienti di lavoro non presentano problemi dal punto di vista statico.

Pavimenti/Rivestimenti

I pavimenti degli ambienti di lavoro sono in buono stato di conservazione e non presentano asperità o non planarità; non determinano scivolamenti e sono conformi agli indirizzi tecnici di igiene per gli ambienti di lavoro della Regione Toscana.

Infissi/Rapporti aeroilluminanti degli ambienti

Gli edifici sono dotati di superfici finestrate sui tamponamenti perimetrali e sulla copertura. Una percentuale delle finestrate sono apribili. Durante il sopralluogo sono emerse perplessità circa il rispetto dei corretti rapporti aeroilluminanti degli ambienti.

Da un primo esame risulta che **tali rapporti non sono del tutto soddisfatti**; nel caso specifico occorrerà approfondire l'analisi di questo aspetto dato che gli ambienti **potrebbero non essere conformi** agli indirizzi tecnici di igiene per gli ambienti di lavoro della Regione Toscana.

Altezza interna ambienti

Le altezze interne sono conformi agli indirizzi tecnici di igiene per gli ambienti di lavoro della Regione Toscana.

Uscite d'esodo

Le uscite d'esodo sono in numero e dimensioni tali da garantire il corretto esodo in caso di emergenza.

Barriere architettoniche

Gli edifici hanno caratteristiche conformi alla legge 13/89 e la D.M. 236/89.

Spogliatoi

Si registra l'assenza dello spogliatoio per cui gli armadietti presenti sono posizionati nei servizi. **Ai sensi del D.lgs 81/08 l'attività non potrebbe essere svolta in assenza di spogliatoio a norma.** Tra l'altro gli spogliatoi dovrebbero essere due; uno per uomini ed uno per donne.

Arredi

Gli arredi presenti sono idonei al tipo di attività svolta ed ergonomicamente idonei all'uso. I vigili urbani presentano alcune carenze nelle dotazioni di ufficio. L'archivio non ha scaffali a sufficienza e risulta eccessivamente ingombro.

IMPIANTI

Impianto elettrico e di illuminazione

La fornitura d'energia elettrica ai vari edifici è garantita dalla rete pubblica attraverso gruppi di misura ENEL con fornitura in bassa tensione.

Gli impianti sono stati realizzati con materiali (protezioni e conduttori) idonei al luogo, alle lavorazioni ed alla potenza impegnata.

I quadri elettrici sono corredati di interruttori differenziali e magnetotermici per la protezione delle linee di alimentazione delle utenze.

I sistemi d'utenza per illuminazione d'emergenza sono posti su circuiti separati alimentati immediatamente a valle dei gruppi di misura ENEL con proprio interruttore.

L'impianto di illuminazione di emergenza è parzialmente carente e non soddisfa completamente le esigenze di sicurezza in caso di esodo di emergenza.

La rispondenza degli impianti elettrici è attestata con la procedura di cui alla legge n. 46/90 o 37/08 ma non è stato possibile reperire le dichiarazioni di conformità degli impianti.

Impianto di terra

L'impianto di terra è conforme alle norme.

Impianto di riscaldamento/raffrescamento

Le varie sedi dell'Unione sono dotate di impianto termico per il riscaldamento degli ambienti di lavoro. Gli impianti denunciano frequenti anomalie di funzionamento che determinano carenze nel trattamento dell'aria negli ambienti di lavoro.

Impianto di scarico fognario

L'impianto di scarico fognario determina cattivi odori che ristagnano in permanenza nei luoghi di lavoro. E' necessario approfondire l'indagine per capire la natura del cattivo funzionamento dell'impianto di scarico. Da una prima analisi emerge la probabile carenza di colonne di ventilazione degli scarichi.

SICUREZZA ANTINFORTUNISTICA

I dispositivi/procedure di sicurezza antinfortunistica sono costituiti da:

- mezzi mobili di estinzione degli incendi (estintori)
- impianto di rilevazione e allarme incendio
- illuminazione di emergenza (**risulta parzialmente carente**)
- cartellonistica d'esodo (**risulta parzialmente carente**)
- procedure di sicurezza

---oooOOOooo---

PROTEZIONE CIVILE - PONSACCO

AMBIENTI DI LAVORO

Strutture

L'attività è svolta all'interno di un capannone con annesso ufficio; all'esame visivo non si evidenziano problemi dal punto di vista statico.

Pavimenti/Rivestimenti

I pavimenti degli ambienti di lavoro sono in buono stato di conservazione; non prevedono asperità o vistose non planarità; non determinano scivolamenti e sono conformi agli indirizzi tecnici di igiene per gli ambienti di lavoro della Regione Toscana. Durante il sopralluogo si è rilevata la carenza di pulizia con ammassi di polvere da rimuovere.

Infissi/Rapporti aeroilluminanti degli ambienti

Gli edifici sono dotati di superfici finestrate sui tamponamenti perimetrali alcune delle quali risultano apribili. Tali superfici garantiscono il rispetto dei rapporti aeroilluminanti previsti dalla vigente normativa.

Altezza interna ambienti

Le altezze interne sono conformi agli indirizzi tecnici di igiene per gli ambienti di lavoro della Regione Toscana.

Uscite d'esodo

Le uscite d'esodo sono assenti. Mancano le condizioni minime di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Barriere architettoniche

Gli edifici hanno caratteristiche conformi alla legge 13/89 e la D.M. 236/89.

Spogliatoio

Si registra l'assenza dello spogliatoio per cui gli armadietti presenti sono posizionati all'interno del capannone ed in vista. **Ai sensi del D.lgs 81/08 l'attività non potrebbe essere svolta senza la presenza di spogliatoio a norma.**

Arredi

Gli arredi presenti sono idonei al tipo di attività svolta ed ergonomicamente idonei all'uso.

IMPIANTI

Impianto elettrico e di illuminazione

La fornitura d'energia elettrica ai vari edifici è garantita dalla rete pubblica attraverso gruppi di misura ENEL con fornitura in bassa tensione.

Gli impianti sono stati realizzati con materiali (protezioni e conduttori) idonei al luogo, alle lavorazioni ed alla potenza impegnata.

I quadri elettrici sono corredati di interruttori differenziale e magnetotermici per la protezione delle linee di alimentazione delle utenze.

L'impianto di illuminazione di emergenza non è presente; mancano le condizioni minime di sicurezza degli ambienti di lavoro.

La rispondenza degli impianti elettrici è attestata con la procedura di cui alla legge n. 46/90 o 37/08 ma non è stato possibile reperire le dichiarazioni di conformità degli impianti.

Impianto di terra

L'impianto di terra ad un primo esame sembra conforme.

Impianto termico

L'impianto termico non è presente all'interno del capannone.

SICUREZZA ANTINFORTUNISTICA

I dispositivi/procedure di sicurezza antinfortunistica sono costituiti da:

- mezzi mobili di estinzione degli incendi (estintori posizionati irrazionalmente)
- impianto fisso di estinzione incendi con idranti
- impianto di rilevazione e allarme incendio
- illuminazione di emergenza
- cartellonistica d'esodo (carente)
- procedure di sicurezza

8. ELENCO LAVORATORI DELL'AZIENDA E MANSIONARIO

Vedi allegato n.1

9. ORGANIGRAMMA – FUNZIONIGRAMMA DELL'AZIENDA

Vedi allegato n.2

10. RIASSUNTO DEI RISCHI DEI LAVORATORI

Vedi allegati n.3

11. VALUTAZIONE RISCHIO INCENDIO

Vedi allegato n.4

12. MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI (INDICE MAPO) TITOLO VI

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che implicano un rischio da Movimentazione Manuale dei carichi come previsto dal Titolo VI Allegato XXXIII.

13. ATTREZZATURE VIDEOTERMINALI - TITOLO VII

Vedi allegato n.5

14. VALUTAZIONE DEL RISCHIO DERIVANTE DALL'ESPOSIZIONE AL RUMORE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO – TITOLO VIII CAPO II

Vedi allegato n.6

15. VALUTAZIONE DEL RISCHIO DERIVANTE DALL'ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO – TITOLO VIII CAPO III

Vedi allegato n.7

16. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA CAMPI ELETTROMAGNETICI – TITOLO VIII CAPO IV

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che implicano l'esposizione a campi elettromagnetici negli ambienti di lavoro. Verrà comunque pianificata una verifica dell'esposizione ai campi elettromagnetici ai sensi dell'art. 209 del D.Lgs 81/2008 entro 30 aprile 2012.

17. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI – TITOLO VIII CAPO V

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che implicano l'esposizione a sorgenti di radiazioni ottiche negli ambienti di lavoro come previsto agli artt. 213 e seguenti del D.Lgs 81/2008.

18. VALUTAZIONE DEL RISCHIO CHIMICO – TITOLO IX CAPO I

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che comportano il rischio di esposizione a vapori nocivi e/o al contatto con sostanze chimiche come previsto agli artt. 221 e seguenti del D.Lgs 81/2008

19. VALUTAZIONE DEI RISCHI DA AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI – TITOLO IX CAPO II

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che implicano l'uso e/o la manipolazione di sostanze o preparati pericolosi riportanti le indicazioni previste dall'art. 233 e seguenti del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni

20. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALL'ESPOSIZIONE ALL'AMIANTO – TITOLO IX CAPO III

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che implicano l'esposizione ad amianto negli ambienti di lavoro così come previsto agli artt 246 e seguenti del D.Lgs 81/2008.

21. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALL'ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLIGICI – TITOLO X

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che implicano l'uso e/o la manipolazione di agenti biologici di cui all'art. 266 e seguenti del D.Lgs 81/2008

22. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALLA PRESENZA DI ATMOSFERE ESPLOSIVE – TITOLO XI

L'analisi del ciclo di lavoro **non ha evidenziato** la presenza di attività che implicano l'esposizione ad atmosfere esplosive negli ambienti di lavoro così come previsto agli artt 287 e seguenti del D.Lgs 81/2008.

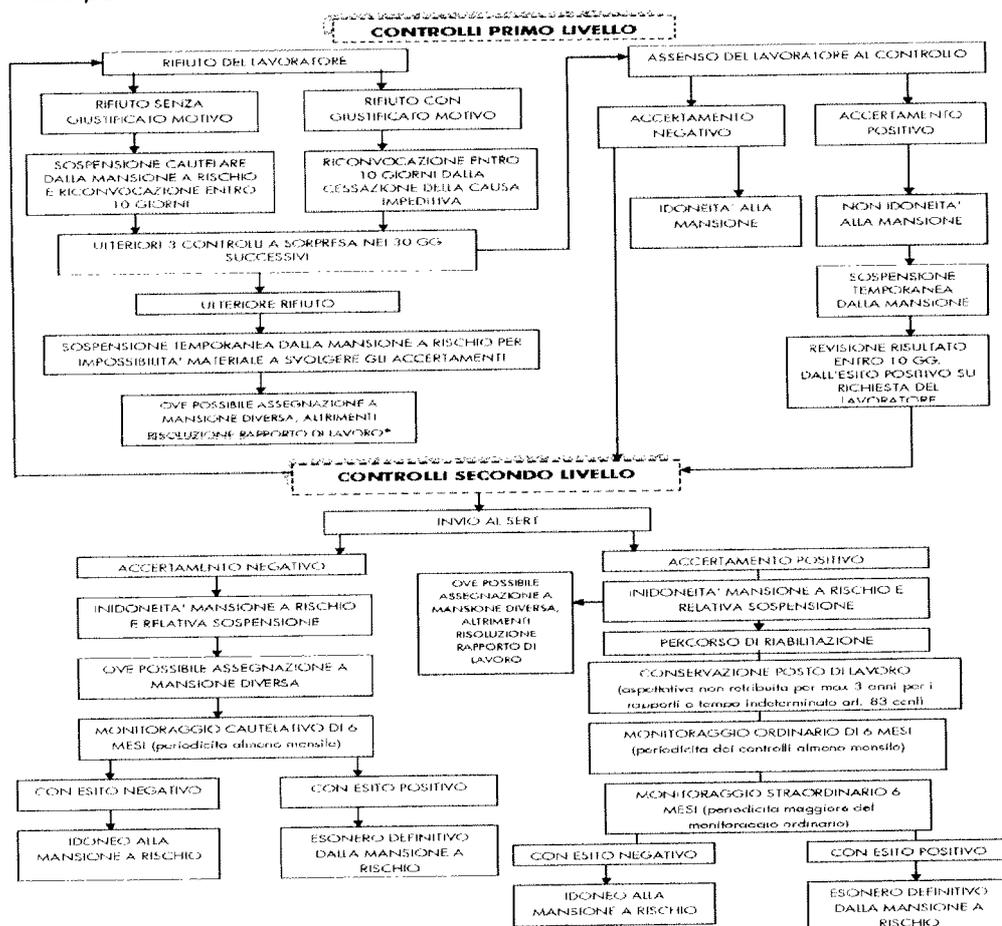
23. VALUTAZIONE DEI RISCHI CONNESSI ALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO

Vedi allegato n.8

24. USO DI SOSTANZE ILLECITE - PROTOCOLLO

La norma prevede che, nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, il Datore di Lavoro è tenuto a sottoporre i lavoratori addetti alle attività in oggetto alla sorveglianza sanitaria, in base a quanto previsto all'art. 41, comma 4, del D.Lgs. 81/08, effettuata dal Medico Competente, al fine di accertare l'assenza di dipendenza da parte del lavoratore a sostanze stupefacenti o psicotrope. Il provvedimento individua, in diversi punti, le attività lavorative che comportano un elevato rischio d'infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi. L'iter procedurale si compone di due macrofasi in relazione alla necessità di istituire un **primo livello** di accertamenti da parte del **medico competente** ed un **secondo livello** di approfondimento diagnostico-accertativo a carico delle strutture sanitarie competenti di cui all'art. 2 e all'art. 6 dell'Intesa C.U. 30 ottobre 2007 (**SERT**). Il **Datore di Lavoro** (così come identificato dall'art. 2, lettera b, del decreto legislativo n. 81/08) **comunica al medico competente** per iscritto, i nominativi dei lavoratori da sottoporre

ad accertamento di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in base alla lista delle mansioni considerate nell'Allegato di cui all'Intesa C.U. 30 ottobre 2007. La comunicazione dovrà essere fatta alla prima attivazione delle procedure, di cui al presente documento, per tutti i lavoratori con mansioni che rientrano nella lista e successivamente periodicamente e tempestivamente aggiornata in riferimento ai nuovi assunti ed ai soggetti che hanno cessato le mansioni a rischio. La comunicazione dell'elenco complessivo dei lavoratori che svolgono le suddette mansioni dovrà essere previsto, comunque, con frequenza minima annuale. Qui di seguito è riportato lo schema a blocchi riguardanti i controlli di primo e secondo livello per i lavoratori.



Dall'analisi del ciclo produttivo e del mansionario della ditta in oggetto risulta che i lavoratori che rientrano nell'elenco dell'allegato I dell'Intesa Stato – Regioni del 30 ottobre 2007 sono:

COGNOME - NOME	QUALIFICA
Giuntini Sergio	Autista NU
Landi Roberto	Autista NU
Leoncini Roberto	Autista NU
Lisi Stefano	Autista NU
Narri Luca	Autista NU
Paoli Bruno	Autista NU

È stata inoltre effettuata da parte del Datore di Lavoro la formazione e l'informazione a tutti i dipendenti, sopra elencati, relativamente a quanto riportato nel testo della **Conferenza Unificata** del 30 ottobre 2007 (ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamenti di assenza di tossicodipendenza) e nel testo della **Conferenza**

permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano provvedimento 18 settembre 2008 (rep. atti n. 178/csr).

Il Medico Competente provvederà agli esami clinici per accertare l'assenza di assunzione, da parte dei lavoratori interessati, di alcool e/o sostanze stupefacenti.

25. PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI

Sulla scorta della valutazione dei rischi vengono di seguito riportati gli interventi migliorativi ritenuti necessari da realizzare immediatamente o mediante programmazione. Ogni volta che saranno messi in atto i lavori di miglioramento/adeguamento sarà effettuata una visita di controllo sui luoghi di lavoro da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per accertare la completa rispondenza alle norme di sicurezza ed igiene del lavoro.

RISCHIO D'INCENDIO

AZIONI	TEMPISTICHE
Tenere libere, da oggetti e/o macchine, le vie di esodo - (B)	Giornalmente
Verifica degli estintori (C)	Ogni sei mesi
Informazione e formazione - (A)	Annualmente
Consentire sia un facile accesso che una facile evacuazione in caso di pericolo imminente dal luogo di lavoro - (B)	Giornalmente
Redigere il Piano di emergenza - (A)	Al variare delle condizioni

I referenti per le azioni e per i tempi sono:

(A) Datore di Lavoro - (B) lavoratori - (C) Ditta specializzata

IMPIANTO ELETTRICO

AZIONI	TEMPISTICHE
Controllo dei cavi di distribuzione - (A)	giornalmente
Verifica dell'intervento degli interruttori differenziali "salvavita" (A)	Ogni mese
Verifica dell'impianto di terra (D)	Ogni 2 anni
Verifica dello stato generale dell'impianto elettrico (A)	Ogni 6 mesi

I referenti per le azioni e per i tempi sono:

(A) Datore di Lavoro - (D) Ente o società preposta

PRONTO SOCCORSO E SORVEGLIANZA SANITARIA

AZIONI	TEMPISTICHE
Prevedere adeguate procedure sulla gestione del P. S. - (A)	Annualmente
Controllo periodico della Cassetta di pronto soccorso - (A)	Settimanalmente
Aggiornamento della formazione degli addetti - (A)	Alla scadenza prevista dal d. Lgs 388/03

I referenti per le azioni e per i tempi sono:

(A) Datore di Lavoro

INFORMAZIONE

AZIONI	TEMPISTICHE
Informare i lavoratori sull'aggiornamento delle nuove valutazioni su rischi specifici - (A)	Dopo la nuova valutazione del rischio specifico o dopo aggiornamento del rischio
Informazioni sui pericoli connessi all'uso di sostanze e/o preparati pericolosi - (A)	Immediatamente al cambiare del prodotto
Informazione ai nuovi assunti - (A)	All'assunzione

Il referente per le azioni e per i tempi sono:
(A) Datore di Lavoro

FORMAZIONE

AZIONI	TEMPISTICHE
Formare i lavoratori sull'aggiornamento sulle nuove valutazioni su rischi specifici - (A)	dopo la nuova valutazione del rischio specifico o dopo aggiornamento del rischio
Formare il lavoratore nel caso di un trasferimento o cambiamento di mansione - (A)	prima del trasferimento
Formare i lavoratori nel momento in cui vengono introdotte nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi - (A)	prima dell'utilizzo della nuova macchina
Formare i nuovi assunti - (A)	All'assunzione

Il referente per le azioni e per i tempi sono:
(A) Datore di Lavoro

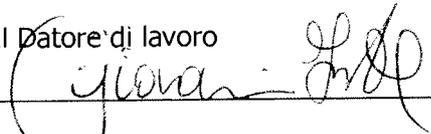
26. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Ai fini dell'obbligo di informazione, si è provveduto a porre i lavoratori a conoscenza dei principali rischi per la salute in relazione all'attività svolta e, mediante consegna dei libretti di istruzione e di manutenzione delle macchine si è provveduto a dare, l'informazione specifica sull'uso delle attrezzature. Si è inoltre programmata la formazione dei lavoratori su proposta del S.P.P.

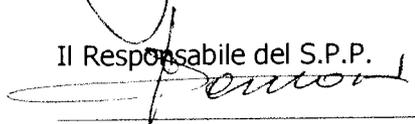
27. CERTIFICAZIONE E SOTTOSCRIZIONE

Il Datore di lavoro dichiara di aver effettuato la valutazione dei rischi ed elaborato il presente documento con la consulenza del S.P.P.

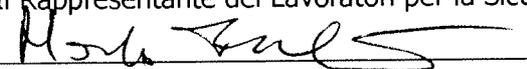
Il Datore di lavoro



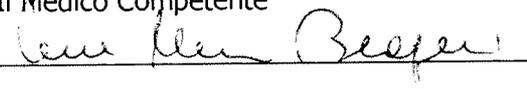
Il Responsabile del S.P.P.



Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza



Il Medico Competente



ALLEGATI

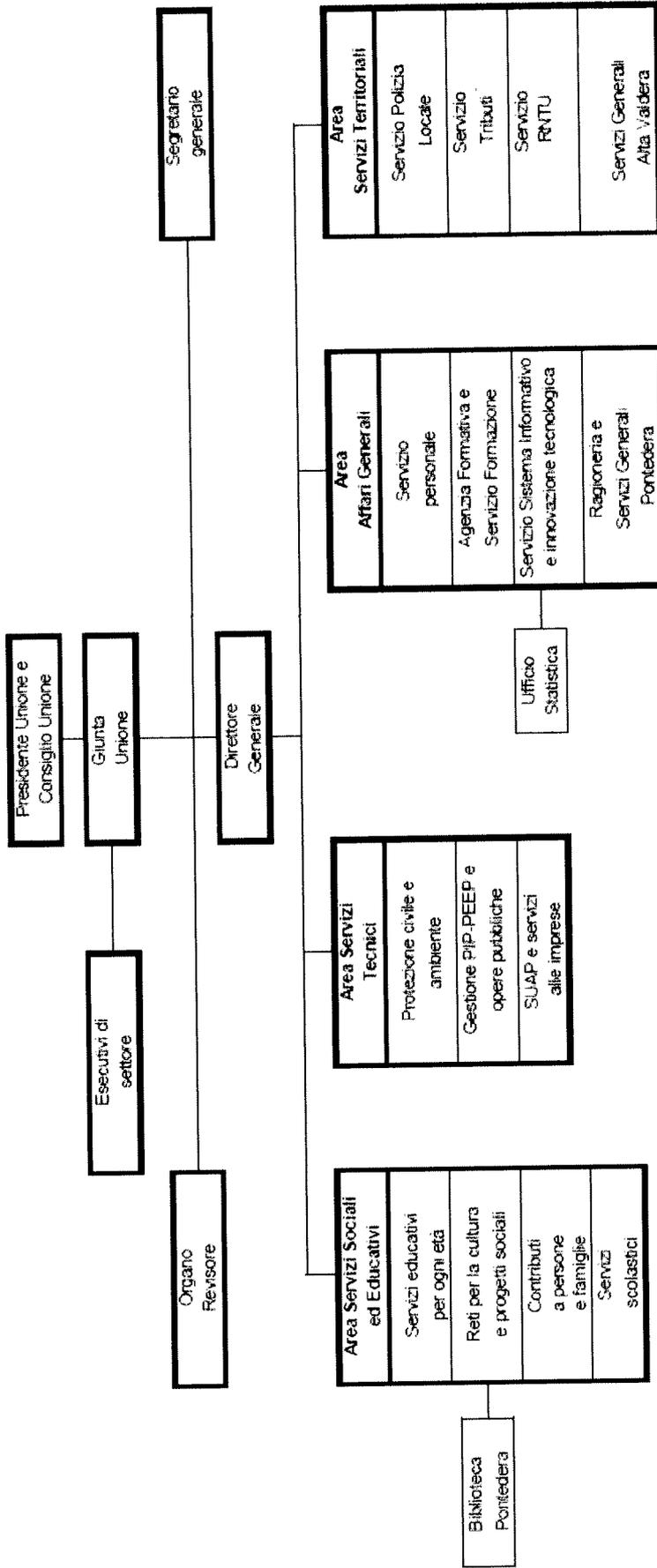
ALLEGATO N.1

ELENCO DEI LAVORATORI

COGNOME – NOME	MANSIONE	SEDE DI LAVORO
Bartoli Stefania	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Caprai Annalisa	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Cerri Davide	Funzionario amm.vo	Polo Pontedera
Corsi Elena	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Deri Patrizia	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Di Baccio Ilaria	coll.ammi.vo	Polo Pontedera
Ferrucci Alessio	coll.informatico	Polo Pontedera
Forte Giovanni *	Direttore Generale	Polo Pontedera
Giovannini Cristina	Funzionario amm.vo	Polo Pontedera
Giorgione Francesco	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Iorio Rossella	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Laverti Liana	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Marconcini Mauro	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Marinari Anna Maria	Istruttore amministrativo	Polo Pontedera
Mazzinghi Benedetta	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Mazzuoli Sara	Operatore generico PT	Polo Pontedera
Minuti Cinzia	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Parrini Grazia	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Passetti Francesca	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Pietroni Paolo	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Regoli Alma	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Sarperi Chiara	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Bartoli Emilia	Messo notificatore	Polo Alta Valdera
Benvenuto Concetta	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Betti Miria	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Camerino Simona	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Casati Fausto	Funzionario amm.vo	Polo Alta Valdera
Casini Antonietta	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Cesco Alessandro	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Fazzi Alessandra	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Galeazzi Gianluca	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Giovannetti Federica	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Giuli Fabiana	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Giuntini Michela	Istruttore direttivo	Polo Alta Valdera
Giuntini Sergio	Autista NU	Polo Alta Valdera
Landi Roberto	Autista NU	Polo Alta Valdera
Leka Gani	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera

ALLEGATO N.2

MODELLO ORGANIZZATIVO -ORGANIGRAMMA – FUNZIONIGRAMMA



ALLEGATO N.3

RIASSUNTO DEI RISCHI DEI LAVORATORI

MANSIONE – DIRETTORE GENERALE

COGNOME – NOME

Forte Giovanni

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE – DIRIGENTE

COGNOME – NOME

Rossi Paolo

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE - ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

COGNOME – NOME

Bartoli Stefania
 Caprai Annalisa
 Mazzinghi Benedetta
 Parrini Grazia
 Passetti Francesca
 Pietroni Paolo
 Regoli Alma
 Sarperi Chiara
 Benvenuto Concetta
 Betti Miria
 Casini Antonietta
 Fazzi Alessandra
 Giovannetti Federica
 Giuli Fabiana
 Mugnai Alessandra
 Romano Leonardo
 Testi Lucia
 Bertelli Riccardo
 Bracaloni Silvia

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE - FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO

COGNOME – NOME

Cerri Davide
Giovannini Cristina
Casati Fausto
Cerri Roberto

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE – ISTRUTTORE DIRETTIVO

COGNOME – NOME

Corsi Elena
 Deri Patrizia
 Giorgione Francesco
 Iorio Rossella
 Laverti Liana
 Marconcini Mauro
 Minuti Cinzia
 Giuntini Michela
 Morelli Andrea
 Morelli Francesca
 Favilli Roberto
 Franceschini Manola

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE – COLLABORATORE INFORMATICO

COGNOME – NOME

Ferrucci Alessio

Marianelli Matteo

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE – OPERATORE GENERICO PT

COGNOME – NOME

Mazuoli Sara

Papiani Carlesi Giovanna

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE – AUTISTA N.U.

COGNOME – NOME

Giuntini Sergio

Landi Roberto

Leoncini Roberto

Lisi Stefano

Narri Luca

Paoli Bruno

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Infortuni per incidenti stradali (di cui gli autisti sono protagonisti attivi e passivi). Per attività connesse alla manutenzione.	Osservare le norme di sicurezza stradale, Manutenzione dei mezzi (sospensioni, freni ecc.). Provvedere alla copertura assicurativa del lavoratore in caso d'incidente o investimento.	MEDIO
Fisico	Stress psicofisico da traffico eccessivo, da rapporti con il pubblico, da rumore urbano,	Effettuare pause fisiologiche, le soste devono essere svolte in piazzali attrezzati e dotati di parcheggio custodito, servizi igienici e docce.	BASSO
Fisico	Vibrazioni trasmesse a tutto il corpo aggravate da sospensioni difettose, carenza di manutenzione, stato d'usura del mezzo e mancanza di specifici ammortizzatori al posto di guida	Dotare ogni mezzo di sedili e volanti d'assetto ergonomico. Manutenzione dei mezzi.	BASSO
Fisico	La posizione degli arti a ginocchia flesse è la più comune. Sugli automezzi pesanti è diffusa la possibilità di regolare l'assetto del sedile , ma non quella del volante.	Informazione e formazione. Procedure organizzative.	BASSO

MANSIONE – CENTRALINISTA

COGNOME – NOME

Pugliesi Piero

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Disturbi da stress dovuti a: rapporto con gli utenti che può rilevarsi conflittuale; monotonie del lavoro	Il rapporto con gli utenti può migliorare dotando l'addetto di brochure esplicative,	BASSO
Fisico	Microclima sfavorevole dovuto alla presenza di correnti d'aria	Isolare opportunamente la postazione di lavoro delle correnti d'aria.	BASSO
Fisico	Rischio posturale dovuto al mantenimento per periodi prolungati della giornata, della stazione seduta o di posizioni incongrue per carenza di sedie ergonomiche	Dotare l'addetto di postazioni ergonomiche, il rischio posturale può essere ridotto tramite interventi di tipo educativo e formativo	MEDIO
Fisico	Rischio legato all'insorgere di situazioni di emergenza. (per personale disabili)	Informare e formare il personale gli addetti. Procedure sui comportamenti da tenere in caso di emergenza	MEDIO

MANSIONE – MESSO NOTIFICATORE

COGNOME – NOME

Bartoli Emilia

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidi al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la postazione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Rischio per l'incolumità fisica in caso di reazione violenta degli utenti	Quando si può prevedere di dover affrontare casi difficili si consiglia di effettuare la notifica in due persone. Copertura assicurativa per incolumità fisica	BASSO
Fisico	Rischio legato ai trasporti dovuto allo spostamento in auto o a piedi durante l'orario di lavoro	Provvedere alla copertura assicurativa dell'addetto in caso d'incidente e in investimento. Prevedere una manutenzione periodica dei mezzi di trasporto	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere)	MEDIO

MANSIONE – ISTRUTTORE TECNICO

COGNOME – NOME

Niccolai Claudio

Sodi Andrea

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischi	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Dolori, rigidità muscolare, fastidio al collo, schiena, spalle, braccia	Durante la giornata di lavoro effettuare semplici esercizi di rilassamento, stiramento e rinforzo muscolare, oltre che variare frequentemente la posizione di lavoro	BASSO
Fisico	Disturbi da stress, caratterizzati da cefalea, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, ansia	Organizzazione del lavoro	BASSO
Fisico	Esposizione a VDT	Informare e formare il personale sull'uso dei VDT. Garantire una sufficiente illuminazione naturale e artificiale dei posti di lavoro. Fornire idonea postazione di lavoro ergonomica (sedie, scrivanie, monitor, tastiere),	BASSO
Fisico	Urti, cadute, scivolamenti, dovuti alla supervisione presso i cantieri edili, cantieri stradali, ecc.	Fornire idonei D.P.I.	BASSO
Fisico	Spostamento in auto durante le ore di lavoro	Provvedere alla copertura assicurativa dell'addetto in caso d'incidente e investimento. Prevedere una manutenzione periodica dei mezzi di trasporto	BASSO
Microclima	Attività all'aperto, interventi notturni d'emergenza	Fornire idonei D.P.I.	BASSO

MANSIONE – AGENTE DI POLIZIA LOCALE

COGNOME – NOME

Camerino Simona
 Cesco Alessandro
 Leka Gani
 Pellegrini Filippo
 Simone Monica
 Viegi Alessandro
 Galeazzi Gianluca
 Bellagotti Gina
 Rossi Laura
 Bianchi Luigi
 Marconcini Diana
 Cosentino Vincenzo
 Stefanelli Michele
 Arzilli Luca
 Gremignai Sergio

Tipo di Rischio	Dettaglio Rischio	Misure da adottare	Livello di rischio
Fisico	Esposizione al rumore dovuto al traffico veicolare nelle ore di punta	Limitare i periodi d'esposizione degli agenti addetti alle zone più trafficate. Adottare idonei D.P.I.	BASSO
Fisico	Microclima	Limitare i periodi di permanenza all'esterno degli agenti. Adottare idonei D.P.I.	BASSO
Chimico	Esposizione ad agenti inquinanti (Piombo, Benzene, polveri, Ozono)	Modificare le turnazioni tra traffico e strada o tra zona e zona, in modo da diminuire l'esposizione dei lavoratori.	MEDIO
Microclima	Legato all'attività all'aperto	Dotare i lavoratori di idonei D.P.I. per proteggersi dalle condizioni atmosferiche avverse	BASSO
Biologico	Soccorso a persone colte da malore, feriti, infortunati o in caso di TSO	Forniture di idonei D.P.I. (guanti usa e getta)	MEDIO
Rumore	Esposizione al rumore dovuto al traffico veicolare nelle ore di punta	Limitare i periodi d'esposizione degli agenti addetti alle zone più trafficate. Adottare idonei D.P.I.	BASSO
Incolunità fisica	Contatto con persone potenzialmente violente	Provvedere alla co-pertura assicurativa dei lavoratori. Dotare i lavoratori d'idonei	MEDIO

D. Lgs. 81/2008 - D.M. 10.03.1998

**VALUTAZIONE DEL RISCHIO
INCENDIO**

L'incendio è una combustione che si sviluppa in modo incontrollato nel tempo e nello spazio. La combustione è una reazione chimica tra un corpo combustibile e un corpo comburente. I combustibili sono numerosi: legno, carbone, carta, petrolio, gas combustibile ecc. Il comburente che interviene in un incendio è l'aria o, più precisamente, l'ossigeno presente nell'aria (21% in volume). Il rischio di incendio, quindi, esiste in tutti i locali.

L'esplosione è una combustione a propagazione molto rapida con violenta liberazione di energia. Può avvenire solo in presenza di gas, vapori o polveri combustibili di alcune sostanze instabili e fortemente reattive o di materie esplosive.

Per prevenire il rischio di incendio o di esplosione è necessario conoscere i rischi propri dell'impresa.

Le cause che possono provocare un incendio sono:

- ⇒ fiamme libere;
- ⇒ particelle incandescenti provenienti da un focolaio preesistente;
- ⇒ scintille di origine elettrica;
- ⇒ scintille di origine elettrostatica;
- ⇒ scintille provocate da un urto;
- ⇒ superfici e punti caldi;

Pertanto occorre porre particolare attenzione quando si è in presenza di attività che possono dar luogo ad una delle cause sopraelencate.

DESCRIZIONE DEL PROCEDIMENTO UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Decreto Ministeriale 10 marzo 1998 "Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro" è lo strumento di riferimento. Esso propone i criteri per la valutazione dei rischi di incendio nei luoghi di lavoro ed indica le misure di prevenzione e protezione antincendio da attuare, al fine di ridurre l'insorgenza di un incendio e di limitarne le conseguenze qualora si verifici. La metodologia utilizzata per la classificazione del rischio di incendio è stata quindi elaborata tenendo conto di quanto contenuto nel D.M. 10/03/98.

La Valutazione del Rischio Incendio è un procedimento tecnico di tipo oggettivo, che mira ad identificare tutti i possibili rischi d'incendio presenti nei luoghi di lavoro, al fine di individuare ed attuare tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori e delle altre persone eventualmente esposte. Tale valutazione è stata eseguita applicando i criteri generali proposti nell'allegato I del Decreto Ministeriale 10 Marzo 1998 e pertanto si è articolata nelle seguenti fasi:

- a) identificazione di tutti i potenziali pericoli di incendio esistenti nei luoghi di lavoro aziendali;
- b) individuazione, nei luoghi di lavoro, del personale esposto al rischio d'incendio;
- c) eventuale eliminazione o riduzione dei pericoli di incendio;
- d) valutazione del rischio residuo di incendio;
- e) descrizione e verifica di adeguatezza delle misure di tutela adottate;
- f) individuazione degli eventuali ulteriori provvedimenti e misure necessari ad eliminare o ridurre i rischi residui di incendio.

La valutazione del rischio incendio, relativa alla sede della Ditta, è stata effettuata provvedendo a:

- 1) identificare i pericoli di incendio, ovvero:
 - i materiali combustibili e/o infiammabili presenti;
 - le sorgenti di innesco;
- 2) identificare i soggetti esposti (lavoratori, utenti, esterni)
- 3) analizzare le misure di tutela adottate, in termini di:
 - sistemi di rivelazione ed allarme incendio;
 - attrezzature ed impianti di estinzione;
 - vie di esodo ed uscite di emergenza;
 - illuminazione di sicurezza;
 - informazione e formazione;
- 4) eliminare o ridurre i pericoli di incendio, derivanti da particolari situazioni evidenziate;
- 5) classificare il livello di rischio residuo del luogo di lavoro;
- 6) individuare le ulteriori misure di tutela da adottare.

- Valutazione del Rischio Incendio

Sulla base di quanto stabilito sopra si è applicata la metodologia precedentemente descritta.

- Attrezzature antincendio

I sistemi, i dispositivi e le attrezzature antincendio sono disponibili nelle immediate vicinanze dei posti di lavoro.

- Identificazione dei pericoli

Nell'area di pertinenza il rischio incendio è legato alla presenza di sostanze combustibili (legno, carta, arredi ecc.). L'evento può essere determinato da inneschi accidentali (sovracorrenti negli impianti elettrici, scintille), da comportamenti errati e/o dolosi, da carente manutenzione e/o controlli.

- Identificazione dei soggetti esposti

I soggetti esposti al pericolo sono:

- Tutti i lavoratori della Casa di Cura, i pazienti ed i visitatori presenti all'interno della struttura;

- Misure di tutela adottate

- Le vie d'esodo sono mantenute costantemente sgombrare;
- All'interno delle aree di lavoro sono dislocati estintori portatili a polvere e/o a CO₂ di capacità estinguente adeguata;
- L'impianto elettrico è realizzato in ottemperanza alla L.186 del 1968 e alle norme CEI 64-8;
- tutte le attrezzature elettriche, sono installate ed utilizzate secondo le regole di buona tecnica.

- Classificazione del Livello di Rischio di Incendio

Per quanto concerne la classificazione del rischio incendio dei luoghi di lavoro, sulla scorta delle indicazioni contenute nell'Allegato IX del DM 10/3/98, si rileva quanto segue:

QUADRO SINOTTICO DELLE VALUTAZIONI

SEDI	RISCHIO DI INCENDIO RESIDUO		
	Basso	Medio	elevato
Uffici "Polo Pontedera" – Via Brigate partigiane, 4 – Pontedera		✓	
Uffici "Polo Alta Valdera" - Via De Chirico,11, Peccioli	✓		
Protezione civile via Perugia zona industriale - Ponsacco	✓		

- Misure di Prevenzione e Protezione

Le misure di prevenzione e protezione derivano direttamente dalla valutazione dei rischi ed hanno come riferimento, nel caso dei rischi specifici di incendio, gli allegati al D.M. 10/03/98.

Derivano inoltre dalla ricerca bibliografica esistente sui vari argomenti con riferimento a norme di buona tecnica o esperienze consolidate oltre naturalmente a quanto emerso nelle valutazioni di autodiagnosi effettuate dal personale impiegato nelle varie attività.

Devono così essere definite le misure preventive, protettive e precauzionali di esercizio finalizzate a:

- a) Ridurre la probabilità di incendio
- b) Realizzare efficienti e idonee uscite di emergenza
- c) Realizzare misure per una rapida segnalazione dell'incendio
- d) Garantire l'efficienza dei sistemi di protezione antincendio
- e) Fornire ai lavoratori una adeguata informazione e formazione

Alla luce di quanto riportato nell'allegato VIII del DM 10/3/98 "Pianificazione delle procedure da attuare in caso di incendio", il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha elaborato il Piano di Emergenza ed Evacuazione della struttura.

- Ulteriori Misure di Prevenzione e Protezione Adottate

A seguito di quanto prescritto dall'art. 43, comma 1, lettera b del D. Lgs. 81/2008, gli addetti alla prevenzione incendi hanno frequentato corso specifico per la prevenzione incendi e lotta antincendio, gestione delle emergenze, evacuazione e pronto soccorso.

Infine, le attrezzature e gli impianti di lotta antincendio sono sottoposti a manutenzione e controllo periodico, da parte di ditta esterna qualificata (controllo semestrale di estintori, idranti e tenuta del registro antincendio).

ALLEGATO 5

D. Lgs. 81/2008 TITOLO VII CAPO I

ALLEGATO XXXIV

VALUTAZIONE DEL RISCHIO DERIVANTE DALL'UTILIZZO DI ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI

INDICE

DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA'

RISCHI EVIDENZIATI DALL'ANALISI

PRINCIPALI MISURE DI PREVENZIONE

REQUISITI AMBIENTE DI LAVORO

STRESS PSICOFISICO

AFFATICAMENTO VISIVO

POSTURA NON CORRETTA

LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA

SORVEGLIANZA SANITARIA

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

PROCEDURA DI SICUREZZA PER GLI ADDETTI ALL'UTILIZZO DI VIDEOTERMINALI

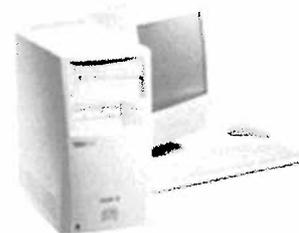
- ergonomia del posto di lavoro
 - disposizione attrezzatura di lavoro
 - illuminazione
 - computer portatili
 - impianto elettrico
-

DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA'

Trattasi delle attività lavorative comportanti l'uso di attrezzature munite di videotermini (VDT), ai sensi dell'art. 172 del D.Lgs. 81/08.

Come precisato dall'art. 173 del D.Lgs. 81/08, si intende per:

VIDEOTERMINALE: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;



POSTO DI LAVORO: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;

LAVORATORE: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videotermini, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175 dello stesso D.Lgs. 81/08.

RISCHI EVIDENZIATI DALL'ANALISI

Ai sensi dell'art. 174 del D.Lgs. 81/08, sono state analizzati attentamente i posti di lavoro degli addetti all'utilizzo dei VDT e, verificando attentamente l'attività lavorativa degli stessi, sono stati riscontrati e valutati, con il metodo indicato nella relazione introduttiva, i rischi riportati nella seguente tabella:

Descrizione del Rischio	Probabilità	Magnitudo	R	Rischio
Affaticamento visivo	2	2	4	MEDIO
Postura non corretta con conseguenti disturbi muscolo-scheletrici	2	2	4	MEDIO
Stress psicofisico	2	1	2	BASSO
Esposizione a radiazioni non ionizzanti	2	1	2	BASSO

La tecnica di produzione delle immagini sullo schermo è tale per cui dall'apparecchio vengono generate, oltre alla luce visibile, radiazioni elettromagnetiche di varia lunghezza d'onda di debole intensità e difficilmente apprezzabili con gli strumenti di misura, come è ormai dimostrato da una serie numerosa di rilevazioni su apparecchi diversi per marca, modello e stato di manutenzione.

Il lavoro al videoterminale può comportare un pericolo per la salute in relazione alla durata dell'esposizione, alle caratteristiche del lavoro svolto, alle caratteristiche dell'hardware e del software, alle caratteristiche del posto di lavoro e dell'ambiente.

Effetti sulla salute legati al lavoro con un'unità video sono dimostrabili per quanto concerne i disturbi oculo-visivi, i disturbi muscolo-scheletrici e, in minore misura, le reazioni da stress.

I **disturbi all'apparato visivo** sono dovuti essenzialmente ad un'elevata sollecitazione e all'affaticamento degli occhi. L'apparato oculare è sollecitato per i seguenti motivi:

- sforzo accomodativo e adattativo (distanze e livelli di luminosità sempre differenti);
- posizionamento non corretto dello schermo rispetto alle finestre e ad altre sorgenti luminose (abbagliamenti, riflessi fastidiosi, maggiore contrasto chiaro-scuro, ecc.);

- sfarfallio dei caratteri e dello sfondo, soprattutto con gli schermi di vecchia generazione;
- cattiva visualizzazione di singoli caratteri, frasi o di intere porzioni di testo;
- desktop disordinato e sfruttato in maniera insoddisfacente.

I **dolori al collo e alle articolazioni** sono imputabili a:

- posizione sedentaria protratta e/o postura scorretta;
- spazio insufficiente per la tastiera e il mouse;
- mancanza di ausili di lavoro ergonomici (ad es. poggiapiedi, poggiapolsi per tastiera e mouse);
- altezza della sedia non perfettamente idonea o del tutto inadatta alle caratteristiche fisiche dell'utente;
- schermo collocato in posizione rialzata;
- uso di occhiali non idonei o ridotta capacità visiva (l'uso di occhiali progressivi non adatti può, infatti, costringere il lavoratore ad assumere una posizione incongrua con la testa).

PRINCIPALI MISURE DI PREVENZIONE

Le caratteristiche delle apparecchiature e in particolare dei videotermini, dei sedili, dei sistemi di illuminazione sono studiati da tempo e ciò ha permesso di definire standard, norme e indicazioni preventive. In questo senso si è indirizzato anche il *D.Lgs. 81/08*, nel quale si precisa che ambienti, posti di lavoro e videotermini siano sottoposti a verifiche e che siano effettuati controlli periodici di alcune variabili come quelle posturali, quelle microclimatiche, illuminotecniche ed ambientali generali.

A tale proposito, l'*allegato XXXIV dello stesso D.Lgs. 81/08*, fornisce i requisiti minimi delle attrezzature di lavoro; questi sono stati tutti rispettati, come meglio precisato nel seguito.

È previsto un adeguato piano di sorveglianza sanitaria con programmazione di una visita preventiva eventualmente integrata da una valutazione oftalmologica estesa a tutte le funzioni sollecitate in questo tipo di attività. Di grande importanza sono le indicazioni correttive degli eventuali difetti visivi formulate dallo specialista in oftalmologia.

I lavoratori addetti ai videotermini saranno sottoposti a sorveglianza sanitaria periodica, per valutare l'eventuale comparsa di alterazioni oculo-visive o generali riferibili al lavoro al videoterminale, come meglio dettagliato nella sezione specifica.

Di fondamentale importanza, infine, la prevista informazione e formazione dei lavoratori addetti, oltre al controllo medico periodico dei lavoratori, al fine di individuare difetti di postura o modalità operative e comportamentali scorrette.

REQUISITI AMBIENTE DI LAVORO

Spazio

Come indicato al *punto 2, lettera a) dell'Allegato XXXIV del D.Lgs. 81/08*, il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e movimenti operativi. Tutte le postazioni di lavoro soddisfano tali requisiti, così come indicati nella fig. 1.

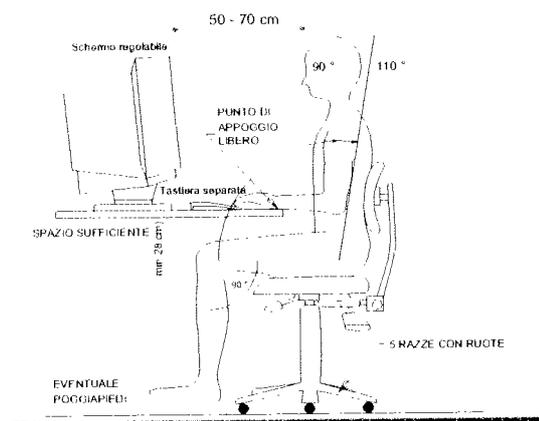


Figura 1 – POSTO DI LAVORO

Risultano rispettati i requisiti di illuminazione riportati al punto 2, lettera b), dell'Allegato XXXIV del D.Lgs. 81/08, in quanto:

- L'illuminazione generale garantisce un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore.
- Sono stati evitati riflessi sullo schermo ed eccessivi contrasti di luminanza e abbagliamenti dell'operatore, disponendo la postazione di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce naturale e artificiale (in particolare tutte le postazioni sono state posizionate in modo da avere la luce naturale di fianco, come indicato nelle figure 2 e 3)
- Si è tenuto conto della posizione di finestre, pareti trasparenti o traslucide, pareti e attrezzature di colore chiaro che possono determinare fenomeni di abbagliamento diretto e/o indiretto e/o riflessi sullo schermo.
- Ove necessario, le finestre sono munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

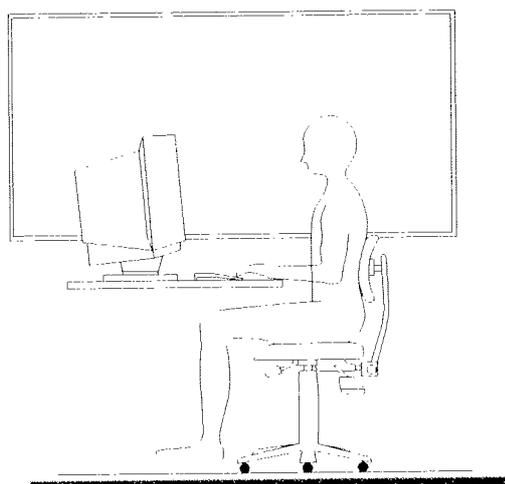


Figura 2 –CORRETTA ILLUMINAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

- Lo sguardo principale dell'operatore deve essere parallelo alla finestra
- La postazione di lavoro deve trovarsi possibilmente in una zona lontana dalle finestre oppure sul lato del posto di lavoro lontano dalle finestre.

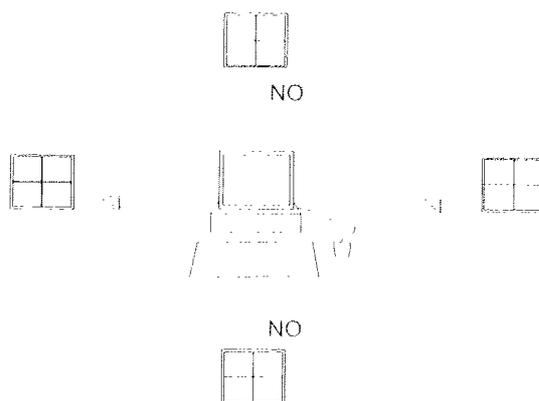


Figura 3 – CORRETTA POSIZIONE DEL POSTO DI LAVORO RISPETTO ALL'ILLUMINAZIONE NATURALE

Distanza visiva

Con gli schermi comunemente in uso è consigliabile una distanza visiva compresa tra 50 e 70 cm (vedi figura 1). Per gli schermi molto grandi, è consigliabile una distanza maggiore.

Rumore

Il rumore emesso dalle attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro è stato preso in considerazione al momento della sistemazione delle postazioni di lavoro e dell'acquisto delle attrezzature stesse, in particolare al fine di non perturbare l'attenzione e la comunicazione verbale (*punto 2, lettera d), Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08*).

Parametri microclimatici

Le condizioni microclimatiche non saranno causa di discomfort per i lavoratori e le attrezzature in dotazione al posto di lavoro, di buona qualità, non producono un eccesso di calore che possa essere fonte di discomfort per i lavoratori (*punto 2, lettera e), Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08*).

Radiazioni

- Tutte le radiazioni, eccezione fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili (*punto 2, lettera f), Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08*).
- Gli schermi piatti non emettono radiazioni pericolose e anche quelli tradizionali attualmente in commercio non destano preoccupazioni. In base alle conoscenze attuali, essi non rappresentano un pericolo per la salute, neppure per le donne in gravidanza. L'impiego di speciali filtri allo scopo di ridurre le radiazioni, quindi è ritenuto inutile.

Irraggiamento termico

Sia gli schermi che le unità centrali producono calore che poi deve essere smaltito aerando adeguatamente i locali. L'elevata presenza di schermi in un locale impone quindi una maggiore ventilazione. Occorre tenere presente che anche l'unità centrale produce calore.

Poiché il calore prodotto da uno schermo piatto è circa un terzo di quello emesso da uno schermo tradizionale, ai fini del miglioramento delle condizioni di lavoro, si prevede la progressiva sostituzione dei monitor tradizionali con schermi piatti.

I lavoratori addetti dovranno provvedere a:

- Areare regolarmente i locali di lavoro. In inverno sarà sufficiente tenere le finestre aperte per pochi minuti in modo da cambiare l'aria in tutto il locale. In estate può bastare un piccolo ventilatore.

Umidità

Il calore generato dai VDT può abbassare l'U.R. dell'aria ambiente, ed alcuni portatori di lenti a contatto possono provare disagio per tale circostanza.

Si farà in modo, quindi, di ottenere e mantenere un'umidità relativa soddisfacente per garantire il confort generale dei lavoratori.

Interfaccia elaboratore-uomo

All'atto della scelta e/o dell'acquisto del software, o allorché questo venga modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, si terrà conto dei seguenti fattori (*punto 3*), *Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08*):

- il software dovrà essere adeguato alla mansione da svolgere e di facile uso adeguato al livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore;
- nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo verrà utilizzato all'insaputa dei lavoratori;
- il software dovrà essere strutturato in modo tale da fornire ai lavoratori indicazioni comprensibili sul corretto svolgimento dell'attività;
- i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;
- i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.

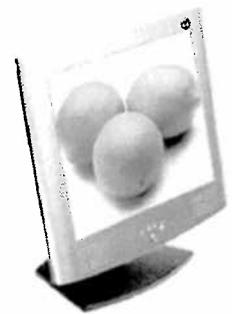
Attrezzatura di lavoro

L'utilizzazione in sé del VDT non sarà fonte di rischio per i lavoratori addetti che disporranno, come precisato nel seguito, di schermi moderni e adatti alle attività lavorative, così come di arredi stabili, facilmente pulibili e soprattutto regolabili, in modo da poter adattare la postazione di lavoro alle proprie caratteristiche fisiche.

Agli operatori addetti viene garantito di:

- Poter lavorare anche in piedi;
- Poter utilizzare occhiali adeguati, se necessario;
- Poter fare delle pause e rilassarsi.

Gli operatori dovranno segnalare eventuali malfunzionamenti o situazioni difformi da quanto specificato nel seguito.



Schermo

Come prescritto dall'Allegato XXXIV del D.Lgs. 81/08, gli schermi del VDT in dotazione possiedono le seguenti caratteristiche minime (*punto 1, lettera b*, *Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08*):

- La risoluzione dello schermo è tale da garantire una buona definizione, una forma chiara, una grandezza sufficiente dei caratteri e, inoltre, uno spazio adeguato tra essi
- L'immagine sullo schermo risulta stabile; esente da farfallamento, tremolio o da altre forme di instabilità
- La brillantezza e/o il contrasto di luminanza tra i caratteri e lo sfondo dello schermo risultano facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali
- Lo schermo è orientabile ed inclinabile liberamente per adeguarsi facilmente alle esigenze dell'utilizzatore.
- È possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile.
- Sullo schermo non devono essere presenti riflessi e riverberi che possano causare disturbi all'utilizzatore durante lo svolgimento della propria attività.
- Lo schermo deve essere posizionato di fronte all'operatore in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' più in

basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza degli occhi pari a circa 50-70 cm, per i posti di lavoro in cui va assunta preferenzialmente la posizione seduta

- In caso di problemi con le dimensioni dei font del sistema, dovranno essere modificate le impostazioni del sistema operativo.

Tastiera e dispositivi di puntamento

Come prescritto dal *D.Lgs. 81/08*, la tastiera ed il mouse facenti parte del VDT in dotazione devono possedere le seguenti caratteristiche minime (*punto 1, lettera c, Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08*):

- La tastiera è separata dallo schermo, è facilmente regolabile ed è dotata di meccanismo di variazione della pendenza onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani;
- Lo spazio sul piano di lavoro è tale da consentire un appoggio degli avambracci davanti alla tastiera nel corso della digitazione, tenendo conto delle caratteristiche antropometriche dell'operatore;
- La tastiera possiede una superficie opaca onde evitare i riflessi;
- La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti ne agevolano l'uso. I simboli dei tasti presentano sufficiente contrasto e risultano leggibili dalla normale posizione di lavoro;
- Il mouse in dotazione alla postazione di lavoro viene posto sullo stesso piano della tastiera, in posizione facilmente raggiungibile e dispone di uno spazio adeguato per il suo uso.



Il lavoratore addetto potrà in caso di problemi o risentimento ai polsi, richiedere al datore di lavoro di prevedere l'acquisto di tastiere speciali e/o mouse ergonomici.

POSTAZIONE DI LAVORO

Piano di lavoro

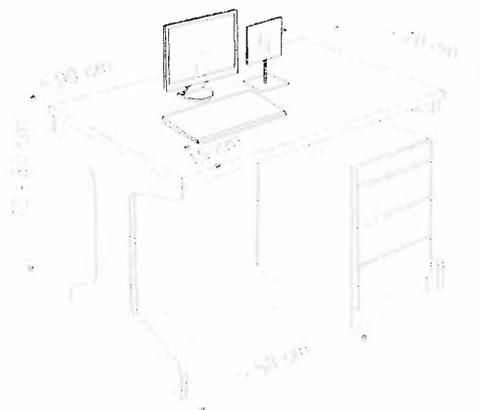


Figura 4 – PIANO DI LAVORO

Come previsto dal *D.Lgs. 81/08*, il piano di lavoro possiede le seguenti caratteristiche minime (*punto 1, lettera d, Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08*):

- Superficie a basso indice di riflessione, struttura stabile e di dimensioni sufficienti a permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio, come indicato nella figura a lato, che riporta le misure standard;
- L'altezza del piano di lavoro fissa o regolabile deve essere indicativamente compresa fra 70 e 80 cm. Lo spazio a disposizione deve permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli se presenti;

- La profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare un'adeguata distanza visiva dallo schermo;
- Il supporto per i documenti, ove previsto, deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al minimo i movimenti della testa e degli occhi.

Sedile di lavoro

Come previsto dal D.Lgs. 81/08, il sedile di lavoro possiede le seguenti caratteristiche minime (punto 1, lettera e, Allegato XXXIV, D.Lgs. 81/08):

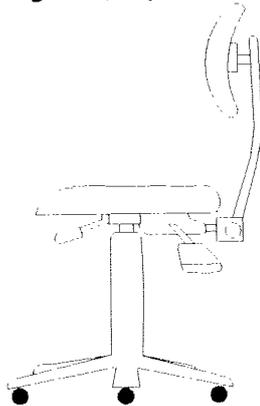


Figura 5 – SEDILE DI LAVORO E REGOLAZIONI

- Il sedile di lavoro risulta stabile e permette all'utilizzatore libertà nei movimenti, nonché l'assunzione di una posizione comoda. Il sedile possiede altezza regolabile in maniera indipendente dallo schienale e dimensioni della seduta adeguate alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore;
- Lo schienale è adeguato alle caratteristiche antropometriche dell'utilizzatore ed è dotato di regolazione dell'altezza e dell'inclinazione. Nell'ambito di tali regolazioni l'utilizzatore potrà fissare lo schienale nella posizione selezionata;
- Lo schienale e la seduta possiedono bordi smussati. I materiali, facilmente pulibili, presentano un livello di permeabilità tale da non compromettere il comfort del lavoratore;
- Il sedile è dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e può essere spostato agevolmente secondo le necessità dell'utilizzatore;
- Un poggiatesta sarà messo a disposizione dei lavoratori che lo desiderino per far assumere una postura adeguata agli arti inferiori.

STRESS PSICOFISICO

I lavoratori addetti all'utilizzo di videotermini a volte accusano disturbi da stress. Ciò deriva, molto spesso, da un incremento del ritmo di lavoro o da pressioni esterne per soddisfare determinate scadenze di lavoro, e non dall'utilizzo in se delle attrezzature munite di videotermini.

Per alcuni lavoratori addetti al VDT si riscontra, al contrario, una riduzione dello stress, in quanto il videoterminale rende il loro lavoro più facile o più interessante.

Nel lavoro al videoterminale e' possibile riscontrare una certa difficoltà degli operatori a seguire adeguatamente il continuo aggiornamento dei software. L'attività al videoterminale richiede pertanto che essa sia preceduta da un adeguato periodo di formazione all'uso dei programmi e procedure informatiche.

Si raccomanda al riguardo:

- di seguire le indicazioni e la formazione ricevuti per l'uso dei programmi e delle procedure informatiche;

- di utilizzare parte del tempo per acquisire le necessarie competenze ed abilità;
- di rispettare la corretta distribuzione delle pause;
- di utilizzare software per il quale si è avuta l'informazione necessaria, ovvero facile da usare;

Infine, la conoscenza del contesto in cui si colloca il risultato del lavoro al videoterminale, può essere un elemento utile per l'attenuazione di uno dei possibili fattori di affaticamento psichico.

AFFATICAMENTO VISIVO

Si tratta di un sovraccarico dell'apparato visivo. I sintomi sono bruciore, lacrimazione, secchezza oculare, senso di corpo estraneo, fastidio alla luce, dolore oculare e mal di testa, visione annebbiata o sdoppiata, frequente chiusura delle palpebre e stanchezza alla lettura. Sono disturbi che si manifestano in chi è sottoposto a stress visivo e possono causare vere e proprie malattie.

Oltre al corretto posizionamento della postazione ed ai requisiti già descritti per l'attrezzatura di lavoro, per ridurre al minimo l'affaticamento visivo degli addetti all'utilizzo del VDT, verranno osservate le seguenti misure di prevenzione:

- Non avvicinarsi mai troppo al video per migliorare la visibilità dei caratteri (tenere presenti le corrette distanze già indicate); aumentare piuttosto il corpo dei caratteri od ingrandire la pagina sullo schermo. Soprattutto nel caso si adoperino lenti multifocali (progressive), è utile mantenere i testi cartacei alla medesima altezza rispetto al monitor, utilizzando un leggio portadocumenti posizionato il più vicino possibile al video e sempre di fronte all'operatore.
- Per i portatori di occhiali: gli oggetti riflettenti dell'ambiente, ma soprattutto il monitor, originano riflessi sia sulla superficie esterna sia su quella interna degli occhiali. Questi riflessi si sovrappongono sulla retina alle immagini visive e creano degli aloni fastidiosi. È buona norma utilizzare lenti trattate con filtri antiriflesso. Anche talune lenti colorate possono essere utili per ridurre la luce dello sfondo e migliorare il contrasto.
- Effettuare le previste pause: Il *D.Lgs. 81/08, all'art. 175, comma 3*, prevede 15 minuti di pausa ogni 120 minuti di applicazione continuativa al VDT, durante la quale è consigliabile sgranchirsi le braccia e la schiena, senza impegnare gli occhi. Gli effetti più benefici si hanno quando, durante le pause, si rivolge lo sguardo su oggetti lontani, meglio se fuori dalla finestra

POSTURA NON CORRETTA

Per prevenire l'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici i lavoratori dovranno:

- Assumere la postura corretta di fronte al video, con piedi ben poggiati al pavimento e schiena poggiata allo schienale della sedia nel tratto lombare, regolando allo scopo l'altezza della sedia e l'inclinazione dello schienale. A tale scopo sono disponibili le diverse regolazioni (fig. 1)
- Posizionare lo schermo del video di fronte in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza dagli occhi pari a circa 50-70 cm. (fig. 1);
- Disporre la tastiera davanti allo schermo (fig. 1 e fig. 4) ed il mouse, od eventuali altri dispositivi di uso frequente, sullo stesso piano della tastiera ed in modo che siano facilmente raggiungibili;
- Eseguire la digitazione e utilizzare il mouse evitando irrigidimenti delle dita e del polso, curando di tenere gli avambracci appoggiati sul piano di lavoro in modo da alleggerire la tensione dei muscoli del collo e delle spalle;
- Evitare, per quanto possibile, posizioni di lavoro fisse per tempi prolungati. Nel caso ciò fosse inevitabile si raccomanda la pratica di frequenti esercizi di rilassamento (collo, schiena, arti superiori ed inferiori).

LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA

Come contemplato dal *comma 1 dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08*, la valutazione dei rischi ha riguardato anche quelli relativi alle lavoratrici in stato di gravidanza (secondo quanto previsto dal *D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151*).

La tutela della salute lavoratrici madri attraverso l'eliminazione o riduzione dell'esposizione a fattori di rischio professionali per le gravide, per l'embrione ed il feto, con particolare attenzione a fattori di rischio abortigeni, mutageni e teratogeni, ha comportato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, per le lavoratrici addette all'utilizzo dei VDT.

La valutazione ha tenuto conto anche dei movimenti, delle posizioni di lavoro, della fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici durante l'utilizzo dei VDT.

L'unico problema per le lavoratrici gestanti è legato all'assunzione di variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbero favorire l'insorgenza di disturbi dorso-lombari atti a giustificare la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro. Studi specialistici hanno infatti dimostrato che il lavoro al VDT non comporta rischi o problemi particolari sia per la lavoratrice. Sia per il nascituro.

Pertanto, a seguito della suddetta valutazione, sono state individuate le seguenti misure di prevenzione e protezione da adottare:

- 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.
- Verranno modificati i ritmi lavorativi, in modo che essi non siano eccessivi e, che non comportino una posizione particolarmente affaticante per la lavoratrice.
- Se richiesto dal medico competente, si predisporrà una modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro.

Le lavoratrici addette ed il rappresentante per la sicurezza sono stati informati sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure adottate

Nota L'art.12, comma 1, del D.lgs. 151/2001 ha introdotto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro di cui all'art.4 della Legge 1204/71 (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto), posticipando un mese dell'astensione prima del parto al periodo successivo al parto.

Per poter avvalersi di tale facoltà, la lavoratrice gestante dovrà presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità (INPS), corredata da certificazione del medico ostetrico-ginecologo del SSN o con esso convenzionato la quale esprima una valutazione, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, circa la compatibilità delle mansioni e relative modalità svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro e, qualora la lavoratrice sia adibita a mansione comportante l'obbligo di sorveglianza sanitaria, un certificato del Medico Competente attestante l'assenza di rischi per lo stato di gestazione.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Gli addetti all'utilizzo dei VDT saranno sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria, come indicato all'art. 176 del D.Lgs. 81/08, con particolare riferimento a:

- rischi per la vista e per gli occhi;
- rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo sarà:

- biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età;
- quinquennale negli altri casi.

Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilirà il termine per la successiva visita di idoneità.

Ai sensi del comma 5 dello stesso art. 176, il lavoratore potrà essere sottoposto a visita di controllo per i rischi sopra indicati a sua semplice richiesta, secondo le modalità previste all'articolo 41, comma 2, lettera c), e cioè qualora *"sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica"*.

Qualora l'esito delle visite mediche ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione, ai lavoratori verranno forniti, a spese del Datore di Lavoro, i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta.



I lavoratori addetti ai videoterminali dovranno poi essere sottoposti a sorveglianza sanitaria periodica, per valutare l'eventuale comparsa di alterazioni oculo-visive o generali riferibili al lavoro con videoterminali.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Principi pratici e criteri di comportamento: Cos'è la prevenzione - Sicurezza oggettiva e soggettiva D.Lgs. 81/08.

Definizione di lavoratore al VDT secondo il D.Lgs. 81/08 - Obblighi a carico del datore di lavoro: valutazione dei rischi, informazione e formazione, consultazione e partecipazione - Sorveglianza sanitaria.

Problemi connessi con l'utilizzo di VDT: Disturbi oculo-visivi - Disturbi muscolo-scheletrici - Stress.

Sistemazione del posto di lavoro: Sedile di lavoro: caratteristiche e regolazione - Schermo: caratteristiche e regolazione - Tastiera: caratteristiche e posizionamento - Piano di lavoro: caratteristiche e posizionamento.

La formazione fornirà anche le seguenti cognizioni:

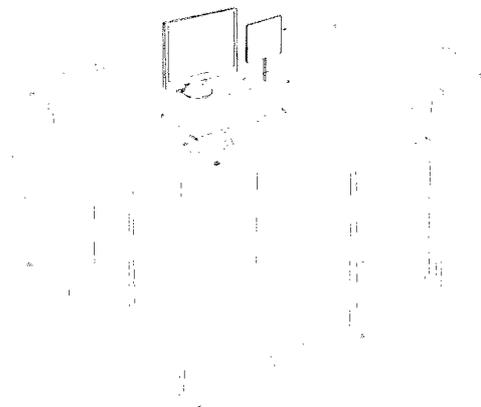
- elementi basilari su scopi e funzioni del sistema informatico nel quale il lavoratore è inserito;
- strutturazione del sistema informatico e interazioni tra le attività svolte al videoterminale e l'organizzazione nel suo complesso;
- funzionamento del sistema di elaborazione;
- funzionamento e corretto utilizzo di tutte le apparecchiature tecniche di supporto al videoterminale;
- interventi da effettuare in caso di guasti e interruzione del lavoro.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Se prescritte dal medico competente dovranno essere obbligatoriamente utilizzate dal lavoratore

- lenti oftalmiche o altri dispositivi speciali di correzione visiva
-

Disposizione attrezzatura di lavoro



TAVOLO DI LAVORO

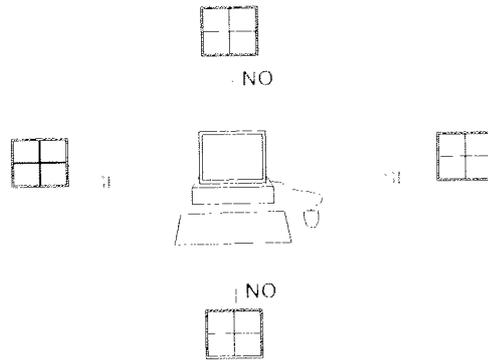
Con riferimento alle figure soprastante, i lavoratori addetti dovranno:

- Posizionare la tastiera in modo da lasciare tra essa e il bordo anteriore del tavolo uno spazio sufficiente per appoggiare gli avambracci durante la digitazione (almeno 15 cm, vedi fig.);
- Sistemare davanti a sé gli oggetti e le apparecchiature (monitor, documenti, leggio e tastiera) che richiedono maggiore attenzione;
- L'organizzazione degli oggetti di cui sopra, dovrà essere tale da far rientrare gli stessi in un campo visivo il più ristretto possibile, in modo tale da dover compiere il minor numero possibile di spostamenti del capo durante l'esecuzione di un lavoro;
- Verificare che i documenti sui quali si lavora siano sufficientemente illuminati integrando eventualmente l'illuminazione con lampade da tavolo;
- Porre il monitor a una distanza di circa 50-70 cm. dagli occhi, regolando lo stesso in modo che sia leggermente più in basso dell'altezza degli occhi;
- Usare i comandi per la regolazione della luminosità, del contrasto e della risoluzione del video, per una distinzione ottimale dei caratteri;
- E' opportuno, quando possibile, organizzare il proprio lavoro alternando il tempo impegnato al VDT con periodi, anche di pochi minuti, in cui si svolgano compiti che permettano, cambiando posizione, di sgranchirsi le braccia e la schiena e non comportino una visione ravvicinata;
- Nelle pause di lavoro evitare di rimanere seduti impegnando la vista.

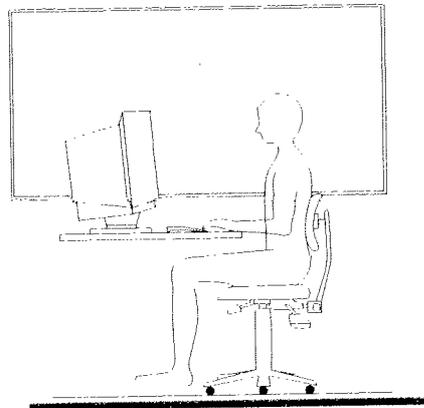
Illuminazione

Verificare che non vi siano riflessi fastidiosi sullo schermo e, in caso contrario, regolare l'orientamento dello schermo rispetto alle finestre e/o alle fonti luminose artificiali. Lo schermo deve essere posto in modo che le finestre siano disposte lateralmente.

In caso di bisogno è necessario poter regolare l'intensità della luce proveniente dalle finestre agendo opportunamente sulle tende.



CORRETTA POSIZIONE DEL POSTO DI LAVORO RISPETTO ALL'ILLUMINAZIONE NATURALE



CORRETTA ILLUMINAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Impianto elettrico (procedure / divieti)



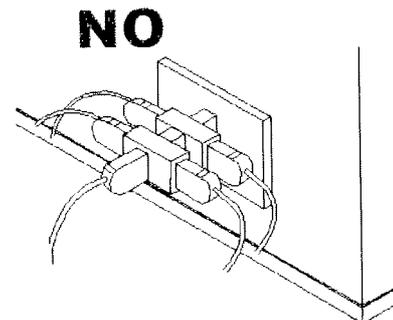
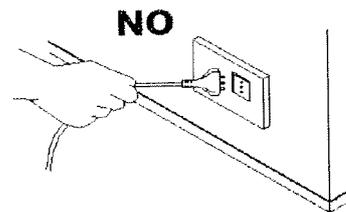
E' assolutamente vietata qualsiasi manomissione dell'impianto elettrico e qualsiasi intervento non autorizzato.

Non smontare mai il PC e non aprire il contenitore per effettuare riparazioni o altro. Per eventuali interventi (espansioni, cambio di schede, ecc.) occorrerà rivolgersi al personale a ciò addetto o all'assistenza tecnica.

Non togliere la spina dalla presa tirando il filo. Si potrebbe rompere il cavo o l'involucro della spina rendendo accessibili le parti in tensione.

Se la spina non esce, evitare di tirare con forza eccessiva, perché si potrebbe strappare la presa dal muro.

Quando una spina si rompe occorre farla sostituire con una nuova marchiata IMQ (Istituto italiano del Marchio di Qualità). Non tentare di ripararla con nastro isolante o con l'adesivo. E'

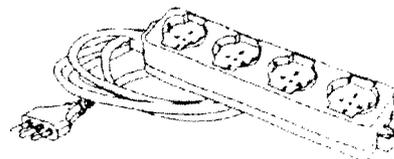


un rischio inutile! Informare immediatamente il responsabile.

Non attaccare più di un apparecchio elettrico a una sola presa. In questo modo si evita che la presa si surriscaldi con pericolo di corto circuito e incendio.

Situazioni che vedono installati più adattatori multipli, uno sull'altro, sono espressamente vietate.

Se indispensabili, e previa autorizzazione del responsabile della sicurezza, usare sempre adattatori e prolunghe idonee a sopportare la corrente assorbita dagli apparecchi utilizzatori. Su tutte le prese e le ciabatte è riportata l'indicazione della corrente, in Ampere (A), o della potenza massima, in Watt (W).



Spine di tipo tedesco (Schuko) possono essere inserite in prese di tipo italiano solo tramite un adattatore che trasferisce il collegamento di terra effettuato mediante le lamine laterali ad uno spinotto centrale. E' assolutamente vietato l'inserimento a forza delle spine Schuko nelle prese di tipo italiano. Infatti, in tale caso dal collegamento verrebbe esclusa la messa a terra.



INDICE

PREMESSA

IL RUMORE ED I SUOI EFFETTI

OBIETTIVI DELLA VALUTAZIONE

REVISIONE DEL DOCUMENTO

DEFINIZIONI RICORRENTI

VALORI NORMATI DEI LIMITI DI ESPOSIZIONE E DEI VALORI DI AZIONE

CLASSI DI RISCHIO

MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE PREVISTE DALLE NORME

CRITERI DELLA VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE AL RUMORE

METODO DI VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE PERSONALE AL RUMORE

D.P.I.: GENERALITA' E METODO DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

METODO DI MISURA

**SCHEDE PER LA VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE PERSONALE GIORNALIERA AL RUMORE
(Lep,d)**

OBBLIGHI DI LEGGE PER AZIENDE E LAVORATORI

USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

DEROGHE

SORVEGLIANZA SANITARIA

MISURE PER LA LIMITAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

PROMEMORIA PER L'AZIENDA

LISTA DI CONTROLLO

CRITERI DELLA VALUTAZIONE

La presente valutazione dei rischi è stata condotta in osservanza a quanto stabilito dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Scopo del presente documento è valutare i livelli di esposizione al rumore a cui sono esposti i lavoratori durante lo svolgimento delle varie attività ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008. Tale decreto inserisce al Titolo VIII, capo II, la "Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro" e determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore e in particolare per l'udito".

Dall'esito della valutazione scaturiranno le specifiche misure di prevenzione e protezione da adottare; in particolare saranno valutate le possibilità di eliminare i rischi alla fonte o ridurli al minimo per garantire il non superamento del valore limite di esposizione.

Infine per i lavoratori esposti si dovrà garantire adeguata formazione e sorveglianza sanitaria.

VALORI LIMITI DI ESPOSIZIONE E VALORI DI AZIONE

Definizione	$L_{ex,8h}$ dB (A) livello di esposizione giornaliera al rumore	Peak dB (C) pressione acustica di picco
Valore inferiore di azione	80	135
Valori superiori di azione	85	137
Valori limiti di esposizione	87	140

CLASSI DI ESPOSIZIONE

Fascia	Valore medio giornaliero ($L_{eq/g}$) in dB(A)	Classi di rischio
A	< di 80	Rischio assente
B	$80 < L_{ex,8h} < 85$	Rischio lieve
C	$85 < L_{ex,8h} < 87$	Rischio consistente
D	> 87	Rischio grave

CRITERI DELLA VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE AL RUMORE

Le misurazioni di rumore sono state effettuate al fine di individuare i livelli di esposizione dei lavoratori durante le normali operazioni di lavoro.

Le valutazioni hanno interessato anche le aree di lavoro potenzialmente pericolose per gli addetti. I risultati delle misurazioni sono stati riportati nelle "Tabelle di calcolo del Livello di Esposizione Personale" dopo aver condotto la seguente procedura:

- definizione del ciclo di lavoro, delle mansioni e dei relativi tempi di esposizione alla singola lavorazione (da parte del Datore di lavoro congiuntamente ai rappresentanti dei lavoratori);
- redazione della planimetria aziendale con indicata la relativa localizzazione delle macchine e delle sorgenti di rumore;
- individuazione delle postazioni di lavoro con relativa determinazione del livello di esposizione associabile a ciascuna mansione svolta dagli operatori;
- determinazione dei punti di misura;

- misurazione diretta del valore massimo di picco della pressione acustica istantanea non ponderata secondo la costante di tempo di salita non superiore a 100 microsecondi;
- individuazione del tipo di rumore da rilevare (SLOW / FAST);
- misurazione del livello di pressione sonora equivalente L_{eq} dB(A);
- rilevazioni eseguite a 0,1 m di distanza dalla testa dell'addetto all'altezza dell'orecchio;
- misure effettuate nei vari reparti nelle posizioni normalmente occupate dagli addetti ed anche nei luoghi di transito, nelle normali condizioni di lavoro e di ciclo produttivo.

Le indagini strumentali sono state effettuate da personale qualificato e con strumentazione conforme alle norme e per intervalli di tempo idonei a dare significativa rappresentatività ai valori rilevati. In presenza di una variazione del rumore nel tempo in maniera consistente, il livello equivalente è stato ottenuto con metodi statistici.

In ogni punto di rilevamento sono state eseguite più misure calcolandone poi il valore medio al fine di minimizzarne l'errore.

Le misure sono state effettuate posizionando lo strumento nelle immediate vicinanze delle macchine operatrici utilizzate nel ciclo produttivo.

Le misurazioni sono state effettuate con errore casuale mantenuto nell'intervallo +/- 1dB.

METODO DI VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE PERSONALE AL RUMORE

Le valutazioni del rischio di esposizione personale al rumore di ciascun lavoratore sono state effettuate sulla base delle misurazioni assumendo come tempi personali di esposizione, quelli dichiarati dal Datore di lavoro sentito il Rappresentante dei lavoratori.

Per caratterizzare un rumore variabile in un certo intervallo di tempo T, si introduce il livello sonoro equivalente:

$$L_{Aeq} = 10 * \text{Log} * \left[\frac{1}{T} * \int_0^T \left(\frac{p(t)}{p_0} \right)^2 dt \right]$$

che è il livello, espresso in dB, di un ipotetico rumore costante che, se sostituito al rumore reale per lo stesso intervallo di tempo T, comporterebbe la stessa quantità totale di energia sonora. Per valutare l'esposizione personale al rumore di un lavoratore, si calcolerà il L_{epd} .

$$L_{epd} = 10 * \text{Log} * \left[\frac{1}{\sum T_{oi}} * \sum (T_i * 10^{0.1 * L_{Aeqi}}) \right] + 10 * \text{Log} \frac{\sum T_{oi}}{T_0}$$

Dove:

T_i (min) è il tempo di esposizione quotidiano di un lavoratore alla fonte di rumore inserita

L_{Aeqi} è il livello equivalente continuo della fonte di rumore i-esima.

T_{oi} (min) è la durata totale delle ore effettivamente lavorate.

T_0 (min) pari ad 8 ore lavorative, ossia 480 min.

Si calcolerà inoltre il L_{epw} , ossia la media settimanale dei valori quotidiani di esposizione, definito in questo modo:

$$L_{epw} = 10 * \text{Log} * \left[\frac{1}{5} * \sum (10^{0.1 * L_{epdi}}) \right]$$

Con $\overline{L_{epdi}}$ livello di esposizione calcolato giornalmente.

STRUMENTAZIONE IMPIEGATA

Strumentazione impiegata:

Fonometro integratore RION mod. NL-15

Calibratore mod. AKSUD mod. 5117 - n. serie 28662

Risultati della calibrazione: Inizio m.=94 dB / Fine m.=94 dB

RISULTATO MISURE EFFETTUATE

RISULTATI DELLE MISURE EFFETTUATE (Condizioni di massima rumorosità)

PUNTO DI MISURA	RISULTATO MISURA	NOTE
Uffici "Unione Valdera" – Via Brigate partigiane, 4 – Pontedera (PI)	68,6 dB (A)	****
Uffici "Polo Alta Valdera" - Via De Chirico,11 – Peccioli (PI)	67,1 dB (A)	****
Uffici protezione civile via Perugia zona industriale - Ponsacco (PI)	66,3 dB (A)	****
Biblioteca	59,9	****
Operazioni carico e scarico cassonetti N.U.	77,3 dB (A)	****
Postazione fissa traffico (Agente di polizia locale)	75,1 dB (A)	****

CONCLUSIONI

A seguito dei risultati ottenuti si evidenzia che tutti i dipendenti della "UNIONE VALDERA" sono esposti ad un livello di rumore < 80dB(A) e che pertanto il rischio risulta:

ASSENTE – NESSUN DIPENDENTE ESPOSTO

D. Lgs. 81/2008 TITOLO VIII CAPO III

**VALUTAZIONE DEL RISCHIO
DERIVANTE DALL'
ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI
NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

INDICE

INTRODUZIONE

CRITERI DELLA VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE ALLE VIBRAZIONI

METODO DI VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE PERSONALE ALLE VIBRAZIONI

CALCOLO ESPOSIZIONE VIBRAZIONI – CORPO INTERO

CONCLUSIONI

INTRODUZIONE

Il Decreto prevede che il datore di lavoro valuti i livelli di vibrazioni meccaniche a cui i lavoratori sono, o possono essere, esposti. Inoltre, quando dalla valutazione dei rischi emerga che i valori di azione sono superati, è d'obbligo elaborare ed applicare un programma di misure tecniche ed organizzative, volte a ridurre al minimo l'esposizione. La valutazione del rischio derivante da vibrazioni consiste nella determinazione del livello di esposizione a cui sono soggetti tutti i lavoratori che fanno uso di macchine o attrezzature che producono vibrazioni interessanti il sistema mano-braccio o corpo intero. Il decreto, dopo aver fornito le definizioni dei principali termini usati, all'art. 3 fissa i valori di riferimento (valori limite e valori di esposizione che fanno scattare l'azione), riportati nella tabella sottostante.

Livello di azione – valore (m/s^2) oltre il quale si ha l'obbligo di attuare misure di tutela dei lavoratori esposti, come l'informazione, di ridurre il rischio e di attivare la sorveglianza sanitaria.

Livello limite - valore (m/s^2) oltre il quale l'esposizione è vietata.

A(8): accelerazione equivalente ponderata in frequenza riferita alle 8 ore.

Vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio	
<i>Livello d'azione giornaliero di esposizione</i> $A(8) = 2,5 m/s^2$	<i>Valore limite di esposizione giornaliero</i> $A(8) = 5 m/s^2$
Vibrazioni trasmesse al corpo intero	
<i>Livello d'azione giornaliero di esposizione</i> $A(8) = 0,5 m/s^2$	<i>Valore limite di esposizione giornaliero</i> $A(8) = 1,0 m/s^2$

CRITERI DELLA VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE ALLE VIBRAZIONI

Coerentemente a quanto indicato nelle "Linee guida per la valutazione del rischio vibrazioni negli ambienti di lavoro" elaborate dall'ISPESL, il percorso logico per effettuare la valutazione dell'esposizione al rischio vibrazioni può essere sintetizzato come segue:

- 1) Individuazione dei lavoratori esposti al rischio.
- 2) Individuazione da parte del Datore di Lavoro, per ogni lavoratore, del tempo di esposizione (giornaliero o eccezionalmente settimanale, ma comunque rappresentativo del periodo di maggior esposizione in relazione alle effettive situazioni di lavoro).
- 3) Individuazione (marca e tipo) delle singole macchine o attrezzature utilizzate.
- 4) Individuazione, in relazione alle macchine ed attrezzature utilizzate, del livello di esposizione durante l'utilizzo delle stesse.
- 5) Determinazione del livello di esposizione giornaliero normalizzato al periodo di riferimento di 8 ore.

METODO DI VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE PERSONALE ALLE VIBRAZIONI

Vibrazioni trasmesse al corpo intero

La valutazione del livello di esposizione alle vibrazioni trasmesse al corpo intero si basa principalmente sulla determinazione del valore di esposizione giornaliera normalizzato ad 8 ore di lavoro, **A(8)** (m/s²), calcolato sulla base del maggiore dei valori numerici dei valori quadratici medi delle accelerazioni ponderate in frequenza, determinati sui tre assi ortogonali:

$$1.4 a_{wx}, 1.4 a_{wy}, a_{wz}$$

secondo la formula di seguito riportata:

$$\mathbf{A(8)} = A_{(wmax)} (T_e/8)^{1/2}$$

T_e : Durata complessiva giornaliera di esposizione a vibrazioni (ore)

$A_{(wmax)}$: Valore massimo tra $1.4 a_{wx}$; $1.4 a_{wy}$; a_{wz} (per una persona seduta)

a_{wx} ; a_{wy} ; a_{wz} : sono Valori r.m.s. dell'accelerazione ponderata in frequenza (in m/s²) lungo gli assi x, y, z (ISO 2631-1: 1997)

Calcolo di A(8) per esposizione a vibrazioni prodotte da differenti tipologie di macchine e/o condizioni operative

Nel caso in cui il lavoratore sia esposto a differenti valori di vibrazioni, come nel caso di impiego di più macchinari nell'arco della giornata lavorativa, o nel caso dell'impiego di uno stesso macchinario in differenti condizioni operative, l'esposizione quotidiana a vibrazioni A(8), in m/s², sarà ottenuta mediante l'espressione:

$$A(8) = \left[\sum_{i=1}^N A_{8i}^2 \right]^{1/2} \text{ (m/s}^2\text{)}$$

A_{8i} : A(8) parziale relativo all'operazione i-esima $A_{8i} = A_{(wmaxi)} \sqrt{\frac{T_{ei}}{8}}$

T_{ei} : Tempo di esposizione relativo alla operazione i-esima (ore)

$A_{(wmaxi)}/A_{(wmax)}$ associata all'operazione i-esima

CALCOLO ESPOSIZIONE VIBRAZIONI – CORPO INTERO

Lavoratori esposti:

COGNOME – NOME	MANSIONE
Camerino Simona	Agente di polizia locale
Cesco Alessandro	Agente di polizia locale
Leka Gani	Agente di polizia locale
Pellegrini Alessandro	Agente di polizia locale
Simone Monica	Agente di polizia locale
Viegi Alessandro	Agente di polizia locale
Bocchibianchi Michele	Agente di polizia locale
Bellagotti Gina	Agente di polizia locale
Rossi Laura	Agente di polizia locale
Bianchi Luigi	Agente di polizia locale
Marconcini Diana	Agente di polizia locale
Cosentino Vincenzo	Agente di polizia locale
Stefanelli Michele	Agente di polizia locale
Arzilli Luca	Agente di polizia locale
Gremignai Sergio	Agente di polizia locale
Giuntini Sergio	Autista N.U.
Landi Roberto	Autista N.U.
Leoncini Roberto	Autista N.U.
Lisi Stefano	Autista N.U.
Narri Luca	Autista N.U.
Paoli Bruno	Autista N.U.

Sorgenti vibranti	Valori pesati ISO 5349/2001(0=n.d) (m/sec ²)
Camion IVECO CURZOR 310	0,25
Autovettura FIAT PUNTO	0,45

Mansione: Autista N.U.

Sorgente vibrante – Camion IVECO CURZOR 310

Valori pesati - ISO 5349/2001(0=n.d)	0,25 [m/s ²]
tempo medio di impiego	240 minuti / giorno

Esposizione equivalente giornaliera riportata ad 8 ore

Vibrazioni trasmesse al corpo intero $A(8)=(S_{aw}^2 T_i / 480)^{0.5}$ (ISO 2631-1 B1)	0,18 [m/s ²]
---	--------------------------

Mansione: Agente di polizia locale	
Sorgente vibrante – Autovettura FIAT PUNTO	
Valori pesati - ISO 5349/2001(0=n.d)	0,45 [m/s²]
tempo medio di impiego	120 minuti / giorno
Esposizione equivalente giornaliera riportata ad 8 ore	
Vibrazioni trasmesse al corpo intero	
$A(8)=(S_{aw}^2 T_i / 480)^{0.5}$ (ISO 2631-1 B1)	0,23 [m/s²]

CONCLUSIONI

In base a quanto sopra indicato, ed in assenza dei cofattori dei rischi indicati nell'art.4, comma 6, l'esposizione risulta poco significativa (valore di $A(8) < 0,25 \text{ m/s}^2 \text{ WBV}$)

NESSUNO DIPENDENTE ESPOSTO

ALLEGATO 8

D. Lgs. 81/2008 art. 28

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

(secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004)

INDICE

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

Linea tematica 1) - INDICATORI DI RISCHIO GENERALI

Linea tematica 2) - INDICATORI CORRELATI

Linea tematica 3) - INDICATORI DI STRESS LEGATI ALLA PERCEZIONE SOGGETTIVA

Linea tematica 4) - SINTOMI PSICOSOMATICI

Linea tematica 5) - PRESENZA DI SITUAZIONI DI STRESS ESTERNE AL LAVORO

MISURE DI PREVENZIONE

LIMITI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS CORRELATO

VALUTAZIONE RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

VALUTAZIONE RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO PER SETTORE

QUADRO SINOTTICO DELLE VALUTAZIONI

MISURE DI PREVENZIONE DA METTERE IN ATTO

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

Il tema dello stress lavorativo è trattato dal D. Lgs. 81/2008 in riferimento ai contenuti dell'accordo europeo del 2004, specialmente in relazione alla definizione di stress e di stress da lavoro contenuta nell'articolo 3: "Lo stress è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a un'intensa pressione. Inoltre i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni simili in momenti diversi della propria vita. Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie. Lo stress derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da stress nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo stress da lavoro può essere causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione, ecc."

Dalle risultanze di quanto evidenziato dalla letteratura internazionale sullo stress si sottolineano alcune difficoltà metodologiche quali:

- la "difficoltà di delimitare l'effetto dell'evento stressante da quello di altre variabili e di altri avvenimenti";
- la "definizione del rapporto tra evento e distanza temporale rispetto all'insorgenza del disturbo";
- l'individuazione dei "falsi negativi" (ad esempio i soggetti che hanno subito un evento ma non lo ammettono) e dei "falsi positivi" (i soggetti che "enfaticizzano il significato degli eventi per trovare una causa e per dare un significato alla loro patologia");
- il ruolo dell'attesa per gli eventi prevedibili;
- le "difficoltà di discriminazione tra evento controllato ed evento non controllato dal soggetto".

Queste considerazioni, "rendono perlomeno dubbia la possibilità di avere un unico strumento di misurazione veramente attendibile (software, questionari onnicomprensivi, ecc.), spingendo, invece, l'attenzione verso un modello di lavoro integrato". Infatti oggi si tende preferire un "modello che contemperi l'attenzione agli aspetti soggettivi (il soggetto che, individuato l'evento stressante, valuta l'importanza che ha avuto per lui in quella circostanza) con quelli normativi (il soggetto indica gli elementi stressanti all'interno di una scala già predisposta)".

In base a quanto sopra riportato è possibile elaborare una **metodologia di valutazione dello stress** che, in prima approssimazione, tenga conto di almeno 5 linee tematiche sotto elencate:

1. indicatori di rischio generali;
2. indicatori correlati;
3. indicatori di stress legati alla percezione soggettiva;
4. sintomi psicosomatici;
5. presenza di situazioni di stress esterne al lavoro.

Linea tematica 1) - INDICATORI DI RISCHIO GENERALI

Gli indicatori di rischio generali sono i principali fattori di rischio e sono relativi agli aspetti della vita e dell'organizzazione aziendale. Questi costituiscono una condizione basilare per un progetto di analisi efficace dello stress.

Gli indicatori di rischio generali sono i seguenti:

- rumore
- microclima e qualità dell'aria
- comfort ambientale
- orari di lavoro

- lavori parcellizzati e/o ripetitivi
- contatto con il pubblico

Rumore

Il grado del disturbo è dato da fattori come l'intensità, la fluttuazione dell'intensità ("i livelli sonori fluttuanti sono più fastidiosi di livelli sonori costanti"), dalla frequenza e fluttuazioni di frequenza, dalla durata ("il disturbo aumenta con l'aumentare della durata");

Microclima e qualità dell'aria

Temperatura, umidità relativa, caratteristiche illuminotecniche, esposizione ad agenti pericolosi "entro i limiti di legge ma ugualmente fastidiosi", ;

Comfort ambientale

La presenza di un "ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente è un elemento costitutivo del benessere sia dei lavoratori sia dei possibili fruitori degli spazi aziendali". È dunque "essenziale valutare la presenza o meno di aspetti di benessere e confort ambientale da correlare alle percezioni soggettive";

Orari di lavoro

Lavoro e turni, con particolare attenzione a turni notturni e alla loro modulazione;

Lavori parcellizzati e/o ripetitivi

Lavoro in posizioni obbligate e/o scomode;

Contatto con il pubblico

Lavoro con stimoli emotivi rilevanti (sanità, assistenza, interventi in emergenza/soccorso, ecc.)".

Linea tematica 2) - INDICATORI CORRELATI

Gli indicatori di stress correlati sono sostanzialmente i seguenti:

- "assenteismo";
- presenza di infortuni e/o malattie professionali;
- elevata e frequente rotazione del personale, provvedimenti disciplinari, conflitti e vertenze;
- presenza in azienda di una politica della qualità, dell'ambiente e della sicurezza.

Linea tematica 3) - INDICATORI DI STRESS LEGATI ALLA PERCEZIONE SOGGETTIVA

Comfort ambientale percepito

Elemento da analizzarsi "come mancanza di allineamento tra gli aspetti reali dell'ambiente e le sue ricadute psicologiche (...) e la percezione soggettiva del vivere in quel determinato ambiente".

Valorizzazione personale:

È significativo "sia il riconoscimento delle caratteristiche soggettive dei lavoratori, sia la valorizzazione dei contributi che i singoli possono fornire all'azienda".

Motivazione

La motivazione al lavoro e la disponibilità ad affrontare i sacrifici "sono tra gli aspetti più incisivi".

Relazioni interpersonali all'interno dell'azienda sia con i colleghi, sia con i dirigenti e i sottoposti

È un aspetto complesso da esaminare "perché occorre tenere in debito conto anche l'effettivo organigramma aziendale e la presenza o meno di figure intermedie (capi reparto, capi uffici, ecc.) che siano significative nel determinare le relazioni interpersonali".

Equità

Equità di trattamento retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale, ecc.

Senso di utilità

L'azienda stimola nei dipendenti il senso di utilità sociale, contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni.

Strumenti e regole condivise per la diffusione delle informazioni

Mettere a disposizione dei dipendenti le informazioni sul lavoro e ascoltare le istanze dei dipendenti.

Chiarezza e trasparenza

Percorso di raggiungimento degli obiettivi aziendali, regole, procedure, ruoli, ;

Sicurezza e protezione

Aspetti correlati alla sicurezza che possono "fornire al dipendente fiducia sul futuro aziendale e quindi tranquillità sul suo destino".

Linea tematica 4) - SINTOMI PSICOSOMATICI

I sintomi psicosomatici sono effetti individuali dello stress: la somatizzazione, che ha una genesi multifattoriale, è "uno schema di risposta che la persona attiva di fronte alle sollecitazioni e agli stress della vita che può, addirittura, divenire un modo di vivere".

Manifestazioni associate a stress possono essere ad esempio:

- stanchezza cronica;
- affaticamento psicofisico associato ai più vari disturbi (cefalea, dolori muscolari, ansia);
- patologie cutanee (eczemi, eruzioni cutanee);
- dispepsie e gastralgie;
- modificazioni del comportamento alimentare;
- tachicardia, extrasistoli e ipertensione arteriosa.

Numerosi studi hanno documentato che il "lavoro a turni può determinare a lungo termine una maggiore prevalenza di malattie a prevalente genesi psicosomatica, che si manifestano a carico dell'apparato gastroenterico (gastroduodenite, ulcera peptica e alterazioni funzionali del colon), del sistema nervoso centrale (diminuzione della capacità di concentrazione e della memoria, gravi disturbi del sonno e facile irritabilità, sindrome da fatica cronica, disturbi comportamentali fino ad una sindrome ansioso-depressiva) e probabilmente anche di quello cardiocircolatorio (ipertensione e cardiopatia ischemica)".

Inoltre si segnala come le "turniste donne abbiano più frequentemente irregolarità dei cicli e disturbi mestruali".

Linea tematica 5) - PRESENZA DI SITUAZIONI DI STRESS ESTERNE AL LAVORO

Ogni lavoratore ha anche una vita privata e non si può pensare che i problemi e le difficoltà dell'una realtà, così come le gioie e le realizzazioni, non abbiano ricadute anche nell'altra.

Le situazioni di stress esterne al luogo di lavoro che devono essere monitorate possono essere diverse, ad esempio:

- problemi di salute o lutti in famiglia;
 - separazione, divorzio, allontanamento da casa;
 - problemi nell'ambiente sociale (problemi con amici, discriminazioni, difficoltà di inserimento in ambienti nuovi, ...);
 - problemi abitativi (alloggio inadeguato, quartiere degradato, problemi con i vicini,);
 - problemi economici (condizione finanziaria inadeguata, supporto assistenziale inadeguato,);
 - problemi legati all'interazione con il sistema legale/criminalità (cause legali, vittima di un crimine,).
-

MISURE DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione sono indirizzate a eliminazione o riduzione dei problemi di stress da lavoro.

È importante "stabilire misure adeguate da adottare con la partecipazione dei dirigenti e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, con gli obiettivi di assicurare un sostegno adeguato da parte dell'Azienda ai singoli individui e ai team di lavoro", ad esempio:

- favorendo responsabilità e controllo sul lavoro;
- migliorando l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- chiarendo gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore.

In particolare si sottolinea l'utilità di:

- "una maggior valorizzazione e attenzione al ruolo del singolo con riconoscimenti e promozioni"; una buona resistenza allo stress è spesso influenzata dall'auto considerazione;
- "formazione dei dirigenti e dei lavoratori per una migliore consapevolezza e comprensione degli effetti dello stress, delle cause possibili e dei modi per affrontarlo";
- una "valida rielaborazione cognitiva" per "ridimensionare l'evento stressante ed evitare che esso destabilizzi l'omeostasi producendo malattia".

LIMITI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS CORRELATO

Nel presente documento il rischio è valutato solo per le linee tematiche n.1 e n.2 ovvero quelle che attengono alla sfera generale e non soggettiva del lavoratore.

Le rimanenti tre linee tematiche, coinvolgendo la sfera soggettiva, sono di competenza dei professionisti medici e/o psicologi. Questo determina problematiche strettamente correlate alla privacy dei lavoratori e quindi le indagini valutative riguardano ciascun lavoratore e non possono essere rese di dominio generale.

VALUTAZIONE RISCHIO STRESS DA LAVORO CORRELATO

COGNOME – NOME	MANSIONE	SEDE DI LAVORO
Bartoli Stefania	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Caprai Annalisa	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Cerri Davide	Funzionario amm.vo	Polo Pontedera
Corsi Elena	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Deri Patrizia	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Di Baccio Ilaria	coll.ammi.vo	Polo Pontedera
Ferrucci Alessio	coll.informatico	Polo Pontedera
Forte Giovanni *	Direttore Generale	Polo Pontedera
Giovannini Cristina	Funzionario amm.vo	Polo Pontedera
Giorgione Francesco	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Iorio Rossella	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Laverti Liana	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Marconcini Mauro	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Marinari Anna Maria	Istruttore amministrativo	Polo Pontedera
Mazzinghi Benedetta	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Mazzuoli Sara	Operatore generico PT	Polo Pontedera
Minuti Cinzia	Istruttore direttivo	Polo Pontedera
Parrini Grazia	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera

Passetti Francesca	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Pietroni Paolo	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Regoli Alma	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Sarperi Chiara	Istruttore amm.vo	Polo Pontedera
Bartoli Emilia	Messo notificatore	Polo Alta Valdera
Benvenuto Concetta	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Betti Miria	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Camerino Simona	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Casati Fausto	Funzionario amm.vo	Polo Alta Valdera
Casini Antonietta	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Cesco Alessandro	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Fazzi Alessandra	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Galeazzi Gianluca	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Giovanetti Federica	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Giuli Fabiana	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Giuntini Michela	Istruttore direttivo	Polo Alta Valdera
Giuntini Sergio	Autista NU	Polo Alta Valdera
Landi Roberto	Autista NU	Polo Alta Valdera
Leka Gani	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Leoncini Roberto	Autista NU	Polo Alta Valdera
Lisi Stefano	Autista NU	Polo Alta Valdera
Marchi Fabio	coll.ammi.vo	Polo Alta Valdera
Marianelli Matteo	coll.informatico	Polo Alta Valdera
Morelli Andrea	Istruttore direttivo	Polo Alta Valdera
Morelli Francesca	Istruttore direttivo	Polo Alta Valdera
Mugnai Alessandra	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Narri Luca	Autista NU	Polo Alta Valdera
Paoli Bruno	Autista NU	Polo Alta Valdera
Pellegrini Filippo	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Pugliesi Piero	Centralinista	Polo Alta Valdera
Romano Leonardo	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Simone Monica	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Testi Lucia	Istruttore amm.vo	Polo Alta Valdera
Viegi Alessandro	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Rossi Paolo	Dirigente	Polo Alta Valdera
Bellagotti Gina	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Rossi Laura	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Bianchi Luigi	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Marconcini Diana	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Cosentino Vincenzo	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Stefanelli Michele	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Arzilli Luca	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera

Gremignai Sergio	Agente di polizia locale	Polo Alta Valdera
Niccolai Claudio	Istruttore tecnico	Ponsacco (sede protezione Civile)
Sodi Andrea	Istruttore tecnico	Ponsacco (sede protezione Civile)
Bertelli Riccardo	Istruttore amm.vo	Biblioteca
Bracaloni Silvia	Istruttore amm.vo	Biblioteca
Cerri Roberto	Funzionario amm.vo	Biblioteca
Favilli Roberto	Istruttore direttivo	Biblioteca
Franceschini Manola	Istruttore direttivo	Biblioteca
Marrix Ignazio	Coll.ammi.vo	Biblioteca
Papiani Carlesi Giovanna	Operatore generico	Biblioteca

INDICATORI GENERALI	DI RISCHIO	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		AUTISTA		AGENTE POLIZIA LOCALE	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Rumore poco fastidioso ed entro i limiti di norma		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idoneo microclima e qualità dell'aria		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idoneo comfort ambientale		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adeguati spazi di manovra		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Arredi ed attrezzature ergonomici, friendly e non obsoleti		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Normali orari di lavoro		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Assenza di lavori parcellizzati e/o ripetitivi		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assenza di contatto con il pubblico		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Valutazione del rischio – Impiegato amministrativo	Basso ✓ SI (da 5 a 8)	Medio SI (da 2 a 5)	Elevato SI <2	NOTE			
Valutazione del rischio - Autista	Basso ✓ SI (da 5 a 8)	Medio SI (da 2 a 5)	Elevato SI <2				
Valutazione del rischio – Agente di polizia locale	Basso ✓ SI (da 5 a 8)	Medio SI (da 2 a 5)	Elevato SI <2				

INDICATORI CORRELATI		IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		AUTISTA		AGENTE POLIZIA LOCALE	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Assenze dal lavoro nella norma		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ridotti infortuni e/o malattie professionali		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bassa , poco frequente o inesistente rotazione del personale		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Assenza di provvedimenti disciplinari		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assenza di conflitti e vertenze		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presenza di una politica della qualità, dell'ambiente e della sicurezza		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Valutazione del rischio – Impiegato amministrativo	Basso ✓ SI (da 4 a 6)	Medio SI (da 2 a 4)	Elevato SI <2	NOTE			
Valutazione del rischio - Autista	Basso ✓ SI (da 4 a 6)	Medio SI (da 2 a 4)	Elevato SI <2				
Valutazione del rischio – Agente di polizia locale	Basso ✓ SI (da 4 a 6)	Medio SI (da 2 a 4)	Elevato SI <2				

INDICATORI DI STRESS LEGATI ALLA PERCEZIONE SOGGETTIVA	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		AUTISTA		AGENTE POLIZIA LOCALE	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Adeguatezza comfort ambientale percepito	<input type="checkbox"/>					
Adeguatezza valorizzazione personale:	<input type="checkbox"/>					
Adeguate motivazioni ed interessi	<input type="checkbox"/>					
Adeguate relazioni interpersonali all'interno dell'azienda sia con i colleghi, sia con i dirigenti, i preposti e i sottoposti	<input type="checkbox"/>					
Adeguatezza equità di trattamento retributivo	<input type="checkbox"/>					
Adeguatezza equità di assegnazione di responsabilità	<input type="checkbox"/>					
Adeguatezza equità di promozione	<input type="checkbox"/>					
Idoneo senso di utilità	<input type="checkbox"/>					
Presenza di strumenti e regole condivise per la diffusione delle informazioni	<input type="checkbox"/>					
Chiarezza delle regole	<input type="checkbox"/>					
Fiducia nel futuro in azienda (sicurezza e protezione)	<input type="checkbox"/>					
Valutazione del rischio – Impiegato amministrativo	Basso	Medio	Elevato		NOTE	
	SI (da 8 a 12)	SI (da 4 a 8)	SI <4			
Valutazione del rischio - Autista	Basso	Medio	Elevato			
	SI (da 8 a 12)	SI (da 4 a 8)	SI <4			
Valutazione del rischio – Agente di polizia locale	Basso	Medio	Elevato			
	SI (da 8 a 12)	SI (da 4 a 8)	SI <4			

PRESENZA DI SITUAZIONI DI STRESS ESTERNE AL LAVORO

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

AUTISTA

AGENTE POLIZIA LOCALE

	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Assenza di problemi di salute o lutti in famiglia	<input type="checkbox"/>					
Problemi con figli nella norma	<input type="checkbox"/>					
Assenza di separazione, divorzio, allontanamento da casa	<input type="checkbox"/>					
Assenza di problemi nell'ambiente sociale (problemi con amici, difficoltà di socializzazione, di inserimento in ambienti nuovi, ecc.)	<input type="checkbox"/>					
Assenza di discriminazioni di qualsiasi tipo	<input type="checkbox"/>					
Assenza di problemi abitativi (alloggio inadeguato, quartiere degradato, problemi con i vicini,)	<input type="checkbox"/>					
Assenza di problemi economici (condizione finanziaria inadeguata, supporto assistenziale inadeguato, mutui, debiti,)	<input type="checkbox"/>					
Assenza di problemi legati all'interazione con il sistema legale/criminalità (cause legali, vittima di una criminalità,).	<input type="checkbox"/>					

Valutazione del rischio – Impiegato amministrativo

Basso

Medio

Elevato

NOTE

SI (da 5 a 8)

SI (da 3 a 5)

SI <3

Valutazione del rischio - Autista

Basso

Medio

Elevato

SI (da 5 a 8)

SI (da 3 a 5)

SI <3

Valutazione del rischio – Agente di polizia locale

Basso

Medio

Elevato

SI (da 5 a 8)

SI (da 3 a 5)

SI <3

SINTOMI PSICOSOMATICI	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		AUTISTA		AGENTE POLIZIA LOCALE	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Assenza di stanchezza cronica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assenza di affaticamento psicofisico associato ai più vari disturbi (cefalea, dolori muscolari, ansia, ecc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assenza di patologie cutanee (eczemi, eruzioni cutanee)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assenza di dispepsie e gastralgie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportamento alimentare inalterato e nella norma	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assenza di tachicardia, extrasistoli e ipertensione arteriosa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Assenza di disturbi del sonno	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Irregolarità dei cicli e disturbi mestruali (solo donne)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Valutazione del rischio – Impiegato amministrativo	Basso ✓ SI (da 5 a 8)	Medio SI (da 2 a 4)	Elevato SI <2	NOTE		
Valutazione del rischio - Autista	Basso ✓ SI (da 5 a 8)	Medio SI (da 2 a 4)	Elevato SI <2			
Valutazione del rischio – Agente di polizia locale	Basso ✓ SI (da 5 a 8)	Medio SI (da 2 a 4)	Elevato SI <2			

QUADRO SINOTTICO DELLE VALUTAZIONI

	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO		
	Basso	Medio	Elevato
INDICATORI DI RISCHIO GENERALI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICATORI CORRELATI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICATORI DI STRESS LEGATI ALLA PERCEZIONE SOGGETTIVA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PRESENZA DI SITUAZIONI DI STRESS ESTERNE AL LAVORO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTOMI PSICOSOMATICI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AUTISTA

	Basso	Medio	Elevato
INDICATORI DI RISCHIO GENERALI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICATORI CORRELATI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICATORI DI STRESS LEGATI ALLA PERCEZIONE SOGGETTIVA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTOMI PSICOSOMATICI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PRESENZA DI SITUAZIONI DI STRESS ESTERNE AL LAVORO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AGENTE DI POLIZIA LOCALE

	Basso	Medio	Elevato
INDICATORI DI RISCHIO GENERALI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICATORI CORRELATI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INDICATORI DI STRESS LEGATI ALLA PERCEZIONE SOGGETTIVA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINTOMI PSICOSOMATICI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PRESENZA DI SITUAZIONI DI STRESS ESTERNE AL LAVORO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MISURE DI PREVENZIONE DA METTERE IN ATTO

1. Azioni formative ed informative;
 2. Miglioramento dell'organizzazione, dei processi, delle condizioni e dell'ambiente di lavoro;
 3. Migliore definizione degli obiettivi aziendali;
 4. Migliore definizione del ruolo e del mansionario di ciascun lavoratore;
 5. Valorizzazione e attenzione al ruolo del singolo con riconoscimenti e promozioni;
 6. Analisi degli eventuali eventi stressanti e loro riduzioni.
-

D. Lgs. 151/2001

**DOCUMENTO SUL MIGLIORAMENTO
DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL
LAVORO DELLE LAVORATRICI GESTANTI,
PUERPERE O IN PERIODO DI
ALLATTAMENTO**

INDICE

PREMESSA

QUADRO NORMATIVO

DEFINIZIONI

PERCORSI DI PREVENZIONE

- La lavoratrice
- Il datore di lavoro

LA VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

GRAVIDANZA A RISCHIO

ASTENSIONE DAL LAVORO (congedo di maternità)

PERMESSI PER ACCERTAMENTI NELLA FASE PRE-NATALE

PARTO

ASTENSIONE FACOLTATIVA (Congedo parentale)

RIENTRO AL LAVORO

ALTRE DISPOSIZIONI

- Divieto di licenziamento
- Malattia del bambino
- Esonero dal lavoro notturno
- Periodi di riposo in caso di figlio con handicap grave
- Congedo di paternità
- Adozioni e affidamenti

DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

- lavoro a tempo parziale
- lavori socialmente utili
- lavoratrici libere professioniste

Allegato 1: certificato medico di gravidanza

Allegato 2: scheda di valutazione per l'ideale collocazione della lavoratrice madre

Allegato 3: Fattori di rischio, mansioni implicate e prescrizioni/ divieti per le lavoratrici madri

Allegato 4: Astensione dal lavoro per gravidanza a rischio.

Astensione dal lavoro per lavoro pericoloso gravoso, insalubre;

Impossibilità allo spostamento ad altre mansioni

Allegato 5: astensione dal lavoro fino ai sette mesi dopo il parto

Allegato 6: permessi per accertamenti sanitari

Schema n.1: percorsi possibili della lavoratrice in gravidanza

Schema n.2: Rientro al termine della gravidanza

Bibliografia

PREMESSA

Lo scopo principale della presente valutazione é quello di fornire al Datore di Lavoro le indicazioni in merito agli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 151/2001 recante "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e dalle normative precedenti, per garantire la tutela della salute e della sicurezza della donna dall'inizio della gravidanza al momento del reinserimento lavorativo.

La normativa vigente impone al datore di lavoro (D.Lgs.645/98 e Legge 53/00 e D.Lgs.151/2001) di valutare i rischi anche in relazione alla gravidanza, puerperio e all'allattamento e di identificare luoghi di lavoro "sicuri" ove permettere alla donna in gravidanza di continuare a svolgere la sua attività.

A tale scopo si é voluto proporre un'analisi più approfondita rispetto alla semplice constatazione della presenza di un rischio, per evitare il completo allontanamento della lavoratrice dalla sua attività.

La seguente documentazione inoltre potrà essere utilizzata dalle Aziende come materiale informativo per le dipendenti.

Le figure più direttamente coinvolte nella gestione diretta delle procedure di tutela della donna in gravidanza sono: Direzione Sanitaria, Amministrativa, Infermieristica; Servizio di Prevenzione Protezione; Medico Competente; ad esse spetterà il compito di adattare le indicazioni alle singole realtà aziendali.

QUADRO NORMATIVO

La normativa di tutela del lavoro femminile è attualmente riunita nel **D.Lgs. 26.03.2001, 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 8 marzo 2000". Tuttavia ci sembrava utile una disamina delle norme precedenti che, anche se in parte sostituite dal Testo Unico (i cui articoli sono citati in neretto), danno un quadro completo della progressiva estensione dei campi di applicazione.

- **Art. 37 della Costituzione:** speciale ed adeguata protezione per la madre e il bambino.
- **L. 30/12/71 n. 1204** "Tutela delle lavoratrici madri" stabilisce il divieto di licenziamento (**art.54 e 56 T.U.**); la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno d'età del bambino. Il divieto viene meno in caso di giusta causa (colpa grave della lavoratrice, ecc.) Il divieto d'impiego in lavori particolari: lavori pericolosi faticosi ed insalubri, il trasporto e sollevamento pesi (**art.7 T.U.**). Il divieto è operante per tutta la durata della gestazione e fino a sette mesi dopo il parto; astensione obbligatoria (**art.16 T.U.**); astensione anticipata (**art.17 T.U.**); astensione facoltativa (**art.5 T.U.**); periodi di riposo (**art.39 e 41 T.U.**).
- **DPR 25/11/76 n. 1026** "Regolamento di attuazione della L. 1204/71" (**allegato A T.U.**) in cui si riportano i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri vietati durante la gravidanza e per alcuni fino a 7 mesi dopo il parto; tra questi: i lavori vietati ai fanciulli e adolescenti elencati nel DPR 432/76 ora anche ai sensi del D.Lgs.345/99 e 262/00 (tra cui lavori di mattatoio e nei magazzini frigoriferi); i lavori che prevedono obbligo di visita medica periodica ai sensi del DPR 303/56, (ora anche ai sensi del D.Lgs. 277/91 e D.Lgs 626/94) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori elencati nella tabella delle malattie professionali DPR 1124/65 (ora anche DPR 336/94) fino a 7 mesi dopo il parto; esposizione a radiazioni ionizzanti DPR 165/84 (ora D.Lgs 230/95 e 241/00) fino a 7 mesi dopo il parto; i lavori di manovalanza pesante; su scale o impalcature mobili e fisse; che comportano stazione in piedi per più di meta' dell'orario di lavoro o che obbligano a una posizione particolarmente affaticante; macchine mosse o comandate a pedali con ritmo frequente; macchine o utensili vibranti (fino al periodo di astensione obbligatoria); lavori di assistenza e cura degli infermi nei reparti di malattie infettive e mentali fino a 7 mesi dopo il parto; lavori agricoli con sostanze nocive; monda e trapianto del riso; lavori a bordo di mezzi di comunicazione in moto (navi, aerei, treni, pullman) fino al periodo di astensione

obbligatoria. Inoltre la lavoratrice può essere allontanata dal rischio qualora vi sia pericolo di contagio in periodi di epidemia da contatti con il pubblico o con particolari strati di popolazione.

- **L. 09/12/77 n. 903** "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" introduce il divieto di lavoro notturno (**art.53 T.U.**).
- **Circolare Ispettorato Medico Centrale del Lavoro del 05/11/90** (elenco di lavori considerati pregiudizievoli o gravosi in relazione all'avanzato stato di gravidanza). Lavori del personale medico e paramedico; lavori d'assistenza in centri per handicappati; lavori a contatto con bambini e attività ausiliarie negli asili nido e scuole materne.
- **L. 07/08/90 n. 232 (art.9 T.U.)** riguardante la polizia di stato.
- **Sentenza della Corte Costituzionale n. 58/93** attribuisce alle Regioni, e per esse alle Aziende Sanitarie, le competenze in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla Legge 1204/71.
- **D.Lgs 09/09/94 n.566** modifica e aggiorna il sistema sanzionatorio in materia di tutela delle lavoratrici madri.
- **D.Lgs 19/09/94 n. 626** sostituisce l'art.14 (locali di riposo) DPR 303/56 , prevedendo che: " le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate"
- **D.Lgs 17/03/95 n.230** "Attuazione delle direttive Euratom in materia di radiazioni ionizzanti". (**art.8 T.U.**) Si fa inoltre obbligo alla lavoratrice di notificare al datore di lavoro il proprio stato di gestazione non appena accertato.
- **D.Lgs 26/05/00 n. 41 art. 69** disposizioni particolari per le lavoratrici
- **D.Lgs. 25/11/96 n. 645** concernente "Il miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo d'allattamento", (**art.7 T.U.**) integra il divieto di esposizione delle gestanti e delle madri adottive e affidatarie fino ai 7 mesi di età del bambino a lavori faticosi, pericolosi e insalubri con agenti chimici, fisici e biologici e processi industriali ritenuti pericolosi (piombo e derivati, toxoplasma e virus della rosolia se la lavoratrice non e' immunizzata, lavori in atmosfera in sovrappressione e lavori minerari sotterranei; per esposizione a piombo e lavori minerari anche nei 7 mesi successivi al parto). *Agli artt.11 e 12 T.U. definisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare anche i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti (che hanno comunicato il proprio stato), puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto e di adottare le misure necessarie affinché sia evitata l'esposizione al rischio, nonché l'obbligo di informazione delle lavoratrici e dei rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione.*
I rischi sono indicati nell'**allegato C del T.U.**: agenti fisici considerati come agenti che comportano lesioni al feto o rischio di distacco della placenta: vibrazioni, movimentazione manuale dei carichi, rumore, radiazioni ionizzanti, radiazioni non ionizzanti, sollecitazioni termiche, movimenti, posizioni di lavoro, spostamenti, fatica mentale e fisica.; agenti biologici appartenenti ai gruppi 2, 3 e 4 ai sensi dell'art.75 del D.Lgs. 626/94; agenti chimici: sostanze etichettate R40 (possibilità di effetti irreversibili) R45 (può provocare il cancro) R46 (può provocare alterazioni genetiche ereditarie) R47 (può provocare malformazioni congenite); agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del D.Lgs. 626/94 (idrocarburi policiclici aromatici di fuliggine, catrame e pece, polveri di legno duro), mercurio, medicinali antimitotici, monossido di carbonio; agenti chimici pericolosi con assorbimento cutaneo; i processi industriali elencati nell'allegato VIII del D.Lgs. 626/94 (raffinamento del nichel, fabbricazione alcool isopropilico); i lavori sotterranei di carattere minerario. Inoltre l' art. 6 conferma il divieto del lavoro notturno per tali lavoratrici
- **D.Lgs 532/99 L. 25/99** "Divieto al turno notturno in gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino": non si può obbligare al turno notturno fino ai tre anni del figlio e ai 12 anni se genitore unico affidatario.
- **L. 08/03/00 n. 53** "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità...." benefici anche per le lavoratrici autonome; fruibilità dei 5 mesi di astensione obbligatoria anche in caso di parto prematuro e flessibilità dell'astensione obbligatoria previa certificazione del medico specialista (ginecologo) del SSN e del Medico Competente (in caso di attività sottoposte a

sorveglianza sanitaria), che attestino che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute del nascituro e della gestante (**art.20 T.U.**).

La tutela prevista dalla legge è rivolta a tutte le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, in formazione lavoro, part-time, socie di cooperative o di società, le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica, universitaria, professionale, le allieve di Istituti di formazione e Universitari nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, attrezzature, agenti chimici, fisici e biologici.

DEFINIZIONI

- **Astensione obbligatoria (congedo di maternità, Capo III artt.16-27):** deve essere concessa nei due mesi che precedono la data presunta del parto e nei tre mesi che seguono, anche nel caso di parto anticipato. Può essere anticipata a tre mesi nei lavori gravosi, può essere estesa oltre i limiti previsti, a giudizio della Direzione Provinciale del Lavoro, in caso di lavori pregiudizievoli, complicanze gestazionali, impossibilità di cambio mansioni della gestante e lavori a rischio per l'allattamento. Può essere posticipata di un mese dalla data presunta del parto (**flessibilità del congedo di maternità, art.20**) a richiesta della gestante previo parere del ginecologo e, per lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, anche del medico competente.
- **Congedo di paternità(Capo IV artt.28 -31):** il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre.
- **Astensione facoltativa (congedo parentale, Capo V artt.32-38):** può essere ottenuta entro gli otto anni del bambino, per un periodo complessivo di sei mesi (anche frazionati) per ciascuno dei genitori, dopo che siano trascorsi i tre mesi d'astensione obbligatoria. In caso di handicap grave fino al terzo anno di età del bambino.
- **Controlli prenatali (Capo II artt.6-15)** Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali eseguiti durante l'orario di lavoro.
- **Congedi per la malattia del figlio (Capo VII artt.47-52):** diritto di astenersi dal lavoro per entrambi i genitori alternativamente fino ai 3 anni del bambino, dai 3 agli 8 anni per 5 giorni all'anno ciascuno.
- **Riposi e permessi (Capo VI artt.39-46):** nel primo anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due ore (anche cumulabili) di riposo giornaliero.

PERCORSI DI PREVENZIONE

I percorsi preventivi da mettere in atto sono illustrati negli schemi allegati (**schema 1 e 2**)

La lavoratrice

Accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Datore di Lavoro (**DL**) con un certificato medico di gravidanza rilasciato su carta intestata del S.S.N a firma di un medico di una struttura pubblica o convenzionata con il S.S.N. (**allegato 1**)

La dipendente **esposta a rischio radiologico** ha l'obbligo di trasmettere immediatamente la citata certificazione al **DL**.

Il datore di lavoro

- a) Se del caso segnala lo stato di gravidanza della dipendente alla Direzione di appartenenza e/o al Responsabile di Unità Operativa/Dipartimento secondo le procedure adottate da ogni singola Azienda;
- b) informa la lavoratrice e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**) sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela di tipo

amministrativo e contrattuale (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.). Sarà opportuno che le Aziende predispongano un opuscolo informativo per le dipendenti;

- c) richiede ai Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione (**S.P.P.**) e degli **R.L.S.**, una valutazione delle attività che possono comportare un rischio per la lavoratrice gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa UO con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento presso altra struttura (**Allegato 2**);
- d) nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'Azienda in attività non a rischio lo segnala alla Direzione Provinciale del Lavoro (**D.P.L.**) che può disporre, sulla base di accertamento medico avvalendosi dei competenti organi del S.S.N., l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (**astensione per lavoro a rischio**).

LA VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Nell'**Allegato 3 (tabella n.1)** sono sintetizzati i rischi presenti nella Ditta sulla base delle normative di tutela vigenti, correlati alle prescrizioni/divieti per le lavoratrici e ad alcune informazioni sugli effetti più noti sulla salute della madre, del feto e del bambino durante l'allattamento.

Inoltre sono stati identificati i reparti (**tabella n.2**).

GRAVIDANZA A RISCHIO

Qualora la lavoratrice presenti delle complicanze durante il periodo di gravidanza può presentare alla **DPL** una domanda di **astensione per gravidanza a rischio** corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, oppure convalidato da un medico distrettuale (**Allegato 4**).

La **DPL** può disporre, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del S.S.N. l'interdizione al lavoro per uno o più periodi, e ne informa il **D.L.**

ASTENSIONE DAL LAVORO (Congedo di maternità)

Se la lavoratrice ha continuato a svolgere la sua attività e la gravidanza è proseguita senza complicanze, la dipendente può chiedere l'astensione dal lavoro in momenti diversi

- **Astensione anticipata** che deve essere richiesta al **D.P.L.**, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto, nel caso in cui si svolgano **lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza.** (**Allegato 4**).

La **DPL** può, verificata la presenza delle condizioni citate, disporre l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.

- **Astensione obbligatoria** Ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:
 - **due mesi prima** della data presunta del parto e **tre mesi dopo** la data del parto;
 - **un mese prima** della data presunta del parto e **quattro mesi dopo il parto (flessibilità dell'astensione obbligatoria)**. Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.
 - In caso di **attività a rischio per l'allattamento** questo periodo è **prolungato sino a sette mesi dopo il parto** (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. Il **D.L.**, in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra mansione ne informa la **D.P.L.**

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

In caso di parto posticipato i conteggi di astensione obbligatoria post-partum, partono dalla data effettiva del parto.

Per quanto riguarda la retribuzione durante l'astensione obbligatoria si ricorda che le lavoratrici hanno diritto, fatto salvo diversa disposizione contrattuale, ad un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione. In questo periodo non vanno godute ferie ed assenze eventualmente spettanti.

PERMESSI PER ACCERTAMENTI NELLA FASE PRE-NATALE

La lavoratrice gestante, che ha informato il **DL** consegnando il certificato medico di gravidanza, ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, di accertamenti clinici, o di visite specialistiche nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per fruire dei permessi le lavoratrici presentano apposita richiesta (**Allegato 6**) e la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario degli accertamenti.

PARTO

La lavoratrice deve presentare al **DL** un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto.

ASTENSIONE FACOLTATIVA (Congedo parentale)

L'astensione facoltativa può iniziare al termine dell'astensione obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:

- **domanda:** al **DdL** durante il periodo di astensione obbligatoria;
- **interessati:** può essere richiesta da entrambi i genitori. I genitori possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione obbligatoria della madre;
- **durata:** per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- **Limiti temporali:** fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- **Unico genitore:** il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- In caso di **adozione o affidamento anche internazionale** il limite di età del bambino è elevato a **6 anni** per la retribuzione e a **12 anni** per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
- prolungamento possibile fino a **tre anni**, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata;

Il trattamento economico è pari a quanto previsto dalle norme vigenti. Il D.Lgs. 151/2001 indica un'indennità pari al 30% della retribuzione, dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

A titolo indicativo ricordiamo che l'attuale CCNL prevede la seguente **retribuzione:**

- **fino al compimento del 3° anno di vita del bambino** (i primi 30 giorni di astensione facoltativa sono al 100% i successivi 150 giorni al 30 % dello stipendio)
- **dal compimento del 3° anno al compimento dell'8° anno di vita del bambino** (la retribuzione è pari al 30 % dello stipendio solamente nell'ipotesi in cui il reddito individuale sia inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.)

RIENTRO AL LAVORO

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti:

- **Nei primi sette mesi dopo il parto** la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento. **L'allegato 5** contiene la modulistica per poter usufruire dell'astensione dal lavoro fino ai sette mesi dopo il parto.
- **Nei primi 12 mesi dopo il parto** la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- **Periodi di riposo:** durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.
- **Allattamento oltre al 7° mese:** in questo caso è consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l' allattamento e che copra la durata dello stesso . Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.

Al rientro al lavoro dopo la gravidanza, le lavoratrici e i lavoratori, nel caso del congedo di paternità, fatto salvo loro espressa rinuncia, hanno il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva occupata all'inizio del periodo di astensione, con le stesse mansioni o altre equivalenti, e di rimanervi almeno sino all'età di un anno del bambino.

Nel caso di adozione o affidamento queste norme si applicano sino ad un anno dall'ingresso del bambino nel nuovo nucleo familiare.

ALTRE DISPOSIZIONI

Divieto di licenziamento (art.54)

Va dall'inizio della gravidanza sino al compimento dell'età di un anno del bambino purché non si ricada in uno dei casi previsti dalla legge (colpa grave, scadenza dei termini del contratto di lavoro, fallimento dell'azienda,).

Malattia del bambino (art.47)

Se di età inferiore a 3 anni entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino, limite elevato a 6 anni nel caso di adozioni o affidamenti. Dopo il compimento dell'anno del bambino sono retribuiti 30 giorni nel corso di ogni anno/solare.

Se di età compresa tra 3 e 8 anni entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno solare per ciascun genitore. Questo periodo è usufruibile entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia e fino all'età di 12 anni del figlio in caso di adozione o affidamento.

La malattia del bambino deve essere attestata da certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato. La richiesta di congedo va accompagnata dalla dichiarazione che l'altro genitore non sia in congedo contemporaneo per gli stessi motivi.

Esonero dal lavoro notturno (art. 53)

Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, alternativamente dal padre convivente;

- dalla lavoratrice o dal lavoratore, se unici genitori affidatari di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/92 e successive modificazioni.

Periodi di riposo in caso di figlio con handicap grave (art.42)

Nel caso il bambino sia portatore di handicap grave, in alternativa al congedo parentale, oltre ai già descritti periodi di riposo e sino al compimento del terzo anno di vita, uno dei due genitori ha diritto ad un permesso giornaliero retribuito di due ore di riposo. Successivamente al terzo anno di vita i genitori possono fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92.

Congedo di paternità (art.28)

In caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del bambino da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino; adozione od affidamento nel caso in cui il congedo non sia stato richiesto dalla lavoratrice; **il padre**, previa consegna al DdL della certificazione che attesti quanto richiesto, ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata dell'**astensione obbligatoria** o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre.

I trattamenti economici sono quelli previsti per questo tipo di congedo.

Per quanto attiene i **periodi di riposo** il padre ne ha diritto come la madre, qualora questa non se ne avvalga, o non sia lavoratrice dipendente.

Adozioni e affidamenti (artt.26,27,31,36,37,45,50)

Nel caso di adozione od affidamento di un bambino la madre può richiedere il periodo di **astensione obbligatoria**. Si precisa che il congedo può essere richiesto dalla lavoratrice nel caso il bambino non abbia un'età maggiore a sei anni e deve essere fruito durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.

In caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali l'**astensione obbligatoria** può essere richiesta sino al compimento della maggiore età.

Inoltre **entrambi i genitori** hanno anche diritto a fruire ad un congedo, senza indennità e retribuzione, di durata corrispondente al periodo trascorso all'estero e richiesto dallo Stato in cui avviene l'adozione. La certificazione di questo periodo è a cura dell'Ente che segue la procedura di adozione.

Per quanto riguarda i **periodi di riposo, la malattia del figlio e la conservazione del posto al rientro al lavoro** si applicano, anche nel caso di adozione e/o affidamento, le medesime disposizioni ricordate negli appositi paragrafi.

DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO

Lavoro a tempo parziale (art.60)

Nel caso di lavoro a tempo parziale i genitori beneficiano dei medesimi diritti per quanto riguarda la durata dei congedi previsti (periodi di astensione). Appare utile ricordare che anche per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti ad essa connessi a tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice e del nascituro.

Lavori socialmente utili (art.65)

I periodi di astensione obbligatoria dei genitori sono dovuti anche ai lavoratori impegnati nei lavori socialmente utili, alla madre può essere concessa l'astensione nel terzo mese prima del parto per lavori gravosi o pregiudizievoli. Per questi lavoratori vale quanto previsto in tema di valutazione dei rischi e provvedimenti a questa connessi.

Lavoratrici libere professioniste (artt.70-73)

Alle lavoratrici libere professioniste iscritte ad unacassa di previdenza tra quelle riportate nella tabella D del Testo unico (avvocati e procuratori, assistenza farmacisti, veterinari, medici,

geometri, commercialisti, ingegneri, ragionieri e periti commerciali,) spetta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi. La domanda va presentata dalla lavoratrice alla competente cassa di previdenza e assistenza a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine di centottanta giorni dal parto. La domanda va corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e la data (presunta) del parto, nonché dalla dichiarazione attestante la propria situazione di lavoratrice libero professionista. L'indennità spetta anche nel caso di adozione o affidamento di un bambino di età inferiore ai sei anni; la domanda va presentata alla cassa di previdenza e assistenza entro centottanta giorni dall'ingresso del bambino in famiglia. Nel caso di interruzione, spontanea o volontaria della gravidanza verificatasi dopo il terzo mese, è riconosciuta, su richiesta della lavoratrice, un'indennità di un mese. La domanda va presentata entro centottanta giorni corredata di certificato medico attestante l'avvenuta interruzione e il periodo di gravidanza.

ALLEGATO 2

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA COLLOCAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE

Si certifica che la Sig.ra _____ nata a _____ il ____/____/____
dipendente della _____ con la qualifica di _____
in gravidanza alla ____ settimana di gestazione (data presunta del parto _____)
in allattamento (data del parto _____)

può rimanere in servizio presso la stessa struttura/reparto/UO di appartenenza

SI <input type="checkbox"/> e verrà adibita alle seguenti attività:	NO <input type="checkbox"/> per i seguenti motivi:
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Firma Dirigente Responsabile _____

viene collocata presso la struttura/reparto/UO: _____

SI <input type="checkbox"/> e verrà adibita alle seguenti attività:

Firma Dirigente Responsabile _____

non e' possibile una modifica delle condizioni di lavoro attraverso un cambio mansione o struttura/reparto/UO che tuteli la lavoratrice in gravidanza/ puerperio/ allattamento.

Firma Datore di lavoro _____

ALLEGATO 3

Tabella n.1

Fattori di rischio, mansioni implicate e prescrizioni/divieti per le lavoratrici madri in ambito sanitario

Utilizzo di VDT	Addetti ad attività amministrative	Gestazione	Decreto Ministero del Lavoro 2 ottobre 2000	Modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro	Disturbi dorso lombari
-----------------	------------------------------------	------------	---	---	------------------------

Tabella n. 2

Reparti e servizi da interdire alla lavoratrice in gravidanza, puerperio e allattamento

REPARTI	RISCHI PREVALENTI
Ufficio	Esposizione v.d.t.

ALLEGATO 4

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
Sede di _____

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 151/01 e dell'art. 18 DPR 1026/76 sulla tutela delle lavoratrici madri

La sottoscritta _____ nata a _____

il ____/____/____ residente a _____

via _____ tel n. _____

dipendente dell'Azienda _____

con sede in _____ via _____

tel n. _____ fax n. _____

con la mansione di _____ nel reparto _____

assunta il ____/____/____ con la qualifica di _____

con contratto a tempo indeterminato tempo pieno

determinato scadente il ____/____/____ tempo parziale

Chiede

Per il seguente motivo **l'astensione anticipata del lavoro** :

art. 17 comma 1 D.Lgs 151/01 *lavori gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza*

art. 17 comma 2 lettera a) D.Lgs 151/01: *gravi complicanze alla gestazione*

art. 17 comma 2 lettera b) D.Lgs 151/01: *condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli*

art. 17 comma 2 lettera c) D.Lgs 151/01: *impossibilità di spostamento ad altre mansioni*

sino alla data del parto

sino al ____/____/____

A tal fine fa presente che la data presunta del parto è il ____/____/____

E di aver usufruito per l'attuale gravidanza di altre astensioni dal ____/____/____ al

____/____/____ per _____

Distinti saluti.

____/____/____

FIRMA

ALLEGATO 5

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
Sede di _____

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 151/01 e dell'art. 18 DPR 1026/76 sulla tutela delle lavoratrici madri

La sottoscritta _____ nata a _____
il ____/____/____ residente a _____
via _____ tel n. _____
dipendente dell'Azienda _____
con sede in _____ via _____
tel n. _____ fax n. _____
con la mansione di _____ nel reparto _____
assunta il ____/____/____ con la qualifica di _____
con contratto a tempo indeterminato tempo pieno
determinato scadente il ____/____/____ tempo parziale

Chiede

Di poter usufruire **dell'astensione dal lavoro fino a 7 mesi dopo il parto:**

di aver partorito in data ____/____/____

allego certificato di nascita

mi riservo di produrre il certificato di nascita

allego autocertificazione della nascita

Distinti saluti.

_____/_____/_____

FIRMA

ALLEGATO 6

Al Datore di Lavoro dell'Azienda

La sottoscritta _____ nata a _____

il ____/____/____ residente a _____

dichiara

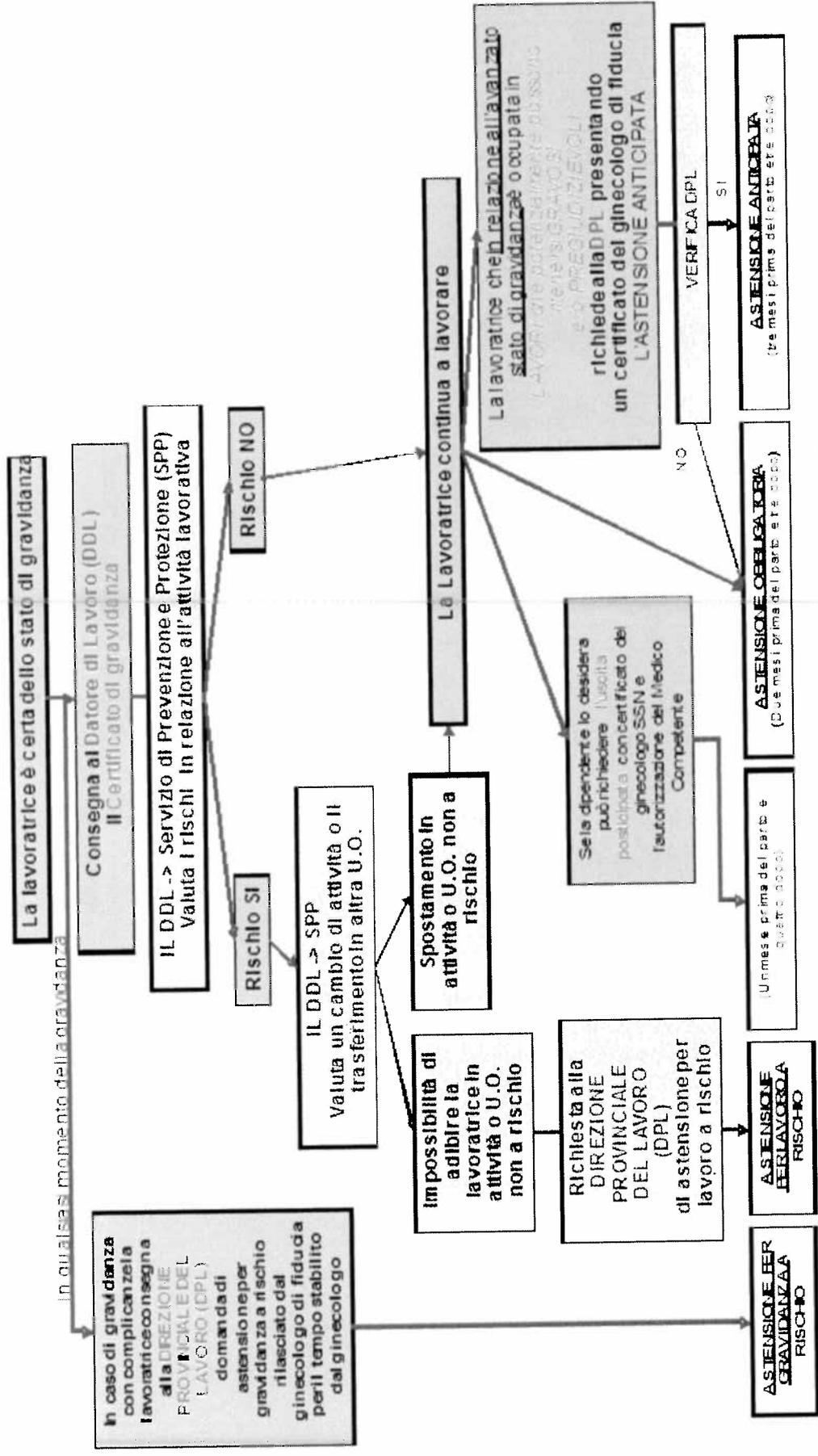
di essersi recata, in orario di lavoro, a svolgere accertamenti sanitari in relazione al suo stato di gravidanza.

Si allega documentazione rilasciata dalla struttura erogante dalla quale risultano data ed ora di esecuzione.

Distinti saluti.

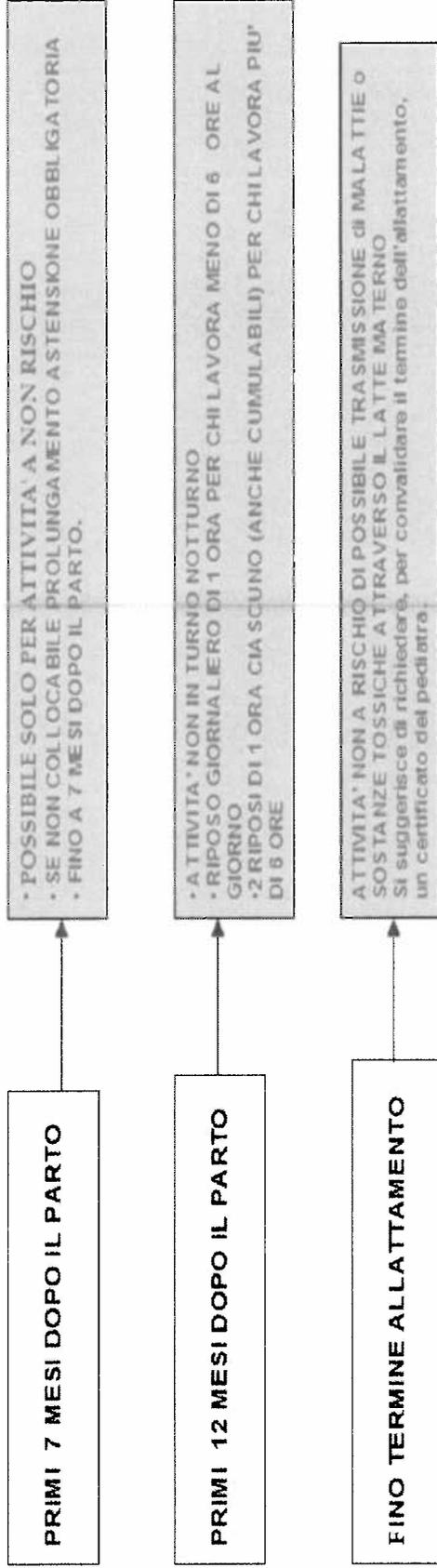
_____/_____/_____
FIRMA

INDIVIDUAZIONE DEI PERCORSI DI PREVENZIONE DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (SCHEMA 1)



In caso di PARTO PREMATURO L'ASTENSIONE OBLIGATORIA ha comunque una durata pari a 5 mesi

RIENTRO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA (schema n° 2)



NOTE