OPUSCOLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

In ottemperanza agli obblighi di informazione di cui all'art.36 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.

Supporto didattico per la formazione prevista dall'art.37 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii. e dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011

Servizio di Prevenzione e Protezione
STAAMP srl

SOMMARIO

1 Introduzione 5
2 Concetti generali 6
2.1 Pericolo 6
2.2 Gravità o Danno 6
2.3 Probabilità 7
2.4 Rischio 7
2.5 Prevenzione e protezione 9
3 Organizzazione SSL aziendale 10
4 Documentazione 11
5 Figure SSL – definizioni, diritti e doveri 11
5.1 Datore di lavoro 11
5.2 RSPP 13
5.3 Medico competente 14
5.4 Preposto 15
5.5 RLS 16
5.6 Lavoratore 17
6 Organi di vigilanza, controllo ed assistenza 19
6.1 Organi di controllo e vigilanza interni 19
6.2 Enti pubblici di vigilanza 20
7 Rischi specifici 21
7.1 Ambienti di lavoro 21
7.2 Rischio Elettrico 24

7.3 Cadute dall'alto 25
7.4 Rischi di incendio 26
7.5 Movimentazione manuale dei carichi 27
7.6 Movimentazione meccanica della merci 32
7.7 Videoterminali 33
7.8 Rumore 34
7.9 Vibrazioni 34
7.10 Campi elettromagnetici 35
7.11 Radiazioni ottiche artificiali 35
7.12 Rischio chimico 37
7.13 Rischi cancerogeni 40
7.14 Rischi biologici 41
7.15 Rischio Esplosioni 41
7.16 Stress lavoro correlato 42
7.17 Altri rischi lavoro correlato 42
7.17.1 Differenti tipologie contrattuali 42
7.17.2 Differenze di genere 42
7.17.3 Differenze di età 44
7.17.4 Differenze culturali 44
8 Misure di prevenzione e protezione 45
8.1 DPI 45
8.2 Regole per i pedoni 48
8.3 Segnaletica di sicurezza 49
8.4 Emergenze 52
8.5 Esodo 52

8.6 Primo Soccorso 53
8.7 Incidenti e infortuni 54
9 Appendici 55
9.1 Obblighi dei lavoratori 55
9.2 Informativa alcool e droga 57
9.3 Informativa lavoratrici madri 60
9.4 Disciplina sanzionatoria prevista dal CNNL 70
9.5 Regolamento interno 73
9.6 Regole di comportamento in materia ambientale 73

1 Introduzione

Il presente opuscolo, emesso dal Servizio di Prevenzione e Protezione della STAAMP, costituisce assolvimento degli obblighi di informazione ai lavoratori sanciti dall'art.36 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.
Costituisce inoltre il supporto didattico per la formazione prevista dall'art.37 e dal correlato Accordo Stato Regioni del D.Lgs 81/08 e ss.mm.ii.
Le modalità di erogazione della formazione sono specificate in apposita procedura unitamente alle responsabilità operative, di organizzazione della formazione e di verifica dell'apprendimento.
Accanto ai doveri del datore di lavoro in merito all'informazione ed alla formazione, si ricorda infine che il D. Lgs. 81/08 prevede anche dei precisi **obblighi per i lavoratori**, si riporta in particolare quanto disposto dall'art. 20, comma 2, lettere **b)** ; **h)**:
b) *osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
h) *partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.*

Lavorare in sicurezza non è né un lusso né una fatica: è la premessa indispensabile per poter lavorare serenamente, avendo cura di sé e degli altri.

2 Concetti generali

2.1 Pericolo

Il **pericolo** è definito come:

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (sostanza, attrezzo, metodo di lavoro) avente la potenzialità di causare danni. *(Orientamenti CEE riguardo alla valutazione dei rischi di lavoro)*

In poche parole, il pericolo è una proprietà intrinseca (della situazione, di un oggetto, di una sostanza, ecc.) non legata a fattori esterni: è una situazione, oggetto, sostanza, etc. che per le sue proprietà o caratteristiche ha la capacità di causare un danno alle persone.

Ad esempio: un foglio di carta costituisce un pericolo lieve (al massimo ci si fa un taglietto), mentre l'uranio impoverito costituisce pericolo grave, in quanto è dannoso di per sé alla salute.

2.2 Gravità o Danno

Strettamente connesso al concetto di pericolo è quello di **gravità** (detto anche "danno"), definito come:

Gravità o Dannosità delle conseguenze che si verificano al concretizzarsi del pericolo.

In pratica, è la misura di quanto può essere grave una lesione fisica o un danno alla salute nel caso si concretizzi il pericolo. Se dovesse accadere un incidente con un foglio di carta, tale incidente sarà al massimo lieve (un taglietto, come dicevamo). In caso invece di esposizione all'uranio impoverito, il danno può essere grave (tumori ecc.). Nella valutazione del rischio, la gravità viene definita come **G**. (a volte viene indicato come D, ovvero "danno").

2.3 Probabilità

Come dice la parola stessa, la **probabilità** viene definita come:
Probabilità che si concretizzi il pericolo.
In mezzo al deserto del Sahara, la probabilità di morire a causa di una valanga di neve è nulla; sulle Alpi in primavera, diviene elevata.
Nella valutazione del rischio, la probabilità viene definita come **P**.

2.4 Rischio

Il **rischio** (**R**) viene definito dal rapporto tra probabilità (P) e gravità del danno causato (D):

$$R = P \times D$$

Ovvero, è il risultato della probabilità che si concretizzi un pericolo per la gravità del danno che si potrebbe causare se accadesse.
Nella nostra valutazione del rischio aziendale, i fattori P e D sono valorizzati secondo il seguente schema:

P = Probabilità

4	**8**	**12**	**16**
3	**6**	**9**	**12**
2	**4**	**6**	**8**
1	**2**	**3**	**4**

danno causato = D

R=1	Corretta informazione sui rischi relativi	
2<R<4	Misure di protezione individuali	
6<R<8	Misure di protezione collettive ed individuali	
9<R<12	Misure correttive di tipo strutturale	
R=16	Misure correttive di tipo strutturale, per modificare il modo di eseguire le attività e ridurne il livello di rischio	

Ricorda: hai il dovere di usare i DPI che ti sono stati consegnati. Il tuo preposto ha tutta l'autorità per farti presente quest'obbligo ed il datore di lavoro ha tutta l'autorità per sanzionarti in caso di mancato uso.
Hai inoltre l'obbligo di segnalare eventuali deficienze o anomalie che dovessi riscontrare sui DPI in dotazione.

Segue elenco dei DPI necessari in relazione alla mansione svolta:

A2 - Addetto al controllo qualità (collaudo e confezionamento) – calzature di sicurezza SB AE (o requisiti di sicurezza superiori) / guanti in cotone;

B1 – Magazzinieri / carrellisti di produzione – scarpe antinfortunistiche S1 P / occhiali (per postazioni di ricarica carrelli elevatori) / guanti / tappi;

B2 – Magazzinieri / carrellisti di magazzino – scarpe antinfortunistiche S1 P / occhiali (per postazioni di ricarica carrelli elevatori) / guanti / tappi;

C1 – Addetti alla manutenzione automazioni - scarpe antinfortunistiche S1 P / occhiali / mascherina di protezione / tappi / guanti in crosta / guanti in nitrile

C2 – Addetti alla manutenzione presse - scarpe antinfortunistiche / occhiali S1 P / semimaschera facciale con filtro combinato mascherina di protezione / tappi / guanti in crosta / guanti in nitrile

C3 – Addetti alla manutenzione stampi - scarpe antinfortunistiche S1 P / occhiali / semimaschera facciale con filtro combinato / mascherina di protezione / tappi / guanti in crosta / guanti in nitrile

D1 – Addetti alle produzioni automatiche (operatori piccoli) - scarpe antinfortunistiche S1 P / occhiali / mascherina di protezione / tappi / guanti in crosta / guanti in nitrile

D2 – Addetti presse (operatori, operatori capi turno, operatori ottimizzatori) - scarpe antinfortunistiche S1 P / occhiali / semimaschera facciale con filtro combinato / mascherina di protezione / tappi / guanti in crosta / guanti contro le alte temperature / guanti in nitrile

E1 – Disegnatori (disegnatore e capo ufficio)

E2 – Metrologi

F – Impiegati (commerciali e amministrativi)

G0 – Responsabile – scarpe antinfortunistiche S1 P / guanti in nitrile / crema barriera / tappi

G1 - Fresatore (addetto macchine utensili) - scarpe antinfortunistiche S1 P / crema barriera / guanti in nitrile / tappi

G2 - Elettroerosionista - scarpe antinfortunistiche S1 P / guanti in nitrile / crema barriera / tappi

G3 – Addetti alla manutenzione stampi / aggiustatore - scarpe antinfortunistiche S1 P / occhiali / mascherina di protezione / tappi / guanti in crosta / guanti in nitrile

N.B. In rosso i DPI consegnati individualmente, in verde i DPI consegnati su richiesta del lavoratore quando necessari.

8.2 Regole per i pedoni

1. Utilizzare sempre i passaggi pedonali appositamente delimitati nello Stabilimento con segnaletica orizzontale (attraversamenti – corsie pedonali – aree di sosta e riposo in magazzino).

2. Evitare, per quanto possibile, di attraversare zone e corsie dedicate al transito dei carrelli elevatori ed ai servomezzi in generale.

3. Nel caso in cui quanto previsto al punto precedente non sia attuabile per contingenze legate all'attività, assicurarsi che i conducenti dei servomezzi siano consci della vostra presenza, anche a mezzo di segnalazioni vocali (p. es. pronunciando ad alta voce la parola ATTENZIONE!).

4. Rispettare sempre la segnaletica verticale di attenzione e divieto (cartelli), in particolare quelli che vietano l'accesso ai pedoni in aree riservate ai servomezzi.

5. Fare particolare attenzione in prossimità di incroci ed angoli del magazzino privi di visibilità. Fare attenzione in fase di attraversamento della strada di collegamento tra i due corpi dello Stabilimento.

6. Evitare nel modo più assoluto di correre e camminare a ritroso, di portare oggetti che limitino la vs. normale visuale, di attraversare aree poco illuminate.

8. Nessuno deve passare o sostare sotto carichi sospesi, scaffalature in magazzino, né trattenersi nelle immediate vicinanze del carrello elevatore in fase di sollevamento o deposito a terra di un carico.

9. Scegliere sempre il percorso in base alla propria sicurezza ed incolumità e non semplicemente "il più breve".

10. Non depositare nemmeno momentaneamente merci e/o mezzi sui passaggi pedonali.

8.3 Segnaletica di sicurezza

DIVIETO DI SPEGNERE CON' ACQUA

VIETATO FUMARE

VIETATO AI PEDONI

VIETATO FUMARE O USARE FIAMME LIBERE

DIVIETO GENERICO

DIVIETO DI ACCESSO ALLE PERSONE NON AUTORIZZATE

OBBLIGO DELLA MASCHERA

CALZATURE DI SICUREZZA OBBLIGATORIA

PROTEZIONE OBBLIGATORIA DEL CORPO

CASCO DI PROTEZIONE OBBLIGATORIA

PASSAGGIO OBBLIGATORIO PER PEDONI A DESTRA

PASSAGGIO OBBLIGATORIO PER PEDONI A DESTRA

GUANTI DI PROTEZIONE

PROTEZIONE CONTRO LE CADUTE

PROTEZIONE DEL CORPO

OBBLIGO DELLA MASCHERA

IDRANTE

ESTINTORE

FRECCIA DEIREZIONE ANTINCENDIO

DIREZIONE DA SEGUIRE

ALLARME ANTINCENDIO

SIMBOLO SPRINKLER

LANCIA ANTINCENDIO

ALLARME ANTINCENDIO

PORTA TAGLIAFUOCO

ESTINTORE CARRELLATO

RILEVATORI DI FUMI

INTERRUTTORE ELETRTICIO GENERALE

IDRANTE

COPERTA ANTIFIAMMA

SCALA ANTINCENDIO

STOP D'EMERGENZA

PERICOLO GENERICO

SCIVOLAMENTO

MATERIALE CARBURANTE PERICOLOSA

MATERIA INFIAMMABILE

CADUTA DALL'ALTO

SCIVOLAMENTO

CADUTA IN APERTURA

CADUTA OGGETTI

INCIAMPO

SOSTANZE CORROSIVE

SOSTANZE VELENOSE

SOSTANZE NOCIVE

MATERIALI RADIOATTIVI

BATTERIE O ACCUMULATORI

CARRELLI IN MOVIMENTO

CARICHI SOSPESI

8.4 Emergenze

In tutti i luoghi di lavoro in cui svolgono la propria attività gli operatori della STAAMP è attivo un piano di emergenza redatto secondo quanto previsto dall'art.5 del DM 10/03/98.

Ricorda: In ogni luogo di lavoro sono esposte delle planimetrie in cui viene indicata l'ubicazione di estintori, vie di fuga, uscite di sicurezza, ecc. I lavoratori hanno l'obbligo di prenderne visione e rispettare le regole comportamentali riportate al loro interno.
E' poi importante fare attenzione a lasciar liberi i percorsi pedonali, le uscite di emergenza, gli estintori e le manichette antincendio.

8.5 Esodo

In caso si rendesse necessario evacuare il proprio posto di lavoro, verrà attivato un avvisatore acustico. A quel punto tutti i lavoratori hanno il dovere di interrompere subito l'attività e recarsi all'uscita di emergenza più vicina, contrassegnata dal simbolo

senza panico e senza attardarsi a cercare colleghi ed amici: sarà compito degli addetti alle emergenze verificare tutti gli ambienti ed invitare eventuali occupanti ad uscire.
Una volta al di fuori, il lavoratore con calma si porterà al PUNTO DI RACCOLTA contrassegnato dal simbolo

Ricorda: Non abbandonare il punto di raccolta finché non sarà terminato l'appello fatto dai preposti. Attendi che il preposto ti dia indicazione sul da farsi (riprendere l'attività o tornare a casa).

8.6 Primo Soccorso

Presso tutti i reparti è disponibile una Cassetta di Primo Soccorso, contenente alcuni presidi sanitari di largo uso (cerotti, garze, disinfettante ecc.). E' in vigore un'apposita procedura che garantisce che il suo contenuto venga periodicamente verificato. Presso ogni magazzino sono presenti degli Addetti alle Emergenze, formati sia sull'antincendio che sul primo soccorso.

Ricorda: se ti sei fatto una piccola ferita (taglietto, piccola abrasione) provvedi ad avvisare il preposto. Sarà sua cura avvisare un addetto alle emergenze per la disinfezione e la verifica della lesione.
Se la ferita o la lesione ti sembrano significative, avvisa il preposto e rimani tranquillo: verrà immediatamente avvisato il 118.
Si ricorda a tutti coloro che NON sono stati formati al primo soccorso che è meglio "non fare" piuttosto che correre il rischio di peggiorare una situazione già di per sé a rischio.

8.7 Incidenti e infortuni

Viene tenuta traccia degli incidenti (un incidente diventa "infortunio" quando produce un danno fisico accertato) ed infortuni, al fine di valutare ed analizzare le principali cause di infortunio, evitarne il ripetersi e prendere provvedimenti per ridurre/eliminare in anticipo il rischio che accadano.

Ricorda: se ti succede un incidente avvisa; è tuo preciso dovere informare il preposto. Egli chiamerà un'ambulanza o ti farà accompagnare al Pronto Soccorso. Sarà il Pronto Soccorso a stabilire se il tuo è un INFORTUNIO: in tale caso, ricordati di avvisare PRIMA POSSIBILE il tuo preposto.

9 Appendici

9.1 Obblighi dei lavoratori

Le rammentiamo gli obblighi dell'**art.20** del D.Lgs 81/08 ed in particolare quelli del **comma 2**:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere *c)* e *d)*, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera *f)* per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Oltre agli obblighi generali le ricordiamo inoltre:

- L'obbligo, sancito, dall'**art.20**, **comma 3** del D.Lgs 81/08 relativo all'utilizzo dell'apposita tessera di riconoscimento, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

- Il divieto assoluto di assumere alcoolici durante l'orario lavorativo e nelle pause pranzo, nonché di far uso di droghe, connesso anche all'estensione della sorveglianza sanitaria di cui all'**art.41**, **comma 4** del D.Lgs 81/08 all'alcool dipendenza ed all'assunzione di sostanze psicotrope o stupefacenti.

9.2 Informativa alcool e droga

Informativa su

CONTROLLI SANITARI PER ALCOOL E TOSSICODIPENDENZA
PER LAVORI CHE COMPORTANO RISCHI PER L'INCOLUMITÀ DI TERZI

Alla luce del provvedimento del 18 settembre 2008 della Conferenza permanente Stato regioni, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 8 ottobre 2008, n. 236, sugli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi, e sulla base dell'art. 41 del D.Lgs. 81/08, si prospetta una attuazione incisiva anche della Legge 30 marzo 2001, n. 125, la cosiddetta Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol-correlati, con controlli mirati all'uso-abuso di alcolici per quei lavoratori addetti a mansioni elencate.

In sostanza, per essere idonei alle mansioni indicate nei rispettivi elenchi, i lavoratori dovranno essere sottoposti ad esami da parte del medico competente per rilevare

1) tasso di alcool (il limite è "zero", non 0,5 !)
2) assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope.

Riferimenti normativi:

Generali:
D.Lgs. 81/08 *in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 41 Sorveglianza sanitaria. Le visite mediche […] sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.)*

Specifici:

PER ALCOOL:

- ***Legge 30 marzo 2001, n°125*** *in materia di alcol e problemi alcolcorrelati*
-***Conferenza Unificata 16/03/2006.*** Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125.

PER DROGHE:

- **Conferenza Unificata 30/10/2007.** Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza.
- Conferenza Permanente per i rapporti Stato-Regioni 18 settembre 2008 - **Accordo in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza**

MODALITÀ VERIFICHE ASSUNZIONE DI ALCOOL

1) Elenco mansioni con divieto assoluto di assunzione di alcool

ATTIVITA' LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' O LA SALUTE DEI TERZI (allegato I Conferenza Stato Regioni 16/03/2006)

1) **attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi**:
a) impiego di gas tossici (articolo 8 del regio decreto 9 gennaio 1927, e successive modificazioni);
b) conduzione di generatori di vapore (decreto ministeriale 1° marzo 1974);
c) attività di fochino (articolo 27 del decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, numero 302);
d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (articolo 101 del regio decreto 6 maggio 1940, numero 635);
e) vendita di fitosanitari, (articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, numero 290);
f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, numero 1450, e successive modifiche);
g) manutenzione degli ascensori (decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, numero 162);
2) dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti (articolo 1 del decreto legislativo 17 agosto 1999, numero 334);
3) **sovrintendenza ai lavori** previsti dagli articoli 236 e 237 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, numero 547;
4) mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità
di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista;
5) vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;
6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
7) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;
8) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto:
a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della **patente di guida categoria B, C, D, E**, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario;
c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di carriera e di mensa;
d) personale navigante delle acque interne;
e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri;
f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
g) personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;
h) responsabili dei fari;
i) piloti d'aeromobile;
l) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
m) personale certificato dal registro aeronautico italiano;
n) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
o) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
p) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
9) addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;
10) lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;
11) capifuoco e conduttori addetti ai forni di fusione;
12) tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;
13) operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;
14) tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

B) Modalità di analisi:
Il medico competente, nel corso della sua attività di visite può introdurre controlli alcolimetrici per le categorie di lavoratori indicate.

C) Limiti: il tasso di alcool rilevato **deve essere = 0.**

MODALITÀ VERIFICHE ASSUNZIONE SOSTANZE PSICOTROPE E STUPEFACENTI

1) Elenco mansioni

MANSIONI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RISCHI PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' E LA SALUTE DEI TERZI (ALLEGATO I - Conferenza Unificata 30/10/2007)

1) Attività per le quali e' richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:
a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);
b) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302);
c) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e s.m.).
2) Mansioni inerenti le attività di trasporto:
a) conducenti di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della **patente di guida categoria C, D, E**, e quelli per i quali e' richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di **taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente**, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplichi attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o piu' attività di sicurezza;
c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
d) personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
e) personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;
f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
g) personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonche' il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;
h) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
i) personale certificato dal registro aeronautico italiano;
l) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
m) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
n) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci. (es. carrellisti!!!)
3) Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.

B) Modalità di analisi:

Due momenti per accertare assenza stato di tossicodipendenza e di assunzione anche sporadica:
- Accertamenti sanitari preventivi (screening) e periodici effettuati dal Medico Competente.
- Ulteriori accertamenti per verificare un eventuale stato di tossicodipendenza effettuati dal SERT.

Le fasi della procedura di accertamento possono essere così riassunte:
1.il datore di lavoro 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 al fatto che svolgono le mansioni a rischio indicate nella citata tabella.
2.il medico competente entro 30 giorni da quando riceve l'elenco dal datore di lavoro stabilisce il cronogramma per gli accessi dei lavoratori agli accertamenti definendo date e luogo di esecuzione

9.3 Informativa lavoratrici madri

L'art. 7 del D.Lgs 151/01 dispone il divieto di adibire donne lavoratrici durante il periodo di gravidanza a lavorazioni faticose o insalubri.
Ai fini di individuare eventuali lavorazioni a rischio è stata condotta una specifica valutazione dei possibili rischi per le lavoratrici gestanti ai sensi dell'art.11, comma 1 del citato decreto[1] che ha dato i seguenti risultati:

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE[2]	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
ASPETTI ERGONOMICI		
ATTIVITÀ IN POSTURA ERETTA PROLUNGATA	Mutamenti fisiologici in corso di gravidanza (maggior volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.	*D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)* ***DIVIETO IN GRAVIDANZA***
MOVIMENTAZIONE MANUALE CARICHI	La movimentazione manuale dei carichi pesanti è ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice è esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza	*D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante)* *D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi)* ***DIVIETO IN GRAVIDANZA***

[1] Per la valutazione si è fatto riferimento alle "Linee guida per la tutela delle lavoratrici madri a cura dei SPSAL Az. USL Modena - Gennaio 2004"
[2] tratto da Dossier Ambiente n.57/2002

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE[2]	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
LAVORI SU MEZZI IN MOVIMENTO	L'esposizione a vibrazioni a bassa frequenza, come accade per uso di mezzi in movimento, può accrescere il rischio di aborti spontanei. Il lavoro a bordo di veicoli può essere di pregiudizio per la gravidanza soprattutto per il rischio di microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti, sobbalzi o traumi che interessino l'addome.	*D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. O* ***DIVIETO IN GRAVIDANZA***
LAVORO IN POSTAZIONI ELEVATE (SCALE, PIATTAFORME, IMPALCATURE)	E' potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio scale, piattaforme, per il rischio di cadute dall'alto.	*D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.E* ***DIVIETO IN GRAVIDANZA***

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE[2]	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
AGENTI CHIMICI		
SOSTANZE O PREPARATI CLASSIFICATI COME PERICOLOSI (TOSSICI, NOCIVI, CORROSIVI, IRRITANTI)	L'effettivo rischio per la salute costituito dalle singole sostanze può essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio. Una esposizione occupazionale prevede spesso la presenza di una combinazione di più sostanze, e in questi casi non è sempre possibile conoscere le conseguenze delle interazioni fra le diverse sostanze ed i possibili effetti sinergici che le associazioni chimiche possono produrre. Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle integra ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute. Molte sostanze possono passare nel latte materno e per questa via contaminare il bambino. Tra gli effetti degli agenti chimici sulla gravidanza molti studi hanno evidenziato il verificarsi di aborti spontanei correlati ad una esposizione occupazionale a numerose sostanze, tra cui solventi organici, gas anestetici e farmaci antiblastici, anche per bassi livelli di esposizione.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett,A punto 3 lett. a,b,c,d,e,f, e lett B (esposizione ad agenti chimici pericolosi evidenziata dalla valutazione dei rischi) ***DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO*** Può essere consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle" (R43), a condizione che il rischio sia evitabile con l'uso dei DPI

PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO	PRINCIPALI EFFETTI SU GESTAZIONE E LATTAZIONE[2]	LEGISLAZIONE ITALIANA DI RIFERIMENTO E RELATIVI PROVVEDIMENTI
FUMO PASSIVO	Il fumo passivo è stato recentemente classificato come agente cancerogeno per l'uomo dall' Agenzia Internazione per la Ricerca sul Cancro (IARC) di Lione, sulla base di studi epidemiologici che dimostrano un aumentato rischio di tumori al polmone in non fumatori esposti a fumo passivo. Per quanto riguarda i possibili effetti dell'esposizione a fumo passivo su donne gravide, la IARC segnala che gli studi attualmente disponibili non dimostrano un aumentata incidenza di tumori in bambini nati da madri fumatrici. L'abitudine tabagica della madre è invece associata a effetti negativi sulla crescita fetale e in particolare a un basso peso alla nascita (i bambini nati a termine da madri fumatrici pesano mediamente 200 grammi meno di quelli nati da non fumatrici). Un effetto analogo, ma di minore entità, è stato attribuito all'esposizione materna al fumo passivo. Per quanto riguarda l'allattamento, i dati scientifici dimostrano che i bambini allattati al seno da madri fumatrici subiscono una esposizione a cotinina (metabolita della nicotina). Alcuni Autori sostengono che anche l'esposizione a fumo passivo della madre provocherebbe il passaggio al bambino, tramite il latte materno, di sostanze presenti nel fumo.	*D.P.C.M. 23.12.03* ***DIVIETO DI FUMO NEI POSTI DI LAVORO***

Al fine di ottemperare nella maniera più puntuale e precisa possibile alle diposizioni del D.Lgs 151/01 e per tutelare al meglio la Sua salute e sicurezza Le ricordiamo quanto prescritto dall'art.8, comma 2: *"E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato".*

Si richiama pertanto la necessità di comunicare il prima possibile lo stato di gravidanza – sia a voce che tramite certificato dello specialista ginecologo (con indicazione dell'epoca di gestazione e dell'epoca presunta del parto) – al fine di consentire l'applicazione delle misure di protezione e prevenzione.

Trasmettiamo in allegato uno stralcio delle Linee di Indirizzo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sull'Applicazione del D.Lgs 151/01.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI
LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE
DEL D. LGS. 151/01 – ARTT. 7–8–11 e 12

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità" approvato con D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 con i relativi allegati e le disposizioni da essi richiamate costituiscono i riferimenti normativi del presente documento. Richiamiamo comunque gli articoli fondamentali:

Art. 7. Lavori vietati

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti
1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 11. Valutazione dei rischi
1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12. Conseguenze della valutazione
1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinchè l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 17. Estensione del divieto
2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:
a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dai presente articolo sono definitivi.

Art. 15 – (Misure di semplificazione in relazione all'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza)
1. A decorrere dal 1° aprile 2012, all'articolo 17 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e

all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:
a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12";
b) al comma 3, le parole "è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro" sono sostituite dalle seguenti: "è disposta dalla ASL";
c) al comma 4, le parole "può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro" sono sostituite dalle seguenti: "è di competenza della Direzione territoriale del lavoro". Al medesimo comma la parola "constati" è sostituita dalla seguente: "emerga";
d) al comma 5, le parole "dei servizi ispettivi" sono soppresse.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Coerentemente con i principi generali della normativa europea di tutela della salute nei luoghi di lavoro, è affidato al Datore di lavoro il compito di valutare periodicamente anche i rischi derivanti dalle attività svolte in azienda per la gravidanza e l'allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi compreso eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro o lo spostamento ad una mansione non a rischio.
La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D. Lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.
Relativamente ai risultati della valutazione ed alle conseguenti misure di prevenzione, il datore di lavoro deve informare i lavoratori.
L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 19 del Testo Unico comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.
In pratica esiste anche l'obbligo sanzionato di informare le lavoratrici in modo analitico sui rischi che correrebbero nel caso entrassero in gravidanza.

Lo scopo è il seguente:

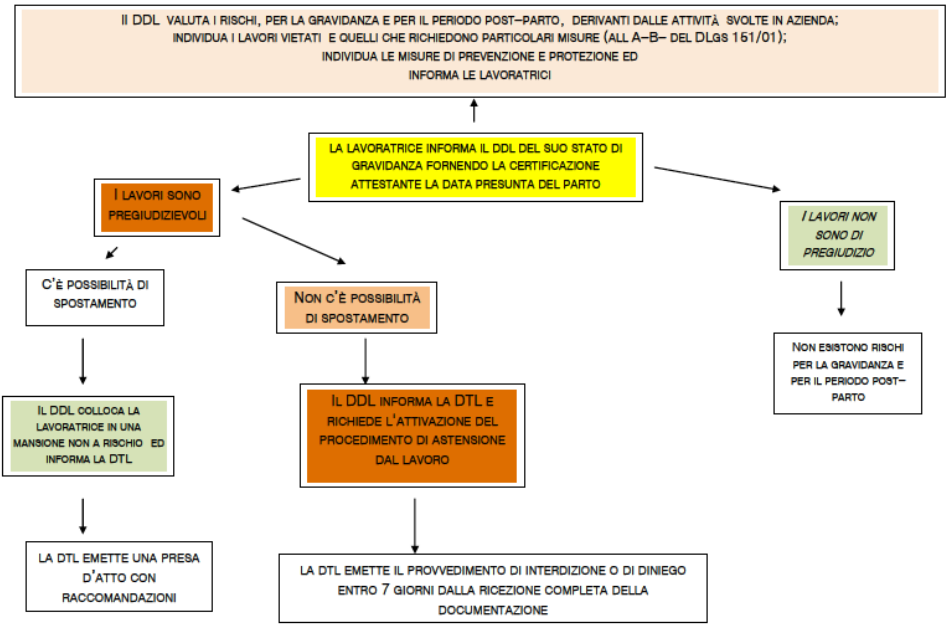
Qualora una lavoratrice informi il Datore di trovarsi in gravidanza, la Valutazione preventiva consente di eseguire rapidissimamente l'obbligatoria valutazione individualizzata dei rischi e mettere in atto le misure di protezione adeguate (tra cui la revisione dei contenuti della mansione eliminando quelli a rischio , il cambio di mansione oppure, nell'impossibilità di attuare i primi due, la richiesta alla Direzione Territoriale del Lavoro di interdire la lavoratrice, in modo anche da poter nominare un supplente).
Il fattore "tempo" è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Determinante quindi una tempestiva comunicazione del proprio stato al Datore di lavoro.
La valutazione dei rischi a carico del Datore di lavoro prevede prima di tutto l'identificazione dei lavori vietati (per i quali è previsto l'allontanamento durante la gravidanza e, in alcuni casi, fino a sette mesi dopo il parto) e – relativamente ai restanti lavori – l'individuazione di possibili fattori di rischio residuo per la gravidanza (per esempio: l'orario, i turni, la postura fissa, ecc.), per i quali devono essere adottate misure protettive.
In secondo luogo il DDL deve valutare, in relazione all'organizzazione aziendale, la possibilità di spostamento a mansioni compatibili con la gravidanza e con il periodo post-partum.
Infine, se lo spostamento non è possibile il DDL deve avviare con la DTL la procedura di interdizione anticipata.
Seguendo la logica del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, è opportuno che il datore di lavoro provveda a pianificare queste operazioni definendo le procedure (schede di rilevazione dei rischi, vedi allegato/appendice) e stabilendo i soggetti aziendali coinvolti (RSPP, MC, RLS), prosegua poi con un monitoraggio continuo della situazione aziendale onde intervenire immediatamente quando si verifichino dei cambiamenti tali da necessitare un riesame della valutazione dei rischi.

In sintesi il datore di lavoro deve:
1) in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento (vedi schemi allegati);

2) integrare il documento di valutazione del rischio con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:

- modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
- richiesta alla DTL di interdizione anticipata dal lavoro (vedi fac-simile allegato);

3) informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza. D'altra parte la lavoratrice correttamente informata, consapevole cioè dei propri diritti e dei rischi per la sua salute e di quella del bambino, deve informare tempestivamente del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro. La lavoratrice può, in qualsiasi momento, rivolgersi alle DTL per aver informazioni. Nello schema che segue sono riportate in sintesi le principali tappe:



9.4 Disciplina sanzionatoria prevista dal CNNL

Art. 59 (Provvedimenti disciplinari)
Le infrazioni disciplinari alle norme del presente contratto possono essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:
1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione (paga mensile o stipendio e indennità di contingenza);
4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
5) licenziamento.
Le Organizzazioni sindacali periferiche di categoria possono stipulare, su richiesta delle singole aziende, accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione prevista al precedente punto 4.
L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non viene emanato entro i 10 giorni lavorativi successivi alla scadenza di cui sopra, tali giustificazioni si ritengono accolte.
Il lavoratore deve presentare le proprie giustificazioni per iscritto, in mancanza si intendono riconosciuti i fatti contestati.
Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
Con la distribuzione a carico delle aziende al singolo dipendente della copia a stampa del presente contratto, si intende integralmente adempiuto l'obbligo di cui all'art. 7, 1° comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 60 (Ammonizioni scritte, multe e sospensioni)
Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione il lavoratore:
a) che non si presenti al lavoro come previsto dal precedente art. 56 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
c) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consiglino tale divieto;
e) che costruisca, entro le officine dell'azienda, oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'azienda stessa;
f) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo o di presenza;
h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene;
i) che si trovi in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti;
l) che sia inadempiente alle disposizioni di cui alle lettere a) e b), visite di controllo, dei precedenti artt. 44, 44-bis e 45 del presente c.c.n.l.
m) che non rispetti le norme antinfortunistiche, preventivamente portate a conoscenza.
n) che si rifiuti di adempiere a disposizioni legittime impartite dai suoi superiori.
La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo, nonché in caso di precedente adozione per due volte di provvedimenti di multa non prescritti.
L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'INPS.

Art. 61 (Licenziamento per mancanze)
Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti e/o seguenti ai festivi e alle ferie;
b) recidività al divieto di fumare di cui alla lettera d) del precedente art. 60, sempreché la infrazione non costituisce pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;
c) inosservanza del divieto di fumare quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
d) condanna ad una pena definitiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque compimenti di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
g) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
h) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;
i) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
l) costruzione, entro le officine dell'azienda, di progetti per uso proprio e per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
m) grave insubordinazione;
n) mancanze disciplinari configurabili nei termini previsti dal 1° comma del presente articolo.

o) grave inosservanza delle norme antinfortunistiche preventivamente portate a conoscenza che possa pregiudicare la propria o altrui incolumità nonché danni agli impianti e materiali;
p) precedente adozione per due volte di provvedimenti di sospensione non prescritti.
Nel caso di contestazione delle mancanze di cui al presente articolo, l'azienda, nelle more delle procedure di contestazione, può sospendere cautelativamente il lavoratore interessato.
Nel caso in cui al termine della procedura di contestazione venga adottato il provvedimento di licenziamento, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna retribuzione per l'intero periodo di sospensione cautelativa.

9.5 Regolamento interno

Staamp ha adottato un proprio regolamento interno affisso alla bacheca aziendale.

9.6 Regole di comportamento in materia ambientale

Ti ricordiamo alcune semplici regole di comportamento ai fini della tutela dell'ambiente circostante:

- E' ***assolutamente vietato versare qualunque tipo di sostanza chimica, anche diluita*** (solventi, detergenti, oli, ecc.), ***negli scarichi idrici***, siano essi tombini esterni allo stabilimento, scarichi dei servizi igienici, ecc.;
- Nel caso di uno ***sversamento accidentale*** di tali sostanze sulla pavimentazione interna o esterna dello Stabilimento occorrerà immediatamente far uso dei ***kit ambientali*** collocati ed identificati nei reparti, avendo cura di:
  - utilizzare immediatamente il materiale adsorbente (sabbie, stracci, ecc.) per prevenire il rischio di percolamenti negli scarichi idrici;
  - informare immediatamente dell'accaduto il proprio referente contrattuale;
  - dopo essersi assicurati che non sussistano più rischi di sversamento provvedere a rimuovere i materiali utilizzati riponendoli nell'apposito fusto che verrà poi smaltito come rifiuto.
- Per ciò che concerne la gestione dei rifiuti si ricorda che:
  - nessun rifiuto può essere abbandonato in aree non autorizzate né tantomeno nei piazzali esterni ed esposto alla pioggia ed a conseguenti pericoli di dilavamento;
  - i rifiuti prodotti devono essere collocati in appositi contenitori contraddistinti dal loro codice CER;
  - non è consentito miscelare rifiuti differenti.

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA CONSEGNA OPUSCOLO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Io sottoscritto _____
dichiaro di aver ricevuto in data odierna copia dell'opuscolo in oggetto e delle relative informative in esso contenute, in ottemperanza agli obblighi di cui all'art.36 del D.Lghs 81/08 e ss.mm.ii.

Mi impegno a tal proposito a rispettare scrupolosamente gli obblighi e le istruzioni in esso contenuto e sono consapevole che potranno essere applicate nei miei confronti, in caso di inadempienza, le azioni disciplinari previste dal CNL.

Data, _____

Firma per ricevuta

_____