

# TITOLO VII

## D.Lgs 81/08 così come modificato dalla legge 106/09

### ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALE



# Art. 172

## Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali



# Art. 172

## Campo di applicazione

2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:
- a) ai posti di guida di veicoli o macchine



# Art. 172

## Campo di applicazione

2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:

b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto



# Art. 172

## Campo di applicazione

2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:

c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzatore da parte del pubblico



# Art. 172

## Campo di applicazione

2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:

d) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura



# Art. 172

## Campo di applicazione

2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:  
e) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato



# Art. 173

## Definizioni

a) Cos'è il videoterminale ?



Il videoterminale è uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato

# ART. 173 Definizioni

b) Cosa si intende per posto di lavoro?



**Ufffff.....  
ANCHE OGGI CE LA POSSO FARE !!!!**

---

# posto di lavoro

è 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



# Piano di lavoro

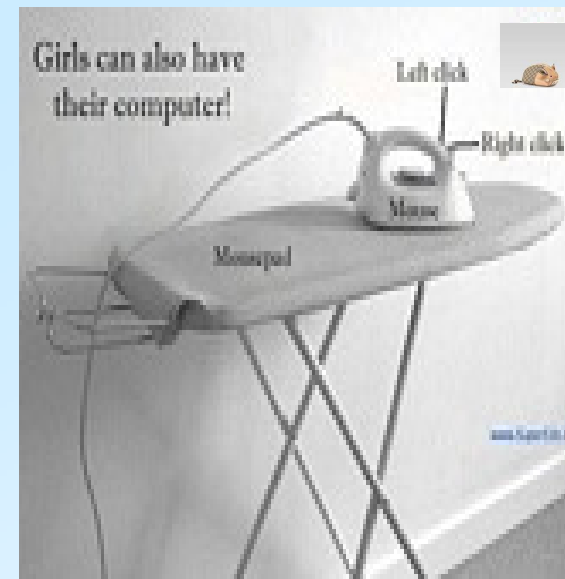
Il piano di lavoro deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio

Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo da ridurre al massimo i movimenti fastidiosi della testa e degli occhi

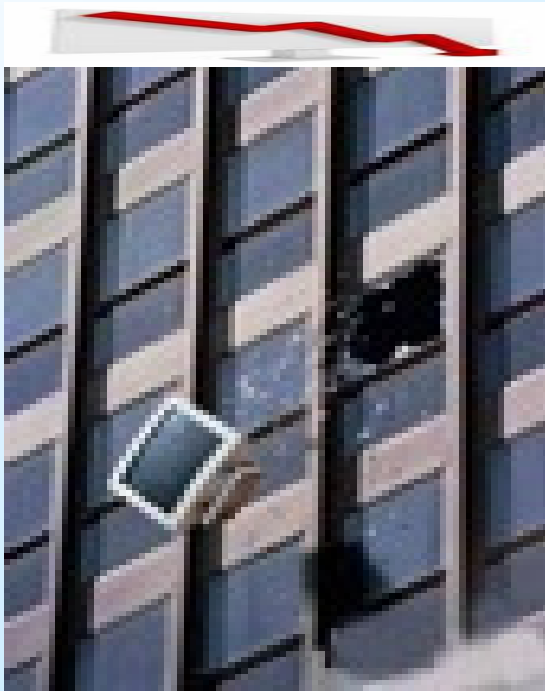
E' necessario uno spazio sufficiente che permetta ai lavoratori una posizione comoda

L'altezza del piano di lavoro fisso 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 presenti



# Schermo



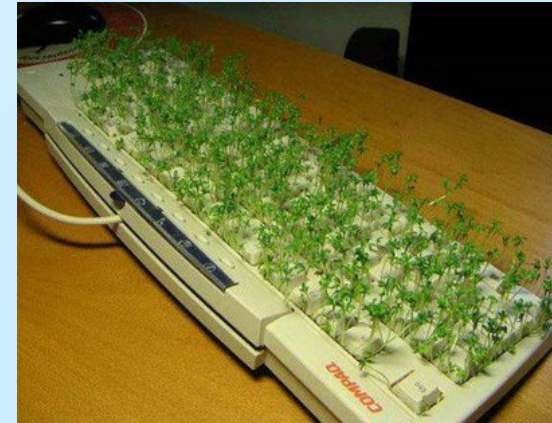
I caratteri sullo schermo devono avere una buona definizione ed una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee

L'immagine dello schermo deve essere stabile: esente da sfarfallamento o da altre forme di instabilità. La brillantezza e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali. Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore

E' possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile. Lo schermo non deve avere riflessi e riverberi che possano causare molestia all'utilizzatore

Lo schermo deve essere posizionato di fronte all'operatore, lo spigolo superiore dello schermo deve essere posto un po' più in basso dell'orizzonte che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza degli occhi pari a 50-70 cm.

# Tastiera



La tastiera deve essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani  
Lo spazio davanti alla tastiera deve essere sufficiente onde consentire un appoggio per le mani e le braccia dell'utilizzatore  
La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare riflessi  
La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono tendere ad agevolare l'uso della tastiera stessa  
I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro

# Sedile di Lavoro

Il sedile di lavoro deve essere stabile, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento e una posizione comoda

I sedili devono debbono avere altezza regolabile

Il loro schienale deve essere regolabile in altezza ed inclinazione

Un poggiatesta sarà messo a disposizione a coloro che lo desiderino

Il sedile deve essere dotato di un meccanismo girevole per facilitare i cambi di posizione e deve poter essere spostato agevolmente secondo la necessità dell'utilizzatore



# Art. 173 Definizioni

c) Chi è il lavoratore videoterminalista?



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

# Art. 174

## Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:



a) ai rischi per la vista e per gli occhi



b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico e mentale;

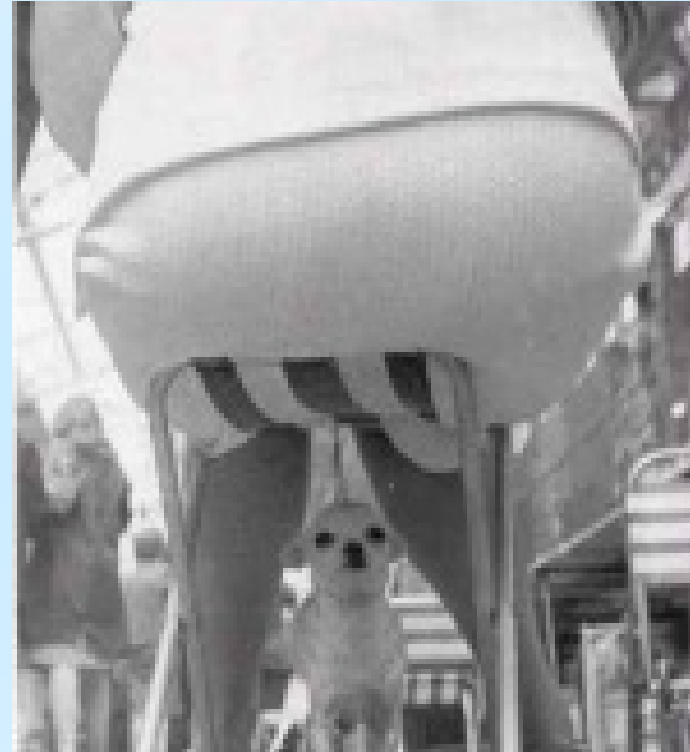


c) alle condizionale  
ergonomiche e di  
igiene ambientale



# Art. 174

## Obblighi del datore di lavoro



2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione dell'incidenza dei rischi riscontrati

# Art. 174

## Obblighi del datore di lavoro



3. Il datore di lavoro organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'art. 173, in conformità dei requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV

# Art. 175

## Svolgimento quotidiano del lavoro



1. Il lavoratore ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

# Art. 175

## Svolgimento quotidiano del lavoro



2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale

# Art. 175

## Svolgimento quotidiano del lavoro



3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continua al videoterminale

# Art. 175

## Svolgimento quotidiano del lavoro



4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità

# Art. 175

## Svolgimento quotidiano del lavoro



5. E' comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio e al termine dell'orario di lavoro

# Art. 175

## Svolgimento quotidiano del lavoro



6. Nel computo dei tempi di interruzioni non solo compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro

# Art. 175

## Svolgimento quotidiano del lavoro



7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro

# Art. 176

## Sorveglianza Sanitaria

E' effettuata dal Medico Competente



Prevede accertamenti preventivi e periodici e su richiesta secondo le modalità previste all'art. 41, comma 2, lettera c)

# Art. 176

## Sorveglianza Sanitaria

1. I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, con particolare riferimento:

a) ai rischi per la vista e per gli occhi



b) ai rischi per l'apparato muscolo -scheletrico



# Art. 176

## Sorveglianza Sanitaria

2.Sulla base delle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati ai sensi dell'art. 41, comma 6



# Art. 176

## Sorveglianza Sanitaria

3. Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazione e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età



# Art. 176

## Sorveglianza Sanitaria

quinquennale negli altri casi



# Art. 176

## Sorveglianza Sanitaria



4. Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità
5. Il lavoratore è sottoposto a visita di controllo per i rischi di cui al comma 1 a sua richiesta, secondo le modalità previste dall'art. 41, comma 2, lettera c
- 6. Il datore di lavoro fornisce a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite di cui ai commi 1, 3, 4 ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione

# Disturbi connessi all'uso del videoterminale

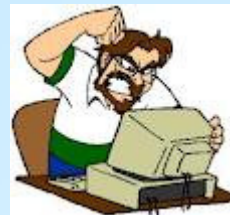
- Disturbi visivi



- Disturbi posturali



- Disturbi psicologici



- Disturbi da radiazioni e campi elettromagnetici



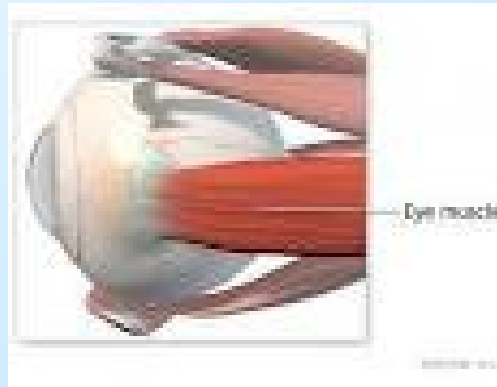
# Disturbi visivi

Si manifestano sotto forma di pesantezza, tensione, bruciore, arrossamento oculare; deficit della messa a fuoco, vista annebbiata

Possono presentarsi ove l'illuminazione dell'ambiente di lavoro sia incongrua nonché quando si utilizzino schermi non idonei per la luminosità, il contrasto, le dimensioni dei caratteri, lo sfarfallamento



# Stretching, Palming, Ginnastica Oculare



L'apparato visivo presenta un importante numero di muscoli che lavorano in sinergia per poter contribuire alla messa a fuoco (come lo zoom di una macchina fotografica).

I muscoli oculari, come ogni muscolo del nostro corpo, quando sollecitati ripetutamente e in modo continuato, subiscono delle contratture muscolari con sintomi di affaticamento

# Stretching

La finalità è rilassare le contratture e le tensioni muscolari determinate da una postura fissa e prolungata, facilitare il rilassamento della tensione muscolare e della fatica muscolare



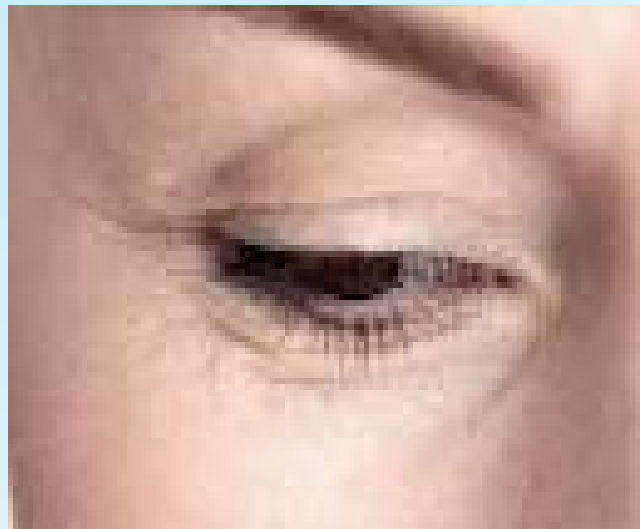
# Palming

Appoggiare il palmo delle mani sugli occhi, imprimere una leggerissima pressione ed effettuare dei lenti movimenti circolari con la mano per uno o due minuti. Le mani devono essere pulite, non si devono indossare lenti a contatto, i gomiti devono essere ben appoggiati sul tavolo e non deve esserci un'intensa illuminazione locale



# Ginnastica Oculare

- Mettersi seduti comodi, dopo aver effettuato il palming oculare, procedere a dei movimenti lenti e circolari degli occhi. Questi movimenti devono seguire la sequenza alto, destra, basso e sinistra. Devono durare circa 1 minuto e ripetuti almeno 2 volte.



# Ginnastica Oculare



Mettersi in posizione con la schiena dritta (è indifferente se seduti o in piedi). Iniziare a fissare indice e medio allineati centralmente, allontanare il braccio lentamente sino ad arrivare alla massima estensione compiendo una lieve rotazione all'esterno delle dita (palmo della mano rivolto all'esterno), ripetere l'esercizio almeno 3 volte

# Palming finale

Terminare gli esercizi di stretching oculare con il palming



Questi esercizi, che in tutto impegnano il soggetto per circa 4-5 minuti, dovrebbero essere ripetuti almeno 2-3 volte nella giornata lavorativa

Si consiglia di effettuarli nella pausa di compensazione per lavoro al VDT (Art. 175, comma 3 del D.Lgs 81/08, così come modificato dalla 106/09)

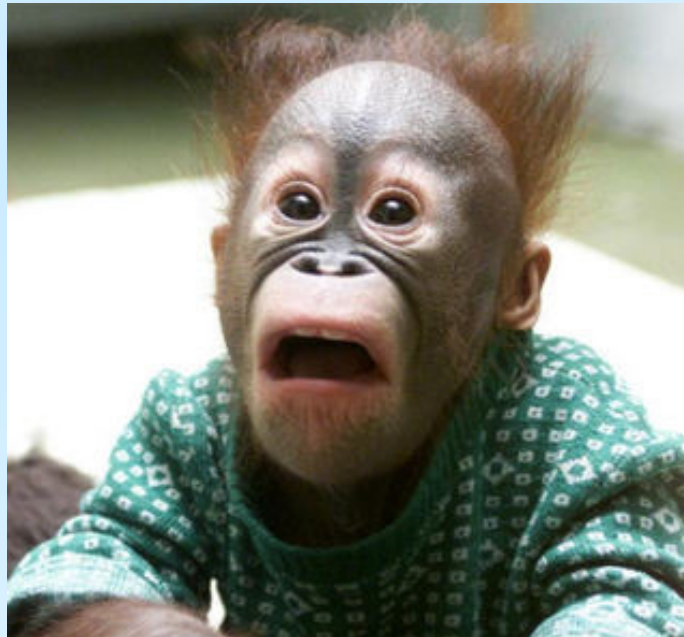


# Disturbi posturali

Sono dovuti a posture scorrette assunte dall'operatore. Dipendono dal sedile (schienale, altezza), dimensioni del tavolo di lavoro, presenza/assenza dei poggia-piedi, appoggi per avambracci, altezza ed angolazione dello schermo, conformazione tastiera, posizione del portapagine

# Disturbi psicologici

I sintomi sono dati da ansia, nervosismo, irritabilità, demoralizzazione e alterazione dell'umore. Sono causati dall'organizzazione del lavoro e dal tipo di attività svolta



# Disturbi da radiazioni

Da numerosi studi effettuati sono esclusi rischi specifici per i videotermini derivanti da radiazioni ionizzanti e non ionizzanti



I livelli di emissione delle radiofrequenze e radiazioni ionizzanti sono inferiori a quelle raccomandati dalle norme internazionali; l'unica componente ionizzante rilevabile è quella dei radionuclidi presenti in tracce nel vetro dello schermo, mentre i raggi X, emessi dal tubo attivo all'interno di ogni videoterminale, non sono, in molti casi, neppure apprezzabili

# Campi elettromagnetici

Devono avere intensità mantenute al di sotto dei limiti previsti dalla legislazione di riferimento. La presenza di marcatura CE sul videoterminale comporta che questa norma sia soddisfatta

Tutti gli studi effettuati finora hanno documentato che i livelli di radiazioni elettromagnetiche presenti nelle vicinanze di un videoterminale sono confrontabili con quelli di un televisore a colori e che l'intensità delle radiazioni ultraviolette e infrarosse è estremamente bassa e tale da non poter generare alcun disturbo



# Interventi di Prevenzione

Riguardano le attrezzature tecniche

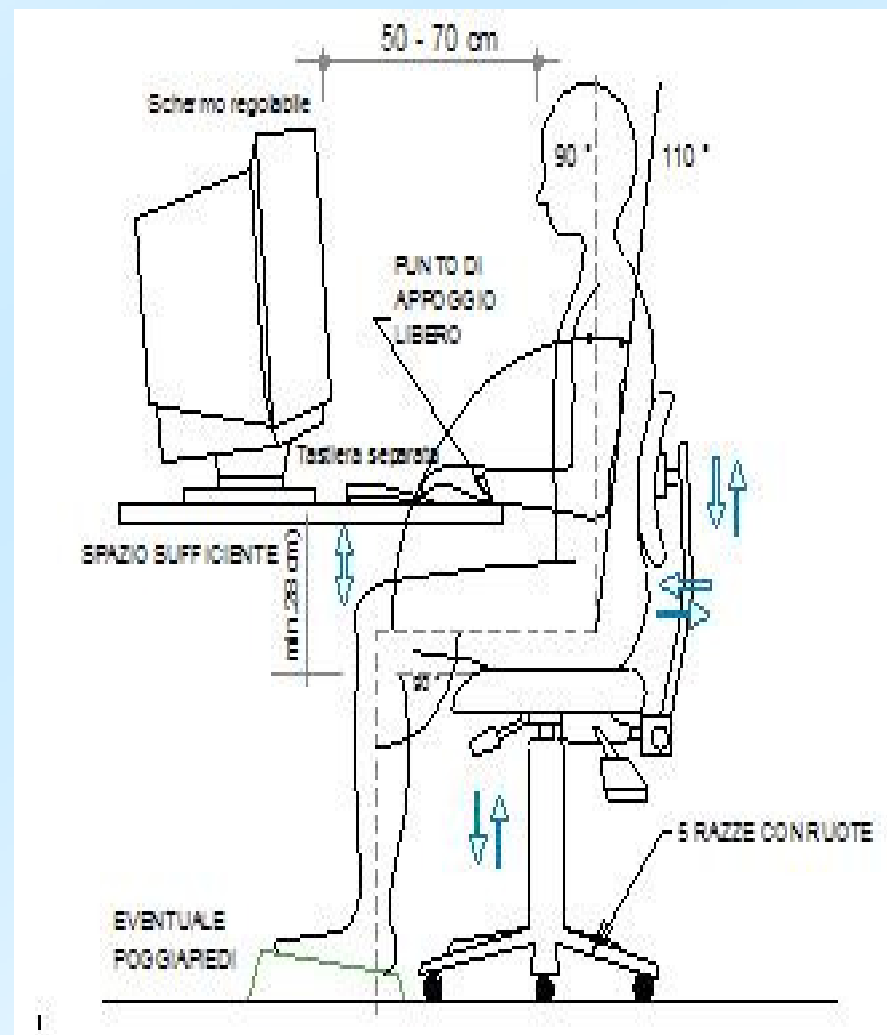
Il luogo di lavoro

Disposizione dell'attrezzatura

Organizzazione dell'attività lavorativa

Impiego di dispositivi di prevenzione

Formazione dei lavoratori



# Art. 177

## Informazioni e Formazione

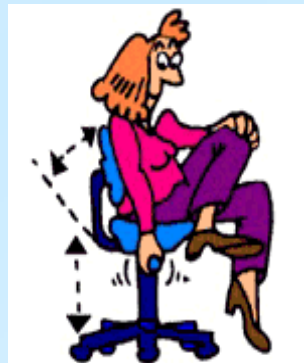


# Art. 177

## Informazioni e Formazione

In ottemperanza a quanto previsto in via generale dall'art. 18, comma 1, lettera l) il datore di lavoro:

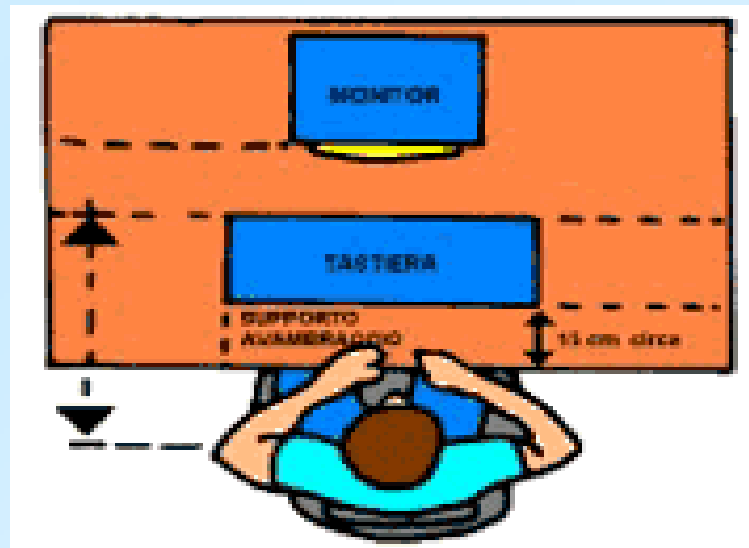
- a) fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
- 1) Le misure applicabili al posto di lavoro in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 174
  - 2) Le modalità dello svolgimento dell'attività
  - 3) La protezione degli occhi e della vista



# Art. 177

## Informazioni e Formazione

In ottemperanza a quanto previsto in via generale dall'art. 18, comma 1, lettera l) il datore di lavoro:  
b) assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare ordine a quanto indicato al comma 1, lettera a)



## Art. 178

# Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente



1. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro per la violazione degli articoli 174, comma 2 e 3, e 176, commi 1,3,5

b) con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 750 a 4000 euro per la violazione degli articoli 176, comma 6, e 177

2. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi alle attrezzature munite di videoterminale di cui all'allegato XXXIV, punti 1, 2 e 3 è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 1, lettera a). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati 51

# D.Lgs 151/01

..... e in seguito a particolari connessioni



passiamo all'argomento successivo

# D.Lgs 151/01



La tutela della maternità è riconosciuta come principio fondamentale dalla Costituzione (Art. 37) e si è sviluppata attraverso l'emanazione di leggi il cui contenuto è stato ispirato via via a maggiore attenzione alla molteplicità di esigenze che ruotano intorno all'esercizio di questo delicatissimo ruolo, e alla sua compatibilità con l'attività professionale. La conciliazione tra vita familiare e vita professionale è riconosciuta come diritto fondamentale anche dalla Carta europea dei diritti fondamentali approvata a Nizza nel 2000

# D.Lgs 151/01



Il D.Lgs. 151/01 riunisce tutta la disciplina relativa ai congedi ai riposi, permessi ed alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, connessi alla **maternità** ed alla **paternità** di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità ed alla paternità.

# D.Lgs 151/01



Le lavoratrici possono usufruire delle misure di tutela qualora abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti

La tutela si applica anche ai lavoratori che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento

# LAVORI VIETATI

## ART. 7 D.Lgs 151/01

1. Le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto non possono essere adibite alle seguenti attività:

- ✓ trasporto e sollevamento di pesi
- ✓ lavori pericolosi, faticosi e insalubri



**I lavori pericolosi, faticosi e insalubri** sono indicati dall'art. 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

2. Tra i lavori pericoli, faticosi e insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti e 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

# Art. 7

## D.Lgs

### 151/01



# Art. 7 D.Lgs 151/01

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'art. 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 del lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'art. 17
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1,2,3,4 è punita con l'arresto fino a sei mesi

# Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri art.7 D.Lgs 151/01 allegato A

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa

I lavori faticosi, pericoli ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo sono i seguenti:

A) quelli previsti dal D.Lgs 4 agosto 1999, n. 345 e dal D.Lgs 18 agosto 2000, n. 262

B) quelli indicati nella tabella al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965 n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto



**Elenco dei  
lavori  
faticosi,  
pericolosi e  
insalubri  
art.7 D.Lgs  
151/01  
allegato A**



- D) i lavori che comportano l'esposizioni alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione del lavoro
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione del lavoro

## Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri art.7 D.Lgs 151/01 allegato A

- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione del lavoro
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione del lavoro



# Art. 7 D.Lgs 151/01

## Allegato B

*A Inoltre sono vietati alle gestanti:*

### 1. lavori che espongono ad agenti

- ✓ **fisici:** lavori in atmosfera di sovrappressione elevata (es. camere sotto pressione, immersione subacquea)
- ✓ **biologici:** toxoplasma, virus della rosolia (qualora la lavoratrice non sia sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione)
- ✓ **chimici:** piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano

### 2. Condizioni di lavoro

lavori sotterranei di carattere minerario



# Art. 7 D.Lgs 151/01

## Allegato B

*B alle lavoratrici in periodo successivo al parto  
(fino a 7 mesi dopo il parto)*

### 1. lavori che espongono ad agenti

chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano

### 2. Condizioni di lavoro

lavori sotterranei di carattere minerario

-

# LAVORO NOTTURNO

## Art. 53 D.Lgs 151/2001

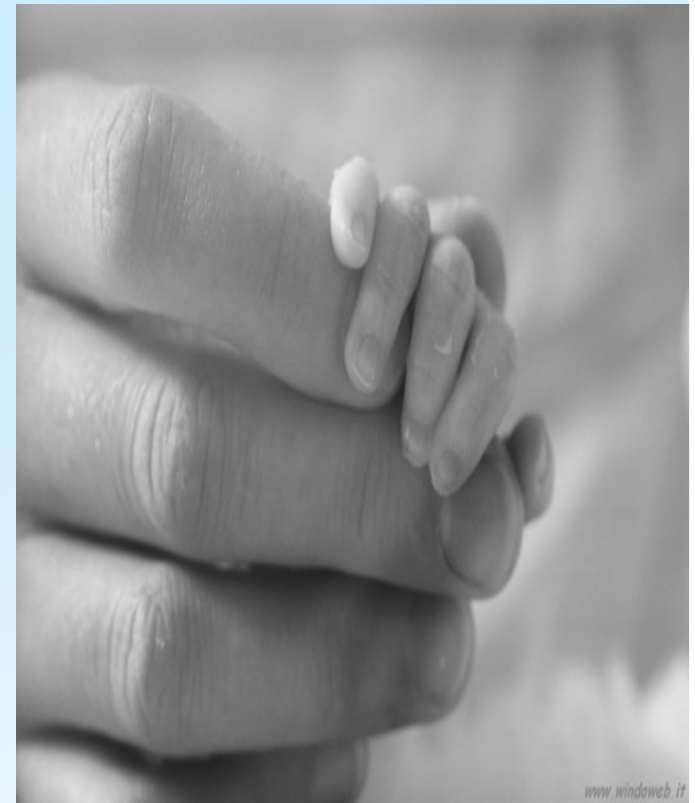
1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6 (del mattino), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno :

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni

3. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104, e successive modificazioni



# Esposizione a radiazioni ionizzanti

## Art. 8 D.Lgs 151/01

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. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione (esposizione a radiazioni ionizzanti)



1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro

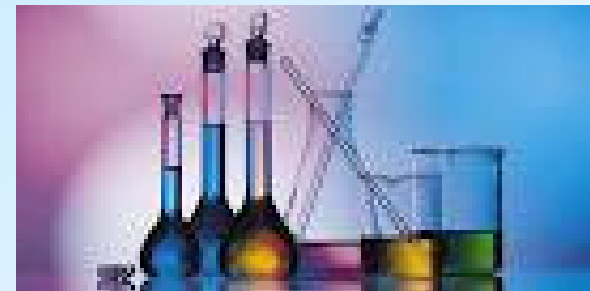
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami

## **CONTROLLI PRENATALI**

**Art. 14**

**D.Lgs**

**151/2001**



## Modifica procedura autorizzativa in materia di interdizione dal lavoro per lavoratrici madri art. 17 D.Lgs 151/01

Con decorrenza dal 1° aprile 2012 l'art. 15 del D.L n. 5/2012 pubblicato sulla G.U n. 33 del 9/2/2012 ha devoluto in via esclusiva all'ASL tutta la procedura di interdizione dal lavoro per "gravi complicanze della gestazione e/o preesistenti pregiudizievoli forme morbose" di cui all'art. 17 lettera a) del D.Lgs 151/2001

Si invitano quindi le lavoratrici interessate alla richiesta di interdizione dal lavoro per **complicanze alla gestazione** di cui all'art. 17 lett. a) D.Lgs 151/01 a prendere contatti con il Servizio di Medicina Legale dell'ASL territorialmente competente

Pertanto a decorrere dal 1/04/2012 la Direzione Territoriale del Lavoro accoglie ed autorizza esclusivamente le istanze relative a richieste di interdizione per condizioni ambientali e/o di lavoro a rischio secondo le consuete procedure e con l'utilizzo della modulistica già in uso e disponibile sul sito internet <http://www.lavoro.gov.it/lavoro/DPL/CN>

## Congedo di maternità ai sensi Art. 17 lett. b)-c) del D.Lgs 151/2001

Occorre presentare certificato dello specialista in ginecologia attestante la gravidanza al medico competente che provvede a emettere giudizio di temporanea inidoneità alla mansione specifica ai sensi dell' Art. 17 lett. b)-c) del D.Lgs 151/01

E' attribuita alla Direzione Territoriale del lavoro l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione legata a condizione ambientali e condizioni di lavoro a rischio che siano pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, qualora venga accertata l'impossibilità di spostamento a mansioni ai sensi art. 17 lett. b)-c) del D.Lgs 151/2001



# CONGEDO DI MATERNITA'

In ogni caso sono

5 i mesi di astensione  
obbligatoria:

2 mesi prima e

3 mesi dopo il parto

sono aggiunti al periodo  
di congedo di maternità  
dopo il parto i giorni non  
goduti prima del parto,  
qualora il parto avvenga  
in data anticipata  
rispetto a quella  
presunta

***E' vietato adibire le  
donne al lavoro i due  
mesi precedenti la data  
presunta del parto  
(astensione dal lavoro a  
partire da VII mese di  
gestazione).....  
.....**tuttavia*****

# **POSTICIPO CONGEDO MATERNITA' beneficio** **previsto dalla L. n. 53 del 8.3.2000 [gravide in buona salute che vogliono posticipare di un mese l'astensione obbligatoria per la gravidanza] (dalla fine del 7° alla fine dell'8° s.c.).**

La lavoratrice potrà continuare a lavorare fino all'VIII mese di gestazione, cioè sospensione dal lavoro **1 mese prima e 4 mesi dopo il parto**

a condizione che esista la certificazione medica dello specialista in ginecologia dell'ASL e del Medico Competente (maternità flessibile)



# CONGEDO DI PATERNITA'

Art. 28  
D.Lgs  
151/2001



1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, in caso di:
- ✓ morte della lavoratrice madre
  - ✓ grave infermità della lavoratrice madre
  - ✓ abbandono del figlio da parte della lavoratrice madre
  - ✓ affidamento esclusivo del bambino al padre

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445

# RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

## Art. 39 D.Lgs 151/2001

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono da considerare ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dalla azienda

# RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

## Art. 39 D.Lgs 151/2001

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa



# RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

## Art. 40 D.Lgs 151/2001

1. I periodi di riposo di cui all'art. 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
  - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente
  - d) in caso di morte o di grave infermità della madre

# RIPOSI PER PARTI PLURIMI

## Art. 41 D.Lgs 151/2001

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre



# DIVIETO DI LICENZIAMENTO

## ART. 54 D.Lgs 151/01

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino
2. Il divieto del licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano
3. Il divieto del licenziamento non si applica nel caso:
  - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro
  - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta
  - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine
  - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminare di cui all'art. 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni

# DIVIETO DI LICENZIAMENTO

## ART. 54 D.Lgs 151/01

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 233, e successive modificazioni
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui al commi 1,2,3, è nullo
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore

# DIVIETO DI LICENZIAMENTO

## ART. 54 D.Lgs 151/01

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'art. 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente art., commi 3,4,5

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con sanzione amministrativa (...). Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689

9. Le disposizioni del presente art. si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità

# DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO ART. 56 D.Lgs 151/01

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno il diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità

# DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO ART. 56 D.Lgs 151/01

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in un'altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare

Decreto Ministeriale  
15 luglio 2003 n. 388  
"Regolamento recante  
disposizioni sul pronto  
soccorso"



Procedure Organizzative per il Primo Soccorso

La responsabilità dell'addetto di Primo Soccorso non è diversa da quella di un qualsiasi cittadino che è perseguibile legalmente (reclusione fino a 12 mesi e multa fino a 1.032 euro) qualora non presti soccorso in caso di necessità





L'articolo 593 del Codice Penale sancisce:

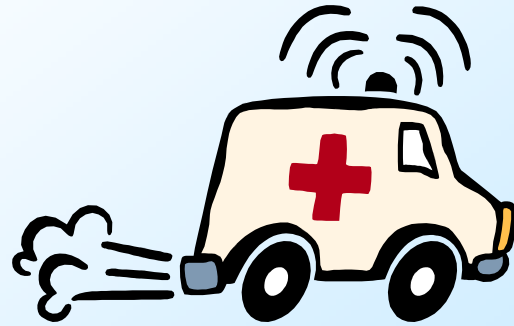
**A) L'OBBLIGO DI PRESTARE ASSISTENZA**

se il rischio non è sostenibile

**B) L'OBBLIGO DI AVVISARE LE AUTORITA'  
COMPETENTI**

Soccorrere può voler dire anche solo attivare il 118 e impedire spostamenti incongrui





**COSA  
NON  
FARE**

1. Correre rischi e agire senza precauzioni personali.
2. Agire d'impulso e perdere la calma.
3. Muovere e sollevare l'infortunato qualora si sospetti una lesione alla colonna vertebrale (eccetto che in caso di incendio o fuga di gas o altri pericoli imminenti).
4. Somministrare bevande alcoliche.
5. Permettere che si crei confusione attorno all'infortunato

# COSA FARE



1) non perdere la calma

2) controllare le condizioni dell' infortunato  
(**coscienza**, **respiro**, **polso**)

3) **telefonare al 118**

4) se cosciente rassicurare e confortare l'infortunato  
fino all'arrivo dei soccorritori

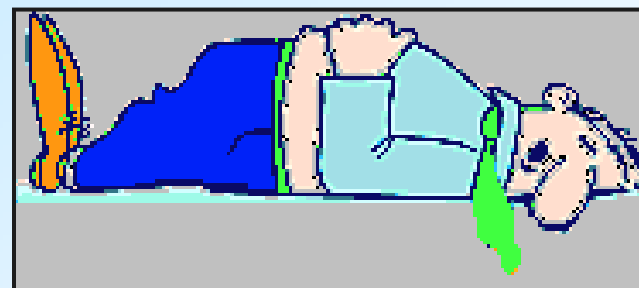
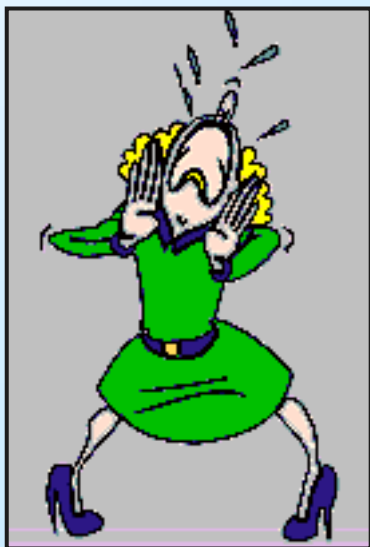
# INFORMAZIONI RICHIESTE DAL 118

- 1. INDIRIZZO COMPLETO**
- 2. NUMERO TELEFONICO**
- 3. CHE COSA E' SUCCESSO (DINAMICA DELL'EVENTO TRAUMATICO)**
- 4. QUANTE PERSONE SONO COINVOLTE**
- 5. PRESENZA DI PERICOLO (ES. INCENDIO, FUGA DI GAS )**
- 6. COME STA L'INFORTUNATO O GLI INFORTUNATI**



# IN CASO DI PIU' INFORTUNATI VALUTARE LA GRAVITA'

Chi è il più grave?





**Ai sensi del Decreto Ministeriale del 15 luglio 2003 n.388 non sono tenuti a svolgere la formazione tutte quelle aziende o unità produttive che indicano come addetto al servizio di pronto soccorso un medico o un infermiere professionale**

**Con determina numero 1508 del 18/10/2010 l'ASL CN 2 ha stabilito che tutto il personale sanitario (medici e infermieri) è da considerarsi facente parte della squadra incaricata al primo soccorso**

**Presso i presidi ospedalieri di Alba e Bra è in funzione il Servizio EMERGENZA SANITARIA, gestito dalla S.O.C. Anestesia e Rianimazione attivo componendo il numero 2222 per la sede di Alba numero 3222 per la sede di Bra**





Nell'ambito delle varie iniziative proposte per i dipendenti dall'ASL CN 2, anche per l'anno 2012 l'azienda organizza i seguenti corsi di formazione:

- ✓ **CORSI BLS D** (Basic Life Support + uso defibrillatore semiautomatico) e Retraining
- ✓ **CORSI ALS** (Advanced Life Support)
- ✓ **CORSI MET-al** (allertamento "team" medico di emergenza)
- ✓ **CORSI BLS A** (Basic Life Support per laici)

**Il calendario dei corsi sopra citati è stato inviato a tutti i direttori SOC/SOS e ai CPSE dei vari servizi dell'ASL CN 2**

