

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:
- 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:



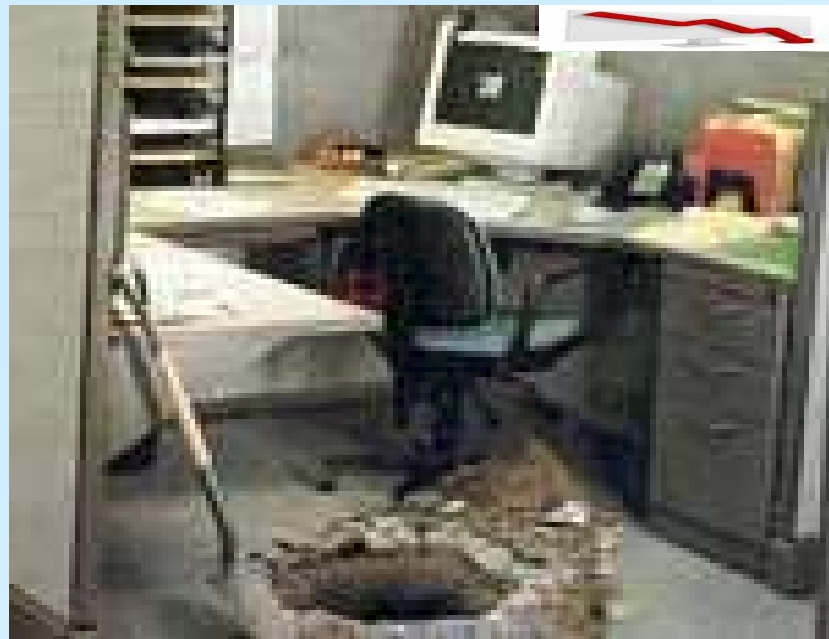
a) ai rischi per la vista e per gli occhi



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

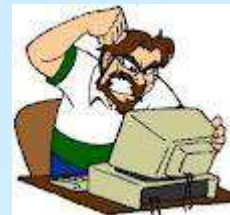
- Disturbi visivi



- 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

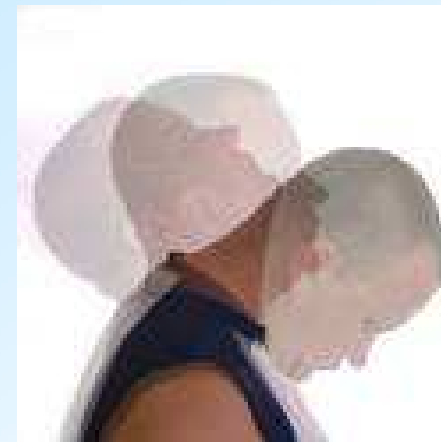


L'apparato visivo presenta un importante numero di muscoli che lavorano in sinergia per poter contribuire alla messa a fuoco (come lo zoom di una macchina fotografica).

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



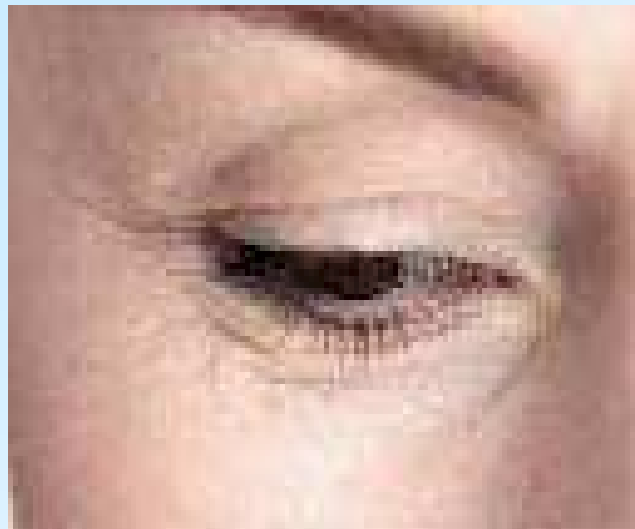
Palming

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)

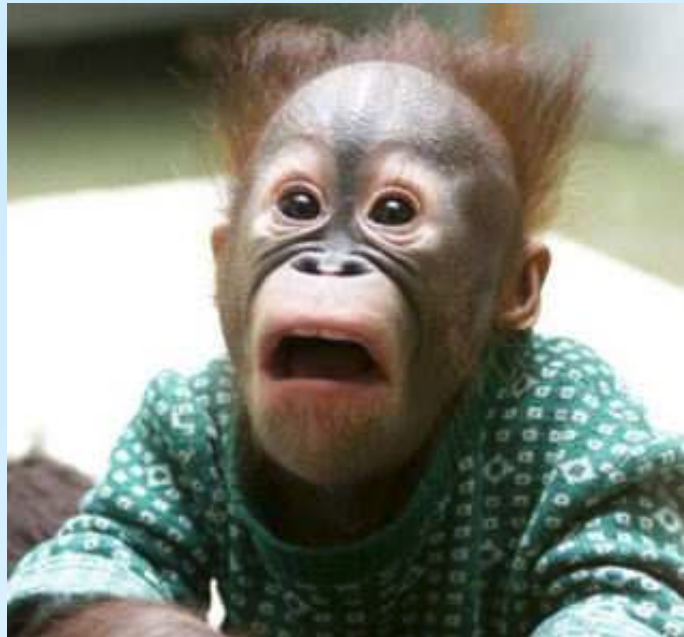


Disturbi posturali

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

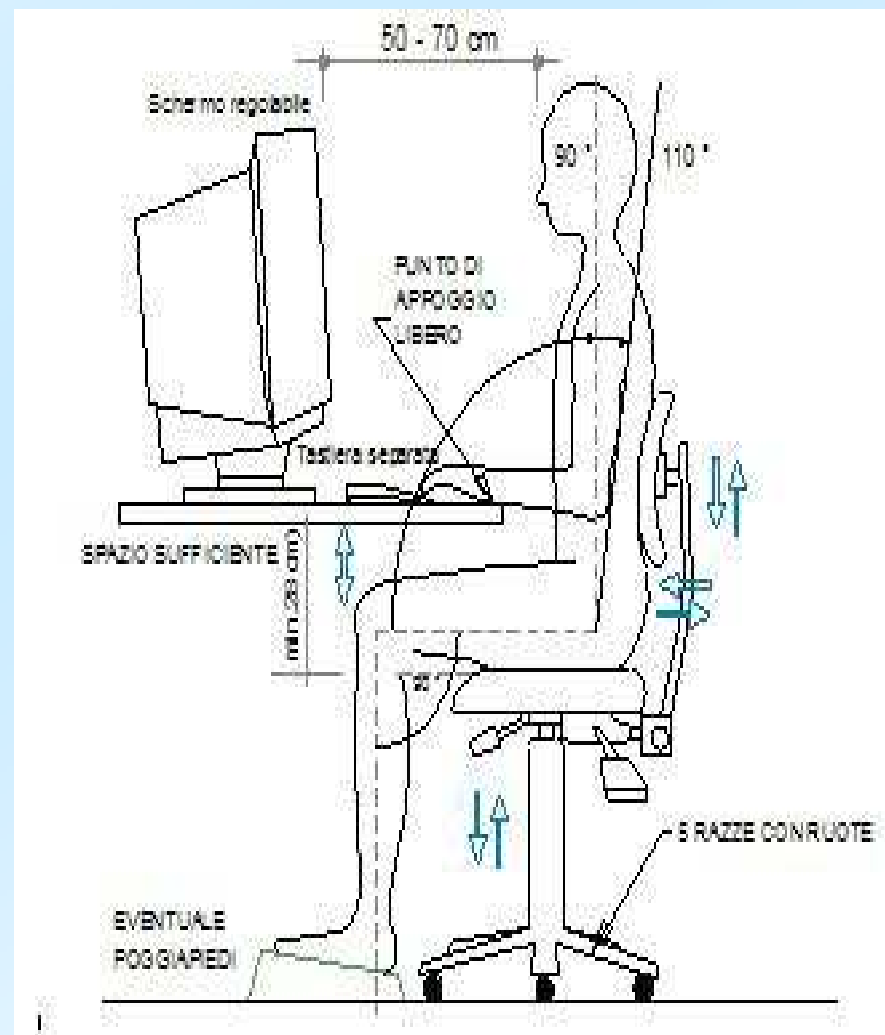
Il luogo di lavoro

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:

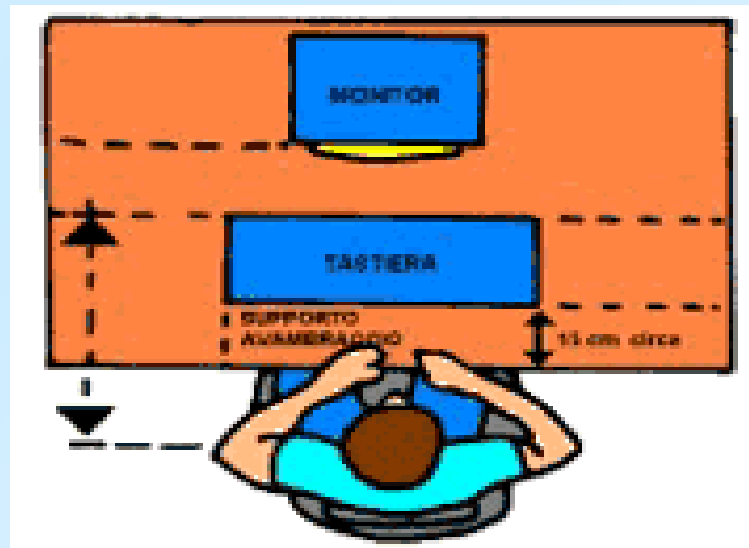
- a) fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:
- 1) Le misure applicabili al posto di lavoro in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 174
 - 2) Le modalità dello svolgimento dell'attività
 - 3) La protezione degli occhi e della vista



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

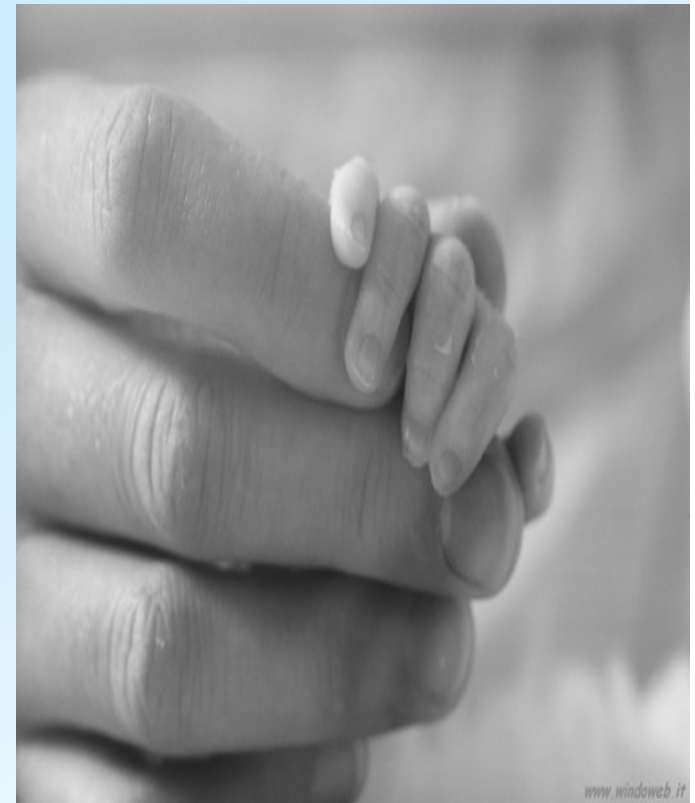
1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6 (del mattino), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino

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

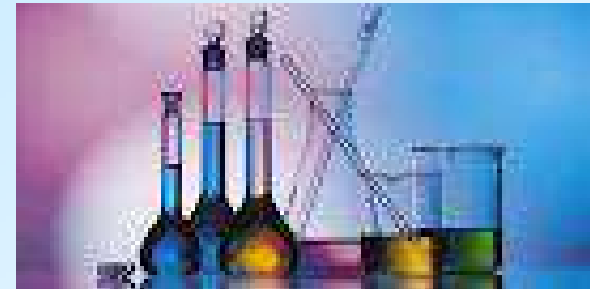
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami

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

ALCOL e DROGA



ALCOL e DROGA

Ormai da tempo il Governo si sta impegnando nell'affrontare il discorso della sicurezza nell'attività lavorativa che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi

RIFERIMENTI NORMATIVI ALCOL

Legge 30.3.2001 n. 125

"Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati"

stabilisce quattro fondamentali principi

Legge n. 125/01

1. l'assunzione di bevande alcoliche durante l'attività lavorativa incrementa il rischio di infortuni sul lavoro o di provocare danni a terzi



Legge n. 125/01

2. al fine di eliminare tale rischio è vietato assumere o somministrare bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi



Legge n. 125/01

3. a fini di prevenzione, per verificare il rispetto di tale divieto è prevista l'effettuazione, esclusivamente da parte del medico competente, ovvero dei medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza (SPreSAL) competenti per territorio delle aziende unità sanitarie locali, di controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro



Legge n. 125/01



4. il lavoratore affetto da patologie alcolcorrelate ha diritto ad accedere a programmi terapeutico-riabilitativi, conservando il proprio posto di lavoro

Allegato 1

Le attività lavorative a rischio sono state indicate nell' Allegato 1 dell' Intesa Stato-Regioni e Province Autonome del 16 marzo 2006

Nelle attività lavorative a rischio e' necessario attivare la sorveglianza sanitaria, nominando un medico competente anche nel caso non vi siano altri rischi lavorativi che comportino tale obbligo

Allegato 1

Nell'ambito delle mansioni incluse nell'allegato 1 dell'Intesa Stato - Regioni del 16 marzo 2006 la sorveglianza sanitaria è finalizzata a:

Allegato 1

1) a escludere
eventuali
condizioni di
alcoldipendenza



Allegato 1

2) alla **verifica del rispetto del divieto di assunzione** di bevande alcoliche attraverso l'esecuzione di test alcolimetrici

D.Lgs 81/08 e smi

Successivamente, il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e le successive integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, prevedono che la sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente sia anche finalizzata *"alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti"*, rimandando ad un successivo accordo, da stipulare entro il 31 dicembre 2009 in sede di Conferenza Stato-Regioni, la ridefinizione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza" (art. 41, c. 4-bis)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

22 ottobre 2012, n.21-4814

**DGR 22 ottobre 2012, n.21-4814
REGIONE PIEMONTE BU 46
15/11/2012**



Atto di indirizzo per la verifica del divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche e per la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi, ai sensi Allegato 1 Intesa Stato-Regioni 2006 e art.41 c. 4-bis D.Lgs 81/08 e smi

**Con la DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA REGIONALE**

26 ottobre 2015, n.29-2328

REGIONE PIEMONTE BU 45 12/11/2015

**atto di indirizzo per la verifica del divieto di
assunzione e somministrazione di bevande
alcoliche e superalcoliche e per la verifica di
assenza di condizioni di alcol dipendenza
nelle attività lavorative ai sensi dell'Allegato
"1" dell'Intesa Stato –Regioni del 16 marzo
2006,**

REVOCA (in autotutela)

la precedente D.G.R. n. 21-4814 del 22/10/2012

Con la DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 26 ottobre 2015, n.29-2328

approvate nuove Linee di Indirizzo costituite dagli allegati: “A,1,2,3,4,5,6,6a,6b,6c,6d”, predisposte con il supporto del gruppo tecnico multiprofessionale, istituito con Determinazione n. 796 del 25/10/2011, al fine di consentire ai soggetti interessati una applicazione omogenea sul territorio regionale delle disposizioni ivi contenute

prevista una fase di osservazione monitoraggio e valutazione dei dati della durata di almeno 12 mesi

**Con la DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA REGIONALE**

26 ottobre 2015, n.29-2328

**previsti momenti formativi e di confronto
(almeno un incontro in ogni provincia sul
territorio regionale) sul tema oggetto del
presente provvedimento**

- **vengono stabiliti i costi degli accertamenti
previsti in base al tariffario regionale, che
rimangono a carico dei datori di lavoro**

Con la DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

26 ottobre 2015, n.29-2328

- **i costi delle eventuali controanalisi sono all'inverso a carico del lavoratore**
- **il lavoratore può richiedere le controanalisi entro 10 giorni dalla comunicazione della positività del test di conferma**
- **i laboratori di riferimento per le controanalisi di cui sopra sono le aziende ospedaliere AOU Maggiore della Carità di Novara, AO SS. Antonio e Biagio di Alessandria e il Centro Regionale Antidoping e di Tossicologia "A. Bertinaria" di Orbassano alla presenza del lavoratore e/o di suo legale rappresentante e/o consulente tecnico entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta del lavoratore**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

26 ottobre 2015, n.29-2328

- le Aziende Sanitarie Regionali del Piemonte attraverso le rispettive Direzioni Generali dovranno garantire le istituzioni di un apposito gruppo di lavoro aziendale
- il nominativo del coordinatore del gruppo dovrà essere trasmesso ai competenti Settori della Direzione Regionale Sanità
- la Regione Piemonte si dà come obiettivo quello di realizzare un unico elenco di mansioni a rischio

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
REGIONALE**

26 ottobre 2015, n.29-2328

*apporta ulteriori
chiarimenti sulle
mansioni a rischio*

Sorveglianza Sanitaria

E' prevista la possibilità di effettuare un accertamento anticipato di sorveglianza sanitaria (visita periodica anticipata) rispetto alla scadenza della visita periodica, senza preavviso

Il controllo alcolimetro rientra in questa tipologia di visita

i risultati degli accertamenti effettuati devono essere registrati nelle cartelle sanitarie di rischio dei lavoratori

e

comunicati in forma anonima e collettiva nella relazione sanitaria annuale in occasione della riunione periodica annuale

SORVEGLIANZA SANITARIA

Annualmente per escludere lo stato di alcoldipendenza il lavoratore che svolge mansioni "a rischio" c/o l'ASL CN2 è attualmente sottoposto ai seguenti accertamenti di **primo livello**:
emocromocitometrico (MCV), AST,
ALT, GGT

SORVEGLIANZA SANITARIA

- Accertamenti di secondo livello:
- ecotomografia epatica
- visita epatologica
- CDT
- altri accertamenti per diagnosi differenziale
- invio al SERD (ex SERT)

SERD (ex SERT)

L'invio ai servizi alcologici dei dipartimenti di patologia delle dipendenze delle ASL per consulenza specialistica da parte del medico competente avviene nel caso di sospetto di alcoldipendenza nel corso di sorveglianza sanitaria

Il servizio alcologico che effettua la valutazione può essere quello del territorio aziendale o preferibilmente quello di residenza del lavoratore

SERD (ex SERT)

Con l'invio ai servizi alcolologici il medico competente, nell'ambito di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 39 del D.Lgs. 81/08, richiede, con oneri a carico del datore di lavoro, una consulenza specialistica alcolologica al fine di ottenere una valutazione diagnostica rispetto alla dipendenza e l'eventuale proposta di immediata presa in carico, qualora ritenuto necessario

La consulenza specialistica da parte dei servizi alcolologici deve concludersi possibilmente entro 60 giorni dal momento della prima visita

L'iter di valutazione deve concludersi con una certificazione che espliciti l'esito degli accertamenti da trasmettere al medico competente

SERD (ex SERT)

Nel caso di diagnosi di dipendenza il lavoratore, per essere riammesso all'esercizio delle mansioni lavorative a rischio, dovrà sottoporsi ad un programma terapeutico individualizzato

L'esito positivo del programma terapeutico potrà essere certificato dai servizi alcolologici dopo almeno 12 mesi di remissione completa dall'uso di sostanze alcoliche, secondo i parametri stabiliti dal DSM IV, con relazione clinica attestante la "compliance" al programma stesso, anche in termini di presa di coscienza della problematica e mutamento dello stile di vita

SERD (ex SERT)

Nel caso di diagnosi di assenza di dipendenza, il lavoratore adibito alle attività a rischio sarà comunque sottoposto a specifico monitoraggio individualizzato per almeno **6** mesi a cura del Medico Competente

SERD (ex SERT)

Al termine del percorso specialistico di recupero il medico competente, acquisita la valutazione favorevole dello specialista alcolologo, comunica al lavoratore e al Datore di lavoro la cessazione dei motivi che hanno richiesto l'allontanamento temporaneo dalla mansione a rischio del lavoratore, esprimendo il giudizio di idoneità ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. 81/08

Il medico competente prevede un follow-up della situazione clinica attraverso una maggiore frequenza della periodicità della visita medica per il lavoratore, modificando in tal senso il protocollo di sorveglianza sanitaria

Etilometro

- *il controllo alcolimetrico tramite etilometro dovrà essere eseguito esclusivamente dal medico competente*
- il risultato dovrà essere refertato in duplice copia
- **una copia del referto deve essere consegnata al lavoratore**
- **in caso di positività, il medico competente, sulla base della propria valutazione, potrà effettuare un ulteriore controllo sull'aria espirata con un intervallo temporale superiore a 10 minuti, preferibilmente tra 15 e 20 minuti**

VERIFICA DEL RISPETTO DEL DIVIETO DI ASSUNZIONE

Per la verifica del rispetto del divieto di assunzione di bevande alcoliche è prevista l'esecuzione di test alcolimetrici (con etilometro) senza preavviso:



VERIFICA DEL RISPETTO DEL DIVIETO DI ASSUNZIONE

- in campioni predefiniti di lavoratori che svolgono mansioni incluse nell'allegato 1 dell'Intesa Stato - Regioni del 16 marzo 2006 selezionati in modo randomizzato
- nei casi in cui si sospetti l'assunzione di alcolici in lavoratori che svolgono mansioni incluse nell'allegato 1 dell'Intesa Stato - Regioni del 16 marzo 2006

**PER LA GESTIONE SINGOLI CASI DI
LAVORATORI IN SOSPETTO O EVIDENTE STATO
DI INTOSSICAZIONE ACUTA DA ALCOL
LA D.G.R. 26 OTTOBRE 2015, n. 29-2328**

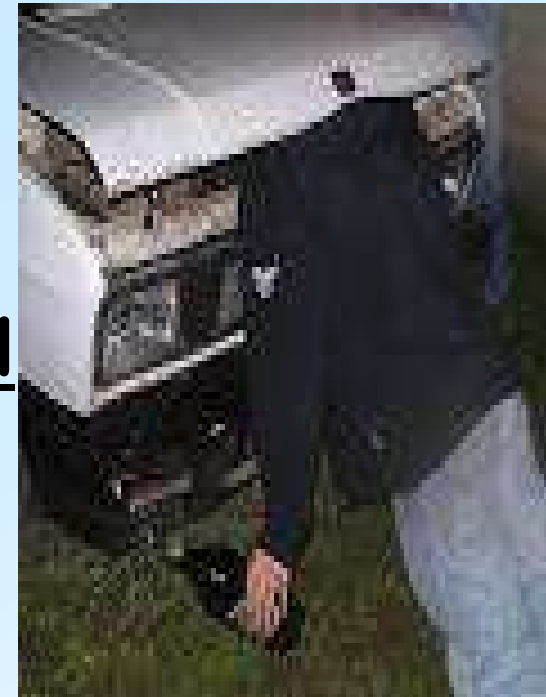
**stabilisce che l'Azienda
predisponga una procedura
concordata con le
rappresentanze sindacali
aziendali per l'immediato
temporaneo allontanamento
del lavoratore dalla mansione a
rischio, almeno sino alla
giornata successiva**

il Datore di Lavoro o i dirigenti
preposti/incaricati dovranno
effettuare segnalazione in forma
scritta o verbale al medico
competente che provvederà a
verificarne la fondatezza.



"RAGIONEVOLE DUBBIO"

Per principio di precauzione il lavoratore che presenta i sintomi di uno stato di ebbrezza o intossicazione acuta da alcol (in base ai criteri di cui all'allegato 5 del DGR 22 ottobre 2012, n.21-4814) deve essere temporaneamente allontanato dalla mansione a rischio, almeno sino alla giornata successiva



INFORMAZIONI

In caso di riscontro di positività, la misurazione deve obbligatoriamente essere confermata per determinazione diretta dell'alcolemia, previo ottenimento del consenso informato

Il sangue costituisce infatti la matrice biologica di prima scelta nelle indagini cliniche e/o medico legali in quanto la concentrazione dell'alcol nel sangue è, in genere, direttamente correlabile allo stato psicofisico del soggetto al momento del prelievo



INFORMAZIONI

Il prelievo ematico dovrà essere effettuato in due provette a distanza di non più di 15 minuti dalla misurazione nell'aria espirata, al fine di non evidenziare significative variazioni nell'alcolemia dovute al metabolismo fisiologico

Allegato 5

Gli elementi indicativi per possibile assunzione acuta di alcol che determini una condizione di rischio nello svolgimento delle attività incluse nell'allegato 1 dell'intesa Stato - Regioni (ragionevole dubbio) sono:

CRITERI ALLEGATO 5

- Fascia A

- ❖ alito "alcolico"
- ❖ ha portato alcolici in azienda
- ❖ è stato visto bere alcolici sul lavoro o in pausa pranzo (o cena)
- ❖ difficoltà di equilibrio
- ❖ evidente incapacità di guidare un mezzo
- ❖ si addormenta sul posto di lavoro senza riuscire a restare sveglio anche se richiamato
- ❖ tremori agli arti superiori



CRITERI ALLEGATO 5



- Fascia B
 - ❖ incapacità a comprendere un ordine semplice
 - ❖ ha difficoltà a parlare
 - ❖ instabilità emotiva
 - ❖ ha provocato incidenti - infortuni con modalità ripetute
 - ❖ assenteismo
 - ❖ almeno tre assenze dal lavoro al rientro dal week end

CRITERI ALLEGATO 5

- Fascia C

- ❖ ridotta capacità ad eseguire lavorazioni fini
- ❖ calo del rendimento
- ❖ disattenzione
- ❖ ripetuti allontanamenti dalla postazione lavorativa
- ❖ litigiosità con i colleghi di lavoro
- ❖ frequenti ritardi all'entrata



CRITERI ALLEGATO 5

L'accertamento mirato verrà richiesto al medico competente dal datore di lavoro, anche su segnalazione di preposti o altri lavoratori, qualora un lavoratore presenti

- almeno una situazione ricadente nella fascia A
- due della fascia B
- tre della fascia C

INFORMAZIONI

- Il medico competente informa il lavoratore del risultato dei test effettuati
- Il medico competente consegna una copia del referto dei test effettuati al lavoratore

INFORMAZIONI

- Nel caso di test positivo il medico competente esprime un giudizio di inidoneità temporanea alla mansione e il lavoratore sarà adibito da parte del datore di lavoro o del dirigente allo scopo delegato ad altra mansione non a rischio o, se ciò non fosse possibile, dovrà essere allontanato dal lavoro, al fine di evitare il rischio infortunistico conseguente alla sua condizione
- Per principio di precauzione lo stesso provvedimento verrà adottato in caso di rifiuto del lavoratore a sottoporsi all'accertamento

INFORMAZIONI

- Se il lavoratore rifiuta di sottoporsi all'accertamento il medico competente dichiarerà che "non è possibile esprimere giudizio di idoneità per impossibilità materiale ad eseguire gli accertamenti sanitari" e il datore di lavoro provvederà a sospendere in via cautelativa il lavoratore dalla mansione a rischio

INFORMAZIONI

Se l'accertamento per alcoldipendenza risulta positivo il medico competente emette il giudizio di non idoneità temporanea allo svolgimento della lavorazione a rischio e lo trasmette al lavoratore e al datore di lavoro

INFORMAZIONI

In caso di riscontro di positività, la misurazione deve obbligatoriamente essere confermata per determinazione diretta dell'alcolemia, previo ottenimento del consenso informato

Il sangue costituisce infatti la matrice biologica di prima scelta nelle indagini cliniche e/o medico legali in quanto la concentrazione dell'alcol nel sangue è, in genere, direttamente correlabile allo stato psicofisico del soggetto al momento del prelievo



INFORMAZIONI

Avverso il giudizio espresso dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria, ivi compreso quello formulato in fase preassuntiva, ai sensi dell'art. 41, c. 9, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente (SPreSAL) che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso

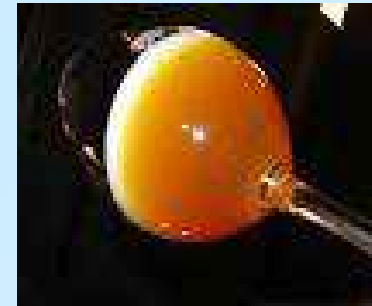
INFORMAZIONI

- ✓ il tasso alcolemico durante il lavoro deve essere pari a zero



INFORMAZIONI

- ✓ l'alcol non deve essere assunto sia durante l'attività ad elevato rischio, sia nel periodo precedente l'inizio di tale attività (l'organismo impiega mediamente 2 ore circa per smaltire una unità alcolica cioè:
1 bicchiere di vino,
1 boccale di birra
1 bicchierino di grappa)



INFORMAZIONI

- ✓ l'alcol non può essere assunto durante i turni di reperibilità nelle attività a rischio



INFORMAZIONI

- ✓ è vietato consumare alcolici in azienda, in ogni luogo e in ogni tempo di lavoro così come previsto dall'art. 124 del DPR 309/90



INFORMAZIONI

- ✓ vi è la possibilità di invio per ulteriori controlli presso i servizi alcolologici dei DPD

INFORMAZIONI

- ✓ vi è la possibilità di accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione per i lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate

LEGGE 120 del 29/07/2010

Art. 186 bis introduce il valore di alcolemia pari a zero per i conducenti professionali o di autoveicoli con patente C, D ed E, oltre che per i giovani con meno di 21 anni e per chi ha preso la patente da non più di 3 anni.

RIFERIMENTI NORMATIVI DROGA

Il 30 Ottobre 2007 si è raggiunto un'Intesa e il 18 settembre 2008 un Accordo Stato/ Regioni in base ai quali è previsto che vengano effettuati controlli periodici sull'eventuale uso di sostanze stupefacenti ai lavoratori che svolgono mansioni particolarmente delicate per la sicurezza collettiva elencate nell'allegato 1 (allegato che è diverso dall'allegato 1 per l'alcol)



ALLEGATO 1

MANSIONI A RISCHIO

- Il settore dei trasporti in particolare i conducenti di autobus, treni, navi, piloti di volo, addetti alla guida di macchine che movimentano terra e merci ecc.
- Fabbricazione e uso di fuochi d'artificio
- Impiego di gas tossici
- Produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi
- Direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari

ALLEGATO 1 MANSIONI A RISCHIO DROGA



Mancano in questo elenco gli operatori della sanità pubblica o privata

RIFERIMENTI NORMATIVI DROGA

Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e le successive integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, prevedono che la sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente sia anche finalizzata *"alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti"*, rimandando ad un successivo accordo, da stipulare entro il 31 dicembre 2009 in sede di Conferenza Stato-Regioni, la ridefinizione delle condizioni e delle modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza" (art. 41, c. 4-bis)

RIFERIMENTI NORMATIVI

DROGA

Con la Deliberazione della Giunta Regionale N. 13 -10928 del 9 marzo 2009 vengono emanate le "Linee di indirizzo regionali per le procedure relative agli 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 o la salute di terzi, ai sensi dell'Intesa Stato Regioni del 30 ottobre 2007 e dell'Accordo Stato Regioni del 18 settembre 2008"

INFORMAZIONI

Il costo dei controlli di cui sopra sono a carico del Datore di Lavoro e devono essere effettuati secondo le modalità delle normative vigenti in materia (stabilite dal DLgs 81/08 e smi e dal DGR n. 13-10928 del 9 marzo 2009)

INFORMAZIONI

- Il lavoratore risultato positivo ai test viene inviato da parte del medico competente al Sert (SERVIZIO PER LE TOSSICODIPENDENZE DELL'ASL), nel cui territorio ha sede l'unità produttiva o in cui risiede il lavoratore
- Qualora gli accertamenti effettuati dal SERT evidenziassero uno stato di tossicodipendenza, il lavoratore interessato dovrà sottoporsi ad un percorso di recupero che renda possibile un successivo inserimento nell'attività lavorativa a rischio anche nei confronti di terzi

INFORMAZIONI

- In caso di positività il datore di lavoro ha l'obbligo di sospendere il lavoratore dallo svolgimento della mansione e può adibire il lavoratore ad una mansione diversa da quella considerata a rischio
- Luogo e data degli accertamenti da effettuare vengono comunicate al lavoratore con le modalità (e tempistica) prevista dalle normative vigenti

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:

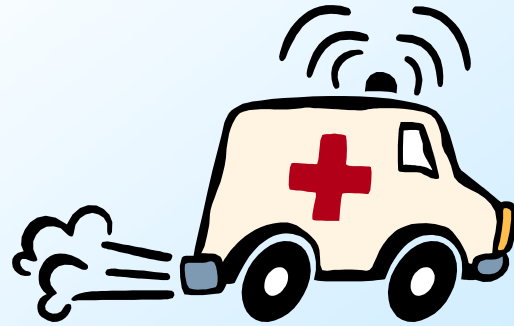
A) L'OBBLIGO DI PRESTARE ASSISTENZA

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

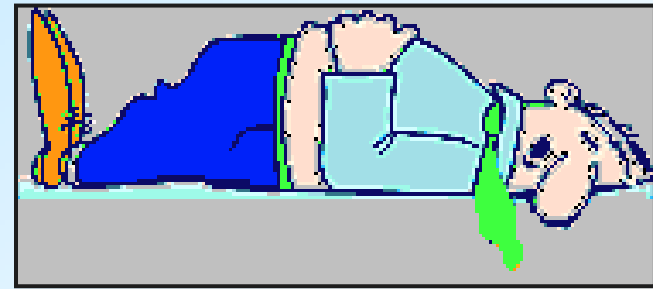
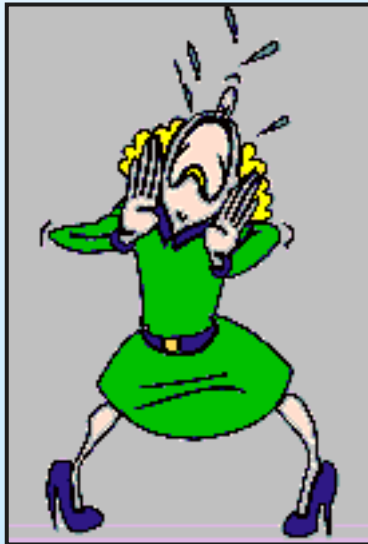
5. PRESENZA DI PERICOLO (ES. INCENDIO, FUGA DI GAS)

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

