
 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 1 di 12

<b>1. ELENCO REVISIONI</b>	<b>2</b>
<b>2. GRUPPO DI LAVORO</b>	<b>2</b>
<b>3. CAMPO DI APPLICAZIONE E CRITERI DI ESCLUSIONE</b>	<b>2</b>
<b>4. ELENCO DESTINATARI</b>	<b>2</b>
<b>5. ACRONIMI/SIGLE/ABBREVIAZIONI</b>	<b>2</b>
<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>LA LAVORATRICE.</b>	<b>4</b>
<b>L'AZIENDA.</b>	<b>5</b>
<b>TUTOR DI CONGEDO</b>	<b>6</b>
<b>APPENDICE: LAVORI VIETATI.</b>	<b>7</b>
<b>7. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO/BIBLIOGRAFIA/BANCHE DATI CONSULTATE</b>	<b>7</b>
<b>8. INDICATORI/STANDARD DI RIFERIMENTO</b>	<b>7</b>
<b>9. PAROLE CHIAVE</b>	<b>7</b>
<b>ALLEGATO 1 ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI ED INSALUBRI (ALLEGATI A E B – D. LGS. 151/2001)</b>	<b>8</b>
<b>ALLEGATO 2 ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI, PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO CHE DEVONO ESSERE VALUTATI (ALLEGATO C – D. LGS. 151/2001)</b>	<b>10</b>
<b>ALLEGATO 3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER GESTANTI. AI SENSI DELL'ART. 11 C. 1 DEL D.LGS. 151/01</b>	<b>11</b>

Preparato e controllato:	Verificato:	Approvato:	Revisione a cura di:
Gruppo di lavoro coordinato da: Dott.ssa Francesca Fasano	Ufficio Qualità Dott.ssa Giuseppina Badiini	Direttore Generale Dott. Giuseppe Rossi	

 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 2 di 12

### 1. Elenco revisioni

N. Rev.	Data	Motivo della modifica	Pagine
0	01/10/2015	Emissione del documento	Tutte

### 2. Gruppo di lavoro

Badiini Giuseppina	Referente Qualità
Beccarini Vittorio	Responsabile SPPA
Bignami Raffaella	Assistente Amm.vo Rilevazione Presenze
Daccò Fernanda	Collaboratore Amm.vo Area giuridica
Dossena Cristina	Assistente Amm.vo Rilevazione Presenze
Dragoni Cristina	Coordinatrice Ufficio Tematiche Sanitarie Risorse Umane
Fasano Maria Francesca	Dirigente USS Area Giuridica istituzionale
Giandini Barbara	Collaboratore SPPA
Giavardi Mario	Assistente Amm.vo Area giuridica
Merli Mariarosaria	RAD Dipartimento Cure intermedie Riabilitazione
Merlini Daniela	Assistente Amm.vo Rilevazione Presenze

Il gruppo di lavoro è stato coordinato da:

Fasano Maria Francesca    Dirigente USS Area Giuridica istituzionale

### 3. Campo di applicazione e criteri di esclusione

Il Regolamento, nella sua interezza, si applica al personale dirigente e del comparto presente in Azienda con rapporto di dipendenza.

Tutte le altre figure, professionali e non, che a qualsiasi titolo e anche gratuitamente, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali, e quindi anche collaboratrici o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico o autorizzazione, titolari di organi, organismi e di incarichi, devono rispettare gli stessi vincoli di natura giuridica.

### 4. Elenco destinatari

A tutte le USC/USS/Servizi presenti in Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi

### 5. Acronimi/Sigle/Abbreviazioni

Sigla	Descrizione
USC	UNITA' DI STRUTTURA COMPLESSA
GFSRU	GESTIONE FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE
USS	UNITA' DI STRUTTURA SEMPLICE
D.Lgs	DECRETO LEGISLATIVO
DGR.	DELIBERA DI GIUNTA REGIONALE
ART.	ARTICOLO
DVR	DOCUMENTO VALUTAZIONE RISCHI

 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO  <b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Cod: DI.1 Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 3 di 12

## 6. ARGOMENTI

### PREMESSA

L'Azienda Ospedaliera della Provincia di Lodi, che svolge la propria attività quale polo qualificato di erogazione di servizi sanitari di tipo diagnostico, terapeutico e riabilitativo, è attenta sia alla qualità delle prestazioni che al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare,

- è impegnata nella corretta applicazione degli istituti contrattuali, sia nella loro "ratio" che nella concreta esplicitazione operativa;
- condivide tale impegno con le altre istituzioni, aderenti alla Rete territoriale per la conciliazione promossa all'interno del quadro normativo definito da Regione Lombardia con la DGR 381/2010, che hanno adottato il Piano territoriale della conciliazione;
- le istituzioni e i soggetti aderenti alla Rete territoriale per la conciliazione riconoscono come necessaria e strategica la diffusione nel territorio di una cultura orientata alla conciliazione e si stanno impegnando nell'attivazione e nello sviluppo di azioni locali e buone prassi;
- tra le priorità emerse nell'ambito della Rete sono state individuate la progettazione, l'elaborazione e l'implementazione di processi/procedure organizzative legate alla gestione della maternità, con focus specifico sulla gestione del rientro al lavoro delle gestanti;
- il presente documento:
  - aggiorna sostituendola la procedura aziendale, adottata con Deliberazione n. 925/22.12.2003 "Regolamento per la tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere e in allattamento"
  - è stato steso ai sensi della normativa vigente in tema di tutela della maternità, sicurezza del dipendente, organizzazione del lavoro, ed in particolare del D.Lgs. n.151/2001 e del D.Lgs. 81/2008;
  - è stato redatto e revisionato nell'ottica di promuovere politiche attive di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ovvero in tema di "Work-Life Balance" inerente la tutela delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, nonché nel periodo di allattamento, e ciò anche in caso di adozione o affido.

 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 4 di 12

## La lavoratrice.

La lavoratrice, non appena accertato lo stato di gravidanza, deve immediatamente **informare** il Direttore/Responsabile e/o il Coordinatore del Servizio cui è assegnata e **trasmettere** obbligatoriamente al Tutor di congedo il modulo di segnalazione, cod. DI.1- Mod.1, (*inserito in questo Regolamento e presente sul sito aziendale*) debitamente compilato in tutte le sue parti. Lo stato di gravidanza deve essere **documentato** tramite certificato dello specialista.

La lavoratrice dovrà attenersi alle disposizioni dei propri Responsabili/Tutor di congedo circa i nuovi compiti dagli stessi affidati o il mantenimento degli attuali, se compatibili, definiti a seguito di apposita valutazione.

Le attività vietate o ritenute faticose, pericolose ed insalubri ai sensi di legge, indicate negli allegati, sono state preventivamente mappate dall'Azienda.

L'interdizione da compiti lavorativi comportanti rischi specifici è prevista per tutta la gravidanza e fino a 7 mesi dopo la nascita del bambino. Alle lavoratrici che hanno in adozione o affidamento bambini di età inferiore a 7 mesi si applicano le misure di tutela previste per il periodo dopo il parto, fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Le lavoratrici che allattano al seno, per tutto il periodo di allattamento (anche eventualmente oltre i 7 mesi di età del figlio) non devono essere esposte a rischi specifici: in tal caso la lavoratrice dovrà comunicare tale circostanza al proprio diretto Responsabile e al Tutor di congedo, presentando attestazione del Pediatra in tal senso.

La lavoratrice, qualora ritenga che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli per la sua salute - anche dopo che sono stati assegnati differenti compiti lavorativi - può rivolgersi agli Organi esterni competenti per territorio per chiedere lo spostamento ad altre **attività** o l'astensione dal lavoro.

In caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, la lavoratrice dovrà rivolgersi obbligatoriamente al Medico Competente perché esprima un giudizio di idoneità per la mansione assegnata.

Per tutto il periodo di gravidanza e puerperio - e quindi anche durante tutto il periodo di relative assenze - la lavoratrice potrà - se lo vuole - restare in contatto con il Tutor di congedo, con il quale verranno realizzati momenti di scambio informativo, e che la seguirà al momento del rientro in servizio, per individuare bisogni formativi e/o organizzativi.

In caso di interruzione della gravidanza, la lavoratrice dovrà **informare** il Tutor di congedo, che si rapporterà con il Direttore/Responsabile e/o il Coordinatore del Servizio e con gli Uffici della USC GFSRU di Presidio.

Le figure professionali equiparate alla figura del lavoratore dipendente come da D.L. 81/08 art. 2 devono informare la figura di riferimento che si rapporterà **immediatamente** con il Tutor di Congedo.

 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 5 di 12

## L'Azienda.

Informa all'avvio del rapporto di lavoro e mantiene aggiornate le conoscenze di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori sulle norme in materia di maternità.

L'azienda aggiorna regolarmente la mappatura dei rischi.

Dal momento della comunicazione formale dello stato di gravidanza da parte della lavoratrice, tutte le figure aziendali coinvolte nella presente procedura organizzativa (*Responsabile/Coordinatore, Tutor di congedo, Medico Competente, Servizio Prevenzione Protezione Aziendale,*) operano nell'ottica della convergenza degli interessi tra esigenze organizzative del Servizio di appartenenza della lavoratrice ed esigenze personali e di tutela della salute di quest'ultima.

L'Azienda mette immediatamente a disposizione della lavoratrice il Tutor di congedo, dalla comunicazione formale dello stato di gravidanza, per tutti gli aspetti organizzativi, di astensione dal lavoro per maternità e nella fase del rientro.

Il Direttore/Responsabile o il Coordinatore, non appena avuto notizia, anche solo verbalmente, dello stato di gravidanza di una propria collaboratrice, deve immediatamente e obbligatoriamente, pena l'applicazione delle eventuali sanzioni, valutare le **attività** normalmente svolte dalla stessa, coordinandosi con il Tutor di congedo, il Servizio del Medico competente e con il Servizio Prevenzione Protezione Aziendale.

Dopo la valutazione, potranno essere adottati i seguenti provvedimenti:

1. *mantenere la lavoratrice nella sua Unità Operativa/Servizio, eliminando le eventuali attività incompatibili e/o adottando le misure di prevenzione e protezione previste;*
2. *affidarle una diversa attività, anche presso altra UO/Servizio, che non preveda compiti incompatibili;*
3. *dare atto dell'impossibilità di idonea collocazione; in tal caso, l'Azienda provvederà ad attivare le specifiche procedure amministrative presso l'Ente preposto (Direzione Provinciale del Lavoro).*

Anche le figure con responsabilità gestionali operanti in A.O.– e specificamente Rad, Uffici SITRA, Responsabili/Direttori – collaborano con il Tutor di congedo per individuare le soluzioni di volta in volta più adeguate per la convergenza degli interessi delle parti coinvolte.

Se necessario, nella fase di rientro dal congedo, le figure gestionali suddette e il Tutor di congedo svolgono un colloquio di rilevazione delle necessità individuali della lavoratrice, di raccolta delle rispettive disponibilità e di formulazione di una proposta di rientro, composta da:

- Unità Operativa di destinazione;
- attribuzione di attività specifiche;
- adozione di forme di flessibilità oraria, quando possibile.;
- eventuali esigenze formative.

 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 6 di 12

## Tutor di Congedo

Il Tutor di congedo, è la figura di riferimento diretto sia per la lavoratrice che per i Responsabili aziendali a qualsiasi titolo, dal momento della comunicazione formale dello stato di gravidanza, per tutti gli aspetti organizzativi, di astensione dal lavoro per maternità e nella fase del rientro. Il Tutor di congedo è deputato a curare il processo di “incontro” tra le necessità organizzative professionali e quelle personali della lavoratrice.

Tramite l'azione del Tutor di congedo, è inoltre possibile il mantenimento dei contatti (“keep in touch” – *rimaniamo in contatto*) tra lavoratrice ed Azienda, durante tutta la durata dell'assenza dal lavoro, in base alle modalità e alle tempistiche condivise e concordate direttamente tra le parti, di caso in caso.

### *Prima fase – presa in carico della dipendente*

- riceve il modulo di segnalazione
- informa gli Uffici competenti
- contatta la dipendente
- dove possibile concorda un eventuale colloquio finalizzato alla trasmissione di informazioni a capo della lavoratrice in stato di gravidanza
- organizza e gestisce il colloquio con i Responsabili di servizio, per la definizione delle attività/collocazione durante il periodo di gravidanza

### *Seconda fase - keep in touch*

- la dipendente rimane contatto su base volontaria con il Tutor di congedo
- l'Azienda tiene informata la dipendente sugli aspetti normativi, organizzativi, informativi di competenza

### *Terza fase - Rientro in servizio*

- contatta la dipendente per eventuale rivalutazione o conferma di quanto stabilito per il rientro
- prende contatto con i Responsabili di servizio per definire le modalità di reinserimento della dipendente

 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 7 di 12

## Appendice: Lavori vietati.

1. In generale la norma individua lavori faticosi, pericolosi e insalubri che non possono essere svolti per tutta la gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio, come segue:
  - a- allegato 1 elenco dei lavori di trasporto, sollevamento di pesi nonché dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 7, comma 1 del testo unico;
  - b- allegato 2 elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'art. 7, comma 2 del testo unico.
2. In conformità ai risultati della valutazione dei rischi effettuata nell'Azienda e all'art. 11 del testo unico sono vietati anche i lavori che espongono ad agenti fisici, chimici e biologici come riportato nell'allegato 3.
3. Le donne in gravidanza e fino al compimento del 1° anno di età del bambino non possono essere adibite al lavoro notturno (dalle ore 24.00 alle ore 06.00).

Per quanto attiene il punto 1 e 2, se la valutazione dei rischi evidenzia un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, è necessario evitare l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro; qualora tale modifica non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, la lavoratrice deve essere adibita ad altre **attività** e lo spostamento deve essere comunicato al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

Qualora non esista nell'Azienda una soluzione lavorativa compatibile con lo stato di gravidanza, il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio può disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice.

### 7. Documenti di riferimento/Bibliografia/Banche Dati Consultate

- o D.Lgs. 151/01: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- o D.Lgs. 81/08 : "Testo Unico sulla Sicurezza.."
- o DGR 381/2010: "Adozione Piano territoriale della conciliazione; Job's act Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- o PR.1 controllo documenti

### 8. Indicatori/Standard di riferimento

Minore applicazione (**riduzione del 1%**) dei seguenti istituti legislativi:

- gravidanza a rischio (astensione anticipata)
- prolungamento (congedo di maternità)

Numero attivazione Tutor di congedo/numero di gravidanze % - Standard 75%

### 9. Parole Chiave

Gestante Lavoratrice



 <b>AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI</b>	DOCUMENTO DI INDIRIZZO  <b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Cod: DI.1 Rev. 0 <hr/> Data: 01/10/2015 Pagina 8 di 12
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		

**Allegato 1 Elenco dei lavori faticosi, pericolosi ed insalubri (allegati A e B – D. Lgs. 151/2001)**

(sono elencate solo quelle condizioni che hanno o possono avere attinenza con le attività svolte in una Azienda Ospedaliera)

- Trasporto e sollevamento di pesi (durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto)
- I lavori elencati dal D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345 e dal D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 262, integrati con quelli previsti nell'allegato B del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e cioè:
- Mansioni che espongono ai seguenti agenti

**1. Agenti fisici:**

- lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea (lavoratrici gestanti)

**2. Agenti biologici:**

- agenti biologici di gruppi 3 e 4, ai sensi del titolo X (*protezione da agenti biologici*) del D.Lgs. 81 del 2008;
- Toxoplasma, virus della rosolia (a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione) (lavoratrici gestanti)

**3. Agenti chimici:**

- sostanze e preparati classificati tossici (I), molto tossici (T+), corrosivi ( C ), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+)
- sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:
  - pericolo di effetti irreversibili molto gravi (EUH070);
  - possibilità di effetti irreversibili (H351);
  - può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (H334);
  - può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (H317);
  - può provocare alterazioni genetiche ereditarie (H340);
  - pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (H372 e/o H 373 da verificare nello specifico);
  - può ridurre la fertilità (H360F);
  - può danneggiare i bambini non ancora nati (H360D);
- sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti il rischio, descritto dalla seguente frase, che non sia evitabile mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale: "può provocare sensibilizzazione per il contatto con la pelle" (H317);
- sostanze e preparati di cui al titolo IX (*Protezione da agenti cancerogeni mutageni*) del D.Lgs. 81 del 2008;
- amianto.
  - Processi e lavori (il divieto è riferito solo alle specifiche fasi del processo produttivo e non all'attività nel suo complesso)
- lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.



	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 9 di 12

- lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al precedente punto 3 (agenti chimici).
- Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici. Nei Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti, uso di pistole fissachiodi di elevata potenza, di Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica.
- I lavori indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956. n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche (durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto).
- I lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965. n. 1124, e successive modificazioni (durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto)
- I lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti (durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto).  
Nota: l'articolo 8 del D.Lgs. 151/2001 stabilisce che *"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"* (comma 1) e che *"E' vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione"* (comma 3).
- I lavori di manovalanza pesante (durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro).
- I lavori che comportano una stazione in piedi per più della metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro).
- 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 fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro).

	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1 Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Data: 01/10/2015 Pagina 10 di 12

**Allegato 2 Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro che devono essere valutati (allegato C – D. Lgs. 151/2001)**

(sono elencate solo quelle condizioni che hanno o possono avere attinenza con le attività svolte in una Azienda Ospedaliera)

- Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:
  - colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
  - movimentazione manuale dei carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari;
  - rumore;
  - radiazioni ionizzanti;
  - radiazioni non ionizzanti;
  - sollecitazioni termiche;
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi connessi all'attività svolta dalle lavoratrici.
  - Agenti biologici
    - agenti biologici dei gruppi di rischio previsti dal D.Lgs 81/08 (*classificazione degli agenti biologici*), nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettano in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro (fatto salvo che non siano già inclusi nell'allegato 1).
  - Agenti chimici. Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro (fatto salvo che non siano già inclusi nell'allegato 1):
    - sostanze etichettate H351– H350 – H340 e H340 e/o H 341 da verificare nello specifico;
    - medicinali antimitotici;
    - agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 11 di 12

**Allegato 3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER GESTANTI, ai sensi dell'art. 11 c. 1 del  
D.Lgs. 151/01**

TIPO DI RISCHIO	COMPITI NON CONSENTITI	U.O./ SERVIZI	NOTE
Esposizione ad agenti biologici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• incanalazione vie arteriose</li> <li>• esecuzione prelievi arteriosi</li> <li>• riscontri autoptici,</li> <li>• interventi chirurgici in sale operatorie, sale parto, Pronto Soccorso</li> <li>• attività chirurgiche comportanti: endoscopia, intubazione naso-oro-tracheali, tracheotomie,</li> <li>• punture esplorative ed evacuative,</li> <li>• cambio di cannule tracheostomiche;</li> <li>• angiografia</li> <li>• introduzione di sonda blackmore</li> <li>• assistenza a pazienti con malattie infettive nell'area della U.O. Pediatria - Neonatologia</li> </ul>	<i>Tutti (esclusi u.o./servizi Amministrativi)</i>	<p>Altre attività a rischio devono essere effettuate solo utilizzando idonei dispositivi di protezione individuale (DPI) esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prelievi venosi</li> </ul> <p>incanalamento vie venose centrali e periferiche svuotamento di recipienti contenenti liquidi organici</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• medicazioni di ferite chirurgiche, ulcere da decubito, etc.</li> <li>• effettuazione di esami di laboratorio</li> </ul> <p>1 reparti infettivi risultano però esclusi come da Allegato 1</p>
Esposizione a farmaci chemioterapici	<b>Preparazione, somministrazione , igiene del paziente in trattamento, igiene dell'ambiente</b>	<i>Tutti gli interessati</i>	
<i>Movimentazione manuale dei carichi o di pazienti</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• movimentazione manuale di pazienti</li> <li>• movimentazione manuale di carichi *</li> <li>• operazioni di traino o spinta</li> </ul>	<i>Tutti</i>	<p>La movimentazione di pazienti può essere effettuata esclusivamente in presenza di ausili (solleventori).</p>

	DOCUMENTO DI INDIRIZZO	Cod: DI.1
	<b>REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE E IN ALLATTAMENTO</b>	Rev. 0
Via Fissiraga, 15 - 26900 Lodi		Data: 01/10/2015 Pagina 12 di 12

TIPO DI RISCHIO	COMPITI NON CONSENTITI	U.SC / USS SERVIZI	NOTE
Esposizione a radiazioni non ionizzanti	<b>Compiti lavorativi in locali durante l'uso di laser (classe IV - Risonanza Magnetica)</b>	<i>Tutti gli interessati</i>	
Esposizione a radiazioni ionizzanti			<b>Allegato N. 1</b>
Esposizione ad agenti chimici pericolosi	<b>Impiego di sostanze (vedi all. 1)</b>	<i>Tutti gli interessati</i>	<b>Sono esclusi i rischi chimici moderati: disinfezione trasporto Somministrazione farmaci non chemioterapici</b>
Esposizione gas anestetici	<b>Anestesia, comprensiva delle fasi di risveglio Assistenza al Parto</b>	<i>Sale operatorie</i>	
Preparazione di farmaci	<b>Preparazione farmaci galenici</b>	<i>Farmacia</i>	
Mansioni con possibili traumatismi	<b>Assistenza pazienti psichiatrici</b>	<i>Degenze psichiatriche, CPS, CRT</i>	
Front-office	<b>Turni senza possibilità di pause fisse, predeterminate o occasionati</b>	<i>Centralino Prenotazioni Accettazioni cassa</i>	<b>Può essere consentita un'attività con sostituti disponibili per consentire interruzioni e pause fisiologiche di recupero</b>

\* La presente tabella viene integrata con la valutazione dei rischi specifici della U.O. in questione