

VALUTAZIONE DEI RISCHI DELLA MATERNITÀ E PROCEDURA PER LA GESTIONE IN SICUREZZA

INDICE

1	SCOPO	2
2	APPLICABILITA' E DECORRENZA	2
3	ANALISI DEI RISCHI	3
4	SINTESI DEI RISCHI	3
5	DOCUMENTAZIONE	7

<i>Gruppo editoriale Mauri Spagnol S.p.A.</i>	PROCEDURA ORGANIZZATIVA RISCHI MATERNITA'	Proc. N. 11 Del 12/11/2014
---	--	-------------------------------

1 SCOPO

Scopo di questa procedura è descrivere e disciplinare le attività da svolgersi nel caso in oggetto e di attribuire le responsabilità relative ai componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale.

2 APPLICABILITÀ e DECORRENZA

Questa procedura si applica nel caso in cui si verifichi una situazione di maternità tra il personale dell'Azienda. Più in dettaglio concerne le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, che hanno informato il Datore di Lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti.

La presente procedura ha decorrenza immediata e rimane valida fino ad eventuale modifica o revoca. La Società ha la facoltà di procedere all'aggiornamento della presente procedura qualora vi siano modifiche della struttura organizzativa della società e/o modifiche della legislazione vigente o per migliorare l'operatività e la sicurezza di un processo. L'aggiornamento della procedura dovrà essere comunicato al Responsabile della funzione Internal Auditing di gruppo a cura dell'Amministratore Delegato.

3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO - NORMATIVA

D.Lgs 26/03/2001, n° 151 - Legge 08/03/2000, n° 53 - D.Lgs 81/08

Legge 30/12/1971, n° 1204 e loro integrazioni e modificazioni successive.

4 RESPONSABILITÀ

Le Responsabilità dei Membri del Servizio P.P. aziendale sono indicate nel seguito in relazione alla disciplina delle varie attività da svolgersi.

Datore di Lavoro: Vedi Poteri CCIAA

Costoro hanno l'obbligo di consultarsi preventivamente con:

RSPP: Valeria Carozzi

Medico Competente: Ermanno Caldara

Rappresentante dei Lavoratori: vedere lista RLS

al fine di valutare le mansioni/lavorazioni/attività a rischio per le lavoratrici in gravidanza e allattamento.

Gli enti da coinvolgere in occasione di una gravidanza sono l'INPS per quanto riguarda la presentazione della normale istanza di sospensione dell'attività, la Asl in caso di richiesta di maternità anticipata per maternità a rischio e la direzione territoriale del Lavoro in caso di richiesta di maternità anticipata per mansione a rischio. La modulistica da utilizzare è da reperire direttamente presso gli enti sopracitati.

Emessa da: Direttore Generale	Pagina 2 di 8	A member of the Messaggerie Italiane Group
--------------------------------------	---------------	---

<i>Gruppo editoriale Mauri Spagnol S.p.A.</i>	PROCEDURA ORGANIZZATIVA RISCHI MATERNITA'	Proc. N. 11 Del 12/11/2014
---	--	-------------------------------

5 ANALISI DEI RISCHI

Si riporta di seguito la sintesi della valutazione dei rischi fatta dal Datore di Lavoro (DL) in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il Medico Competente (MC), consultato preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), relativamente alle mansioni nelle quali opera personale femminile. Tale schema è da consegnare agli enti che ne facessero richiesta.

SINTESI DEI RISCHI PRESENTI IN AZIENDA

Le mansioni presenti in azienda nelle quale è possibile che operi personale femminile sono le seguenti:

MANSIONI	
1	Addetti redazione, segreteria, amministrazione

Per tali mansioni sono stati rilevati i seguenti pericoli:

RISCHI PER LA GRAVIDANZA	mansione	Misure adottate	Esiste un rischio in gravidanza	Esiste un rischio in allattamento
Posture incongrue	N/A			
Movimentazione carichi (>3 kg, frequente)	N/A			
Agenti chimici	N/A			
Rumore	N/A			
Vibrazione	N/A			
Lavori in quota	N/A			
Macchine e utensili	N/A			
Agenti biologici	N/A			
Pendolarismo (100 Km o 2 ore al giorno)	Possibile	In caso di maternità si valuterà l'eventuale necessità di una sospensione	Possibile	NO
Lavoro notturno	N/A			
Vdt	Applicabile	L'attività non presenta alcun rischio a meno di problematiche individuali	NO	NO
Ambienti di lavoro	Applicabile	La lavoratrice non potrà sollevare carichi, occuparsi di archivio o utilizzare scale/scalette	SI	NO

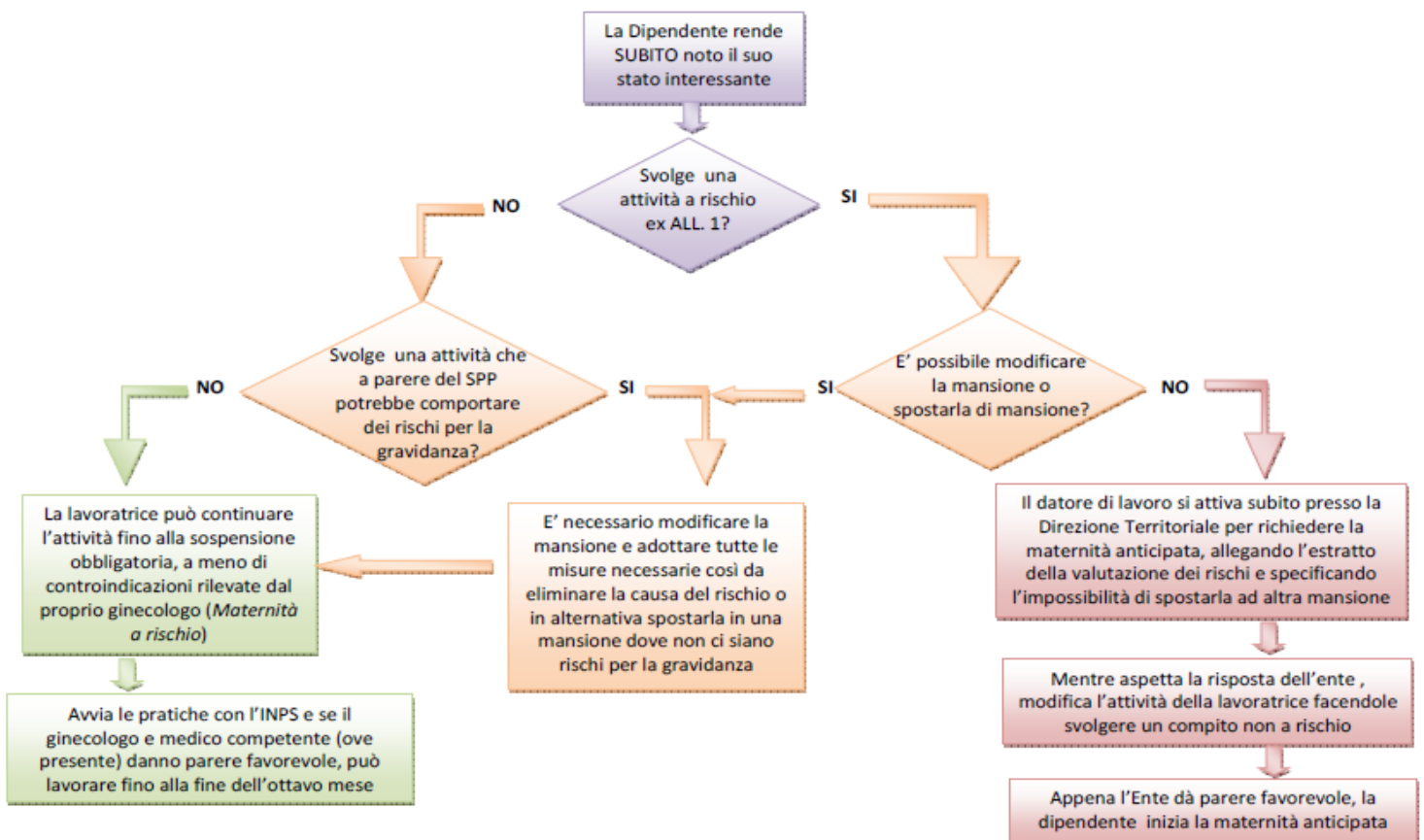
Emessa da: Direttore Generale	Pagina 3 di 8	A member of the Messaggerie Italiane Group
--------------------------------------	---------------	---

Si ritiene pertanto che :

1- la mansione **Addetti redazione, segreteria, amministrazione** non sia da considerarsi a rischio per la maternità e pertanto le dipendenti possono procedere, a meno di maternità a rischio, fino all'astensione obbligatoria. Verrà consegnato il modulo in all. 2

Al fine di supportare il datore di lavoro nella adozione dei passaggi corretti per la gestione della maternità delle dipendenti, riportiamo il seguente diagramma di flusso esemplificativo:

DIAGRAMMA DI FLUSSO DEI PASSAGGI PER LA CORRETTA GESTIONE DELLA SOSPENSIONE DELLA ATTIVITA' IN CASO DI MATERNITA'



<i>Gruppo editoriale Mauri Spagnol S.p.A.</i>	PROCEDURA ORGANIZZATIVA RISCHI MATERNITA'	Proc. N. 11 Del 12/11/2014
---	--	-------------------------------

Allegato 1: MANSIONI A RISCHIO PER LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO

Lavori faticosi pericolosi e insalubri per cui vige il divieto in gravidanza

La mansione espone la lavoratrice a:	
1	Trasporto e sollevamento di pesi, riferito al trasporto sia a braccia ed a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, compreso il carico e scarico ed ogni altra operazione connessa
2	Lavori previsti dalle norme che regolamentano il lavoro dei bambini e degli adolescenti
3	Lavori per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e sette mesi dopo il parto
4	Lavori che espongono alla silicosi ed all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali: durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto
5	Lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per sette mesi dopo il parto
6	Lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
7	Lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
8	Lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
9	Lavori con macchine mosse a pedale, o comandate 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 dal lavoro
10	Lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
11	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 sette mesi dopo il parto
12	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 sette mesi dopo il parto
13	Lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
14	Lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro
15	Lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio camere sotto pressione, immersione subacquea

Emessa da: Direttore Generale	Pagina 5 di 8	A member of the Messaggerie Italiane Group
--------------------------------------	---------------	---

<i>Gruppo editoriale Mauri Spagnol S.p.A.</i>	PROCEDURA ORGANIZZATIVA RISCHI MATERNITA'	Proc. N. 11 Del 12/11/2014
---	--	-------------------------------

Elenco Agenti e condizioni di lavoro per cui vige il divieto in gravidanza

La mansione espone la lavoratrice a:	
16	Fisici: Lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio camere sotto pressione, immersione subacquea
17	Biologici : toxoplasma; virus della rosolia
18	Chimici: piombo e i suoi derivati
19	Lavori sotterranei di carattere minerario

Agenti e processi da sottoporre a valutazioni quali-quantitative

La mansione espone la lavoratrice a:	
20	Agenti Fisici:
20.1	Rumore
20.2	Colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti
20.3	Movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari
20.4	Radiazioni ionizzanti
20.5	Radiazioni non ionizzanti
20.6	Sollecitazioni termiche
20.7	Movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta
21	Agenti Biologici appartenenti ai gruppi di rischio 2,3,4 ai sensi del D.lgs 81/08 Titolo X
22	Agenti Chimici:
22.1	sostanze etichettate R 40; R 45; R 46; R49 e R 68
22.2	agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del D.lgs 81/08
22.3	mercurio e suoi derivati
22.4	medicamenti antimitotici
22.5	monossido di carbonio
23	Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del D.lgs 81/08

Emessa da: Direttore Generale	Pagina 6 di 8	A member of the Messaggerie Italiane Group
--------------------------------------	---------------	---

Gruppo editoriale Mauri Spagnol S.p.A.	PROCEDURA ORGANIZZATIVA RISCHI MATERNITA'	Proc. N. 11 Del 12/11/2014
---	--	-------------------------------

All. 2 Modulo Informativo per dipendenti addette a mansioni non a rischio

In seguito all'analisi dei rischi aziendali effettuata dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è stato rilevato che le mansioni di:

Addetti redazione, segreteria, amministrazione

non sono considerate a rischio (ex dls 151/01) e quindi è possibile per le dipendenti e le collaboratrici addette a tali mansioni, proseguire la normale attività lavorativa fino al momento dell'astensione obbligatoria.

Le dipendenti o collaboratrici che dovessero trovarsi in stato di gravidanza, sono invitate ad informare il Datore di lavoro/committente tempestivamente attraverso certificato medico di gravidanza rilasciato a firma del ginecologo; in questo modo l'azienda prenderà le adeguate decisioni per evitare, fin dai mesi iniziali, l'esposizione ad eventuali altri rischi adottando le necessarie misure di tutela al fine di consentire il normale prosieguo delle attività.

La dipendente procederà personalmente alla richiesta di congedo di maternità da inoltrare all'INPS in via telematica; il periodo di congedo obbligatorio comprende i due mesi antecedenti al parto e i tre mesi ad esso successivi.

E' inoltre possibile (con il giudizio positivo del medico curante) avvalersi della flessibilità del congedo posticipando di un mese l'astensione obbligatoria per maternità.

Si fa inoltre presente che qualora il medico ginecologo dovesse rilevare i presupposti per una maternità a rischio (gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza), la dipendente potrà procedere con la richiesta di maternità anticipata da presentare telematicamente all'Inps.

.

Data.....

Firma della Lavoratrice

Emessa da: Direttore Generale	Pagina 7 di 8	A member of the Messaggerie Italiane Group
--------------------------------------	---------------	---

Gruppo editoriale Mauri Spagnol S.p.A.	PROCEDURA ORGANIZZATIVA RISCHI MATERNITA'	Proc. N. 11 Del 12/11/2014
---	--	-------------------------------

All.3 Informativa per dipendenti addette a mansioni a rischio

In seguito all'analisi dei rischi aziendali effettuata dal Datore di Lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è stato rilevato che le mansioni

1 _____ RISCHI: _____

2 _____ RISCHI: _____

rientrano fra quelle presenti negli allegati al D.lgs 151/01 per cui vige il divieto di svolgimento in gravidanza.

A tal proposito è stata definita dalla direzione la seguente procedura:

1. Non appena viene accertato lo stato di gravidanza della dipendente, questa ha l' **OBBLIGO di informare tempestivamente il datore di lavoro** in modo tale che si possano avviare le pratiche necessarie
2. Il datore di lavoro opererà per una delle seguenti possibilità
 - a. Modifica degli orari o delle condizioni di lavoro
 - b. Spostamento ad altra mansione giudicata compatibile con lo stato di gravidanza
 - c. Richiesta di maternità anticipata da inoltrare alla Direzione Provinciale del lavoro.

Nei primi due casi l'attività lavorativa verrà portata avanti con le nuove modalità, tenendo comunque presenti i rischi collegati alla nuova mansione, fino al momento dell'astensione obbligatoria che verrà comunicata dalla lavoratrice con congruo anticipo (indicativamente 3 mesi prima della data del parto) all'INPS. E' inoltre possibile (con il giudizio positivo del medico curante) avvalersi della flessibilità del congedo posticipando di un mese l'astensione obbligatoria per maternità.

Nel terzo caso verrà avviata dal datore di lavoro la pratica per l'astensione anticipata della dipendente in quanto non ricollocabile in alcuna altra mansione presente in azienda. Le comunicazioni agli enti competenti verranno effettuate dal datore di lavoro stesso che è tenuto a dispensare la dipendente dal proprio lavoro nel momento stesso in cui effettua la comunicazione. Da quel momento il datore di lavoro resterà in attesa dell'approvazione da parte della Direzione Territoriale del Lavoro che valuterà la situazione aziendale e la necessità della sospensione anticipata. E' obbligo della dipendente in questo frangente restare a completa disposizione del datore di lavoro e delle autorità preposte per fornire le informazioni del caso.

Data.....

Firma della Lavoratrice

Emessa da: Direttore Generale	Pagina 8 di 8	A member of the Messaggerie Italiane Group
--------------------------------------	---------------	---