

Guida esplicativa analisi dei rischi conforme all'ordinanza sulla protezione della maternità per la soluzione settoriale «Sicurezza sul lavoro e tutela della salute per l'industria alberghiera e della ristorazione»

Mandato

Mandante

Rappresentanti delle associazioni padronali della soluzione settoriale in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute per l'industria alberghiera e della ristorazione

Esecuzione

AEH Zentrum für Arbeitsmedizin,
Ergonomie und Hygiene AG
Militärstrasse 76
8004 Zurigo

Contenuto del mandato

Analisi dei rischi conforme all'ordinanza sulla protezione della maternità e documentazione per il manuale

Ringraziamo i nostri accompagnatori per la piacevole e costruttiva collaborazione e per la fiducia accordataci.

Zurigo, 18.10.2019

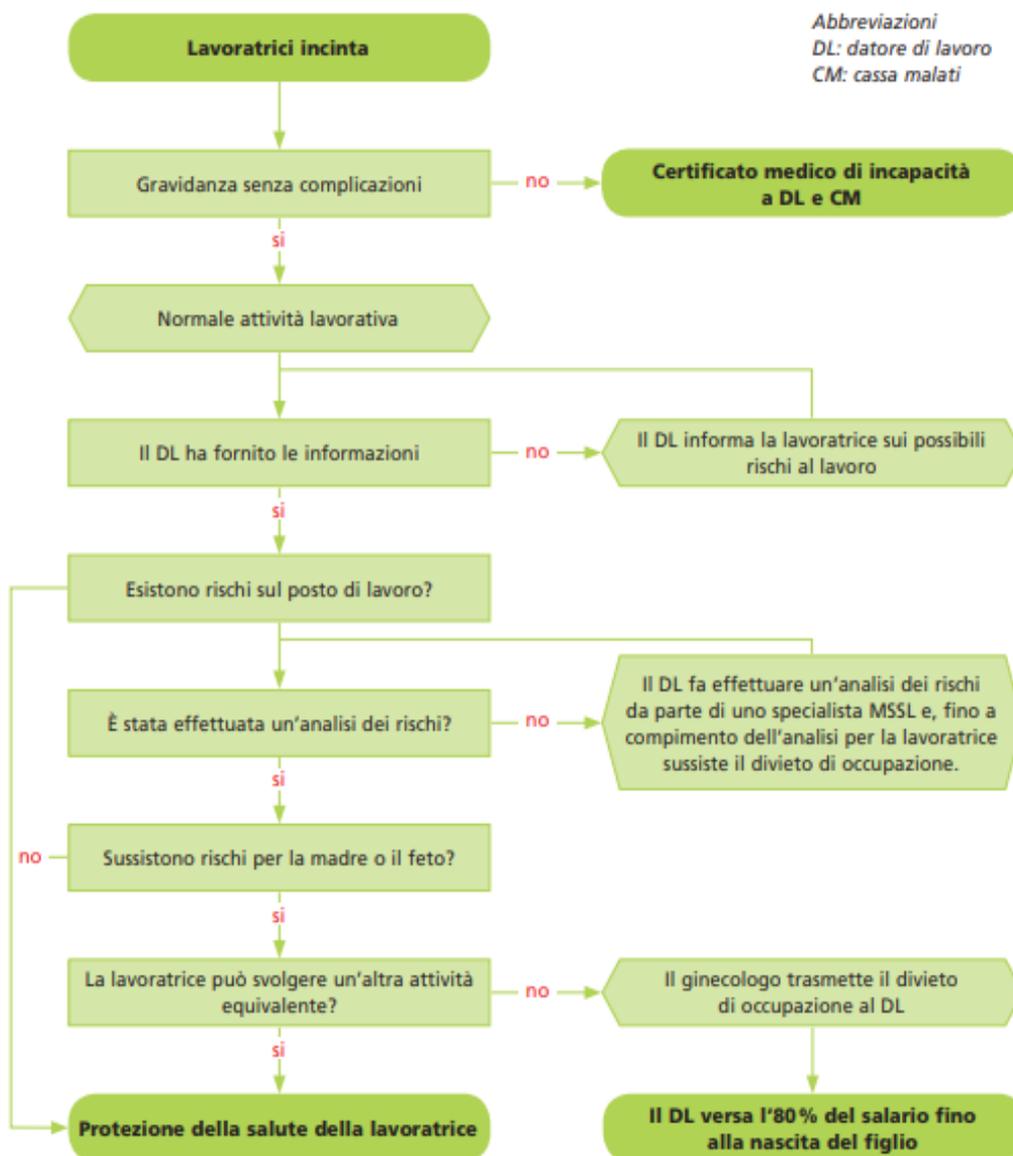
AEH Zentrum für Arbeitsmedizin,
Ergonomie und Hygiene AG

Annemarie Bunge

1 Osservazioni preliminari

In virtù dell'ordinanza sulla protezione della maternità, le aziende devono far effettuare, nei loro ambiti di attività, un'analisi dei rischi in caso di gravidanza e allattamento e affidare questo compito a un esperto competente. Il medico (o ginecologo) si basa su questa analisi per valutare se e a quali condizioni una collaboratrice incinta può continuare a svolgere le sue mansioni.

Indicazioni per il medico (o ginecologo) (fonte: guida della SECO)



2 Analisi

2.1 Visita di diverse strutture / consultazione degli addetti ai lavori

Allo scopo di tutelare la maternità in tutte le strutture del settore dell'albergheria e della ristorazione, la Soluzione settoriale ha fatto effettuare un sopralluogo in tre strutture (due alberghi e una clinica) durante il quale gli esperti incaricati hanno valutato diverse attività in relazione ai rischi che comportano per collaboratrici incinte o che allattano. Ne è scaturita la presente analisi. I principali settori considerati sono:

- cucina e aree circostanti
- office, servizio, catering
- servizio biancheria e lavoro ai piani
- wellness / spa
- accoglienza / ricezione / ufficio

La ristorazione rapida e i take-away non sono stati considerati.

3 Valutazione dei rischi

La collaboratrice e il nascituro o neonato devono essere oggetto di particolare attenzione durante il periodo della gravidanza e dell'allattamento. Per tutelare la madre e il bambino da pericoli eccessivi, il legislatore ha emanato disposizioni specifiche che sono esposte in questo documento.

Un'azienda in cui vengono svolte attività potenzialmente pericolose o gravose per la madre e il bambino deve far valutare i rischi da una persona competente. La valutazione dei rischi indica i pericoli esistenti, le mansioni da escludere o eventualmente le misure da adottare per eliminare i rischi.

Spetta al datore di lavoro informare le collaboratrici in merito alla valutazione dei rischi prima di occuparle nei settori con potenziali pericoli. Quando assume una donna, il datore di lavoro deve inoltre avvisarla degli eventuali pericoli connessi all'attività lavorativa durante la gravidanza o l'allattamento.

Il rischio di danni alla salute del nascituro è più alto nei primi tre mesi di gravidanza. In caso di gravidanza presunta o accertata, la collaboratrice deve informare senza indugio il proprio superiore affinché si possano valutare e discutere eventuali rischi legati alla mansione svolta.

3.1 Basi

La condizioni di lavoro devono essere tali da non pregiudicare la salute delle collaboratrici incinte o che allattano. Durante la gravidanza e l'allattamento, le collaboratrici possono essere occupate solo con il loro consenso. Alle madri deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento.

Il medico che segue la collaboratrice (di norma il ginecologo) deve valutare il suo stato di salute durante la gravidanza e l'allattamento nell'ambito della verifica dell'efficacia delle

misure di protezione adottate. Comunica l'esito della valutazione alla collaboratrice e al datore di lavoro affinché questi possa eventualmente adottare le misure necessarie.

In caso di attività pericolose, il datore di lavoro deve trasferire la collaboratrice incinta o che allatta in un posto equivalente privo di rischi. Se ciò non è possibile, la collaboratrice non può più essere occupata nell'azienda o in una sua parte interessata dal pericolo. Se il datore di lavoro non può offrire un'occupazione equivalente priva di rischi, la collaboratrice ha diritto all'80 per cento del salario.

Le collaboratrici incinte o che allattano non possono essere occupate oltre la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero, che non può in ogni caso superare le 9 ore. Alle collaboratrici incinte o che allattano deve essere offerta la possibilità di stendersi e riposarsi in condizioni adeguate. A tale scopo va messa a disposizione almeno una branda, se possibile in un locale tranquillo.

3.1.1 Divieto assoluto di occupazione

- Una collaboratrice incinta non può lavorare più di 9 ore al giorno.
- È vietato occupare una collaboratrice durante le 8 settimane dopo il parto.
- Una collaboratrice incinta non può prestare lavoro serale o notturno (20:00-06:00) nelle 8 settimane precedenti la data prevista del parto.

3.1.2 Altri vincoli

Durante la gravidanza, dalla 9^a alla 16^a settimana dopo il parto e nel periodo dell'allattamento, una collaboratrice può essere occupata solo con il suo consenso.

Dall'annuncio della gravidanza fino all'ottava settimana precedente il termine previsto per il parto e dalla nona alla sedicesima settimana dopo il parto, deve essere offerta alla collaboratrice un'occupazione equivalente tra le 06:00 e le 20:00 invece del lavoro notturno.

Alle collaboratrici deve essere concesso il tempo necessario per allattare o pompare il latte. Nel primo anno di vita del bambino, l'allattamento viene computato come tempo di lavoro in base ai seguenti criteri:

- a. per una durata del lavoro giornaliero fino a 4 ore: almeno 30 minuti;
- b. per una durata del lavoro giornaliero superiore a 4 ore: almeno 60 minuti;
- c. per una durata del lavoro giornaliero superiore a 7 ore: almeno 90 minuti.

La valutazione dei rischi a tutela della maternità non tiene conto di problemi di salute individuali che possono rendere necessaria una limitazione dell'attività. La decisione in merito spetta al medico (o al ginecologo) che, se necessario, rilascia un certificato di incapacità al lavoro.

4 I pericoli potenziali in dettaglio

4.1 Sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che implicano forti sollecitazioni

Durante tutta la gravidanza e il periodo dell'allattamento, le collaboratrici non possono svolgere lavoro notturno né lavoro a turni se tali lavori sono direttamente legati ad attività pericolose o gravose ai sensi degli articoli 7-13 dell'ordinanza sulla protezione della maternità o se si è in presenza di un modello di lavoro a turni particolarmente pregiudizievole per la salute. Sono considerati tali i modelli che prevedono una rotazione regolare in senso inverso (notte - sera - mattino) o quelli con più di 3 notti di lavoro consecutive.

A seconda della struttura e dell'ambito di attività vengono applicati diversi modelli di lavoro a turni: in generale si lavora su 2 turni (mattino - sera). Le persone che lavorano di notte sono portieri, addetti alle pulizie e addetti alla vigilanza. Di regola i portieri e gli addetti alle pulizie che prestano lavoro notturno sono uomini. La clinica impiega donne (operatrici sociosanitarie) per l'assistenza notturna.

In base a quanto osservato nelle strutture visitate, non si applicano sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che implicano forti sollecitazioni. In caso di lavoro a turni vanno rispettate le disposizioni della legislazione sul lavoro.

A partire da 8 settimane prima della data prevista per il parto, le collaboratrici incinte devono essere esonerate dal lavoro serale e notturno (20:00-06:00).

Dall'annuncio della gravidanza fino all'8ª settimana precedente il termine previsto per il parto e dalla 9ª alla 16ª settimana dopo il parto, deve essere offerta alla collaboratrice un'occupazione equivalente tra le 06:00 e le 20:00 invece del lavoro notturno.

4.2 Organizzazione del lavoro

Per tutta la gravidanza e durante l'allattamento, le collaboratrici devono essere esonerate da lavori cadenzati di cui non possono regolare il ritmo. Possono inoltre chiedere di essere dispensate da lavori che reputano gravosi.

In base a quanto osservato nelle strutture visitate, non vengono svolti lavori cadenzati.

Se lo ritengono necessario, le collaboratrici possono rifiutare le attività gravose.

Le collaboratrici incinte devono essere esonerate dal lavoro a cottimo o dal lavoro cadenzato con ritmo definito da una macchina che non possono regolare loro stesse (ad es. nastri trasportatori nella gastronomia collettiva).

4.3 Spostamento di carichi pesanti

Lo spostamento di carichi superiori a 5 kg (regolarmente, ad es. più di 12 volte all'ora) o superiori a 10 kg (occasionalmente, ad es. meno di 12 volte all'ora) è considerato pericoloso o gravoso per le collaboratrici incinte. Dal 7° mese di gravidanza le collaboratrici non possono movimentare carichi superiori a 5 kg.

Le collaboratrici incinte devono essere dispensate da lavori che implicano il sollevamento e il trasporto di carichi pesanti. Ci si attende che le collaboratrici interessate si comportino in modo responsabile, ossia che deleghino la movimentazione di carichi pesanti.

Le strutture visitate hanno demandato questi compiti al servizio tecnico o al servizio di portineria il cui personale è maschile. Per facilitare il lavoro vengono messi a disposizione mezzi di movimentazione su ruote (ad es. carrelli per la biancheria, carrelli portavivande per il servizio).

Dal 7° mese di gravidanza le collaboratrici incinte non possono spostare carichi superiori a 5 kg.

I lavori nell'ambito del servizio (trasporto di fusti di birra, casse di bottiglie, tavoli), della ricezione merci in cucina, del servizio ai piani (passare l'aspirapolvere sulle scale, rivoltare i materassi, disfare i letti) o in lavanderia (collegare grossi contenitori all'impianto di dosaggio) che implicano il sollevamento regolare di carichi superiori a 5 kg o il sollevamento occasionale di carichi superiori a 10 kg non sono adatti alle collaboratrici incinte e devono essere delegati.

4.4 Movimenti e posture che provocano affaticamento precoce

Non sono ammesse:

- posizioni per le quali è necessario allungarsi o piegarsi oltre misura, restare in posizione china o accovacciata e attività che richiedono posture prolungate fisse senza possibilità di movimento;
- permanenza prolungata in piedi: dal 6° mese di gravidanza il lavoro in piedi va limitato a un massimo di 4 ore complessive al giorno.

Il riassetto camere (rifare i letti e pulire i bagni) viene effettuato da squadre di 2 persone o da 2 addetti ai piani più 1 aiutante. Il lavoro deve essere finito possibilmente entro le 12:00. Si tratta di un'attività fisicamente impegnativa ma variata per quanto riguarda le posture. Se lo ritengono necessario, le collaboratrici possono rifiutare di svolgere lavori gravosi. Alle collaboratrici incinte possono essere assegnati lavori di economia domestica più leggeri.

A seconda delle strutture, la pulizia delle finestre è affidata a ditte esterne o delegata al servizio di portineria interno.

Nelle aree wellness / spa vengono spesso proposti trattamenti cosmetici. In generale la manicure e la pedicure vengono eseguite in posizione seduta; i massaggi alle mani e ai piedi e i massaggi del viso e del décolleté non sono considerati problematici.

Alle collaboratrici incinte non può essere assegnato un numero fisso di camere nell'ambito del servizio ai piani.

Le collaboratrici incinte vanno dispensate dall'esecuzione di massaggi del corpo completi o parziali.

In base a quanto osservato nelle strutture visitate, generalmente si lavora in piedi, ad eccezione di chi lavora in ufficio. In lavanderia la biancheria può essere piegata in posizione seduta.

Dal 4° mese di gravidanza, le collaboratrici hanno diritto a un riposo giornaliero di 12 ore e a brevi pause supplementari di 10 minuti ogni 2 ore (tempo di lavoro retribuito). Possono scegliere liberamente quando fare queste pause.

dal 6° mese di gravidanza, il lavoro in piedi va limitato a un massimo di 4 ore complessive al giorno.

4.5 Esposizione a forze esterne

I lavori che implicano un rischio elevato di esposizione a forze esterne come scosse o vibrazioni sono gravosi e vanno evitati.

I lavori che comportano un elevato rischio di caduta (ad es. salire su una scala alta più di 1 m) devono essere evitati.

Nel servizio, in caso di clienti aggressivi (per effetto dell'alcol) interviene il servizio di picchetto.

Una collaboratrice incinta non può occuparsi da sola del servizio.

I lavori in altezza (ad es. salire su una scala alta più di 1 m) vanno delegati.

4.6 Esposizione al freddo, al caldo o all'umidità

I lavori a temperature inferiori a -5°C o superiori a 28°C sono considerati pericolosi o gravosi per le collaboratrici incinte o che allattano.

I lavori che implicano una permanenza nella cella freezer non sono adatti per le collaboratrici incinte.

Nelle aree wellness / spa, la temperatura ambiente in piscina e negli spazi wellness è superiore a 28°C; i lavori in queste aree non sono adatti per le collaboratrici incinte.

I lavori che implicano una permanenza in sale per trattamenti quando le vasche, la sauna, il bagno turco o altri apparecchi che producono calore sono in funzione non sono adatti per le collaboratrici incinte (ad es. versare acqua sulle pietre della stufa).

Sono considerati gravosi i lavori svolti in condizioni di forte umidità (ad es. con un pulitore ad alta pressione).

Prelevare prodotti in una cella freezer non è considerato problematico.

Le collaboratrici incinte vanno dispensate da lavori di pulizia in piscine e spazi wellness. I lavori nelle zone spogliatoi e nelle sale per trattamenti non sono considerati problematici purché non sia in funzione un apparecchio che produce calore.

I lavori che implicano l'impiego di un pulitore ad alta pressione all'esterno non sono adatti per le collaboratrici incinte.

4.7 Esposizione al rumore

Un livello sonoro medio superiore a 85 dB(A) nell'arco di 8 ore (Leq) è considerato un rischio per il feto, visto che il suono si trasmette molto facilmente e non sono possibili misure di protezione. Di conseguenza va rispettato un livello sonoro medio di 85 dB(A).

In base a quanto osservato nelle strutture visitate, il rumore non è eccessivo.

Nei locali con musica le collaboratrici incinte possono lavorare al massimo 45 minuti al bar (Leq 95 dB(A) secondo la tabella di livelli sonori della Suva) e non possono soffermarsi nel settore destinato al pubblico (Leq 100 dB(A)).

I lavori nell'area di lavaggio (gastronomia collettiva) non sono adatti per le collaboratrici incinte.

4.8 Esposizione a radiazioni ionizzanti e non ionizzanti

Per le donne professionalmente esposte a radiazioni ionizzanti non si può superare una dose chiaramente definita dal momento in cui è accertato lo stato di gravidanza e fino al termine della stessa. Le donne che allattano non possono lavorare con sostanze radioattive per le quali sussiste il rischio di un'incorporazione o di una contaminazione (contatto diretto con la pelle o le mucose) che possono essere nocive per i neonati nutriti con latte materno.

Da momento in cui è accertato lo stato di gravidanza e fino al termine della stessa occorre garantire che l'esposizione a radiazioni non ionizzanti non causi danni alla madre e al bambino. I valori limite devono essere rispettati.

In base a quanto osservato nelle strutture visitate, il personale non è esposto a radiazioni ionizzanti.

Le cucine a induzione professionali possono generare forti campi magnetici elettrici. A 20 cm dal bordo del piano di cottura l'esposizione della madre e del bambino è ridotta entro i valori limite prescritti. Perché questa distanza possa essere rispettata nel lavoro di tutti i giorni, il piano di cottura deve avere una forma adeguata. Se non è il caso, l'esposizione alle radiazioni va determinata con misurazioni. Se l'esposizione supera i valori limite, il posto di lavoro non è adatto per collaboratrici incinte o che allattano.

4.9 Esposizione a sostanze chimiche pericolose

Occorre garantire che l'esposizione a sostanze pericolose non sia pregiudizievole per la madre e per il bambino. Vanno rispettati in particolare i valori limite di esposizione in vigore in Svizzera conformemente alla lista corrispondente della Suva.

I lavori con sostanze o preparati pericolosi per la salute contrassegnati con almeno una delle seguenti indicazioni di pericolo (frasi H) sono problematici. A seconda dei casi occorre procedere a una valutazione dei rischi individuale:

1. Mutagenicità sulle cellule germinali: (H340, H341)
2. Cancerogenicità: (H350, H350i, H351)
3. Tossicità per la riproduzione: (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362)
4. Tossicità specifica per organi bersaglio: (H370, H371)

In generale non sussistono pericoli chimici. Le sostanze pericolose riscontrate nel campione esaminato (prodotti di pulizia e disinfezione) non sono problematiche. Le misure di igiene prescritte devono essere rispettate.

Se vengono utilizzate sostanze atipiche, occorre verificare se sono contrassegnate con frasi H problematiche (H340, H341, H350, H351, H360, H361, H362, H370 o H371 (sottogruppi inclusi)) (cfr. scheda di dati di sicurezza del fornitore). A seconda dei casi occorre consultare un igienista del lavoro.

4.10 Microrganismi

In caso di esposizione a microrganismi dei gruppi 2-4 secondo l'allegato 2.1 dell'ordinanza del 25 agosto 1992 sulla protezione dei lavoratori dal pericolo derivante da microrganismi (OPLM), nell'ambito di una valutazione dei rischi si devono determinare i pericoli per la salute della madre e del bambino tenendo conto delle attività svolte, dello stato immunitario della collaboratrice e delle misure di protezione adottate. Occorre garantire che l'esposizione non sia pregiudizievole per la madre e il bambino.

I lavori con microrganismi del gruppo 2 (ad es. toxoplasmi, listeria) sono ammessi per le donne incinte e le madri che allattano solo se la valutazione dei rischi esclude qualsiasi rischio per la salute della madre e del bambino.

In caso di utilizzazione di microrganismi del gruppo 3 o 4 non è consentito impiegare donne incinte e madri che allattano, tranne nel caso in cui è dimostrato che la collaboratrice è sufficientemente protetta grazie all'immunizzazione.

La carne cruda e altri prodotti animali (uova, pesce, frutti di mare) possono essere contaminati con microrganismi come toxoplasmi, listeria o salmonella. Il contagio avviene per ingestione; con questo non si intende solo l'ingestione volontaria, ma anche quella involontaria di piccole particelle che si trovano sulle mani.

Le collaboratrici in gravidanza non possono assaggiare alimenti di origine animale crudi o non del tutto cotti.

Il rischio di contagio sul posto di lavoro è trascurabile se si rispettano rigorosamente le prescrizioni in materia di igiene (divieto di fumare, mangiare e bere sul posto di lavoro; disinfettare le mani dopo il lavoro).