

BOZZA

**Oggetto: Art. 28 D. Lgs. n. 81/2008 – Indicazioni operative in materia di rischi connessi alle differenze di genere.**

Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro- introdotte dal D. Lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio - istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della citata Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità - ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro.

Il legislatore nell'art. 28 del Testo Unico superando una visione di tutela del lavoro femminile circoscritta principalmente al periodo di gravidanza, introduce, in materia di valutazione dei rischi, come elemento di novità, la necessità di dedicare particolare attenzione, accanto ai rischi connessi allo stress da lavoro correlato, all'età, alla provenienza da altri Paesi, a quelli relativi alle differenze di genere sia dal punto di vista fisico che dal punto di vista psico-sociale.

Tale impostazione recepisce l'attuale orientamento europeo e comunitario volto a perseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'abbattimento degli stereotipi di genere anche attraverso la considerazione specifica delle pari opportunità fra uomo e donna e del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.

Prima di declinare i rischi connessi alle differenze di genere è opportuno evidenziare che la locuzione 'differenze di genere' identifica le peculiari caratteristiche (comportamentali, fisiologiche, strutturali, ecc...) maschili e femminili nel loro dinamico impatto sull'organizzazione dell'attività lavorativa. La definizione sintetizza così da una parte il nuovo approccio (di genere) del legislatore verso rischi già noti e censiti (agenti chimici, biologici, fisici e fattori ergonomici), dall'altra l'attenzione dello stesso per i 'rischi emergenti' di carattere più spiccatamente organizzativo e psicosociale. Con più specifico riferimento a questa categoria, si rileva infatti che le

differenze di genere possono essere fonte di pratiche discriminatorie, soprattutto nei confronti delle donne.

### **Rischi fisici connessi alle differenze di genere**

1. Preliminarmente, si richiama l'attenzione dei datori di lavoro circa **la tutela fisica della lavoratrice gestante** al fine di preservare la salute sia della madre che del nascituro. A tale proposito si ricorda che la normativa di riferimento è contenuta nel D. Lgs. n. 151/01 che di seguito viene delineata nei suoi tratti essenziali:

- ❖ È fatto divieto ai sensi dell'art. 7 del citato decreto al datore di lavoro di adibire al trasporto, al sollevamento di pesi e ai lavori sotterranei di carattere minerario, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto, nonché le lavoratrici che abbiano ricevuto in adozione o in affidamento un bambino fino al compimento di 7 mesi di età.
- ❖ Ex art. 8 è previsto il divieto di esporre le donne a radiazioni ionizzanti.
- ❖ Durante il periodo di gravidanza, le appartenenti alla Polizia di Stato non possono essere adibite a lavoro operativo.
- ❖ Il personale militare femminile durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, non può essere svolgere incarichi faticosi, pericolosi ed insalubri.
- ❖ È fatto espresso divieto al datore di lavoro di adibire a qualsiasi attività lavorativa le donne durante il periodo di astensione obbligatoria.
- ❖ L'art. 7 disciplina alcuni obblighi del datore di lavoro che impiega lavoratrici in lavori pericolosi o usuranti.
- ❖ Detti lavori sono elencati direttamente dal legislatore nell'allegato A al T.U. ma l'elenco può essere aggiornato, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro della Sanità, sentite le parti sociali.
- ❖ L'allegato B, dello stesso T.U., indica ulteriori attività che, comportando il rischio di esposizione ad agenti ed a condizioni di lavoro dannosi per la salute, vanno classificate anch'esse fra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.
- ❖ L'art.11 specifica gli obblighi, in materia di sicurezza del datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze lavoratrici madri ed in particolare impone l'obbligo di specifica valutazione del rischio per lavoratrici in stato di gravidanza ed in allattamento come "gruppo di lavoratori esposti a particolari rischi". Effettuata la valutazione dei rischi, nell'ipotesi in cui emerga un rischio per la lavoratrice il datore

di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per eliminare il rischio modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

### **Valutazione rischio di genere ai sensi del Dlgs 81/08**

Con l'emanazione del D. Lgs. n. 81/08 viene stabilito il principio che la valutazione del rischio, che deve partire dalla fase di individuazione dei diversi tipi di rischio in rapporto diretto con i gruppi di lavoratori che sono esposti, non potrà essere una valutazione "asessuata".

Essa dovrà necessariamente considerare che i lavoratori possiedono caratteristiche non uguali a partire dal genere e che uomini e donne (non solo le lavoratrici in gravidanza) reagiscono con effetti differenti sulla salute all'esposizione ai rischi, ad agenti tossici o nocivi, a vibrazioni, a radiazioni e a tutta una serie di fattori fisici e organizzativi.

I fattori di rischio da tenere in considerazione ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere sono quelli espressamente disciplinati dal D. Lgs. n. 81/08 ed in particolare:

- Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc).
- Movimentazione manuale dei carichi.
- Agenti biologici.
- Agenti chimici.
- Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici.

Ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio preso in esame, a norma del disposto dell'art 28, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità.

La valutazione del rischio differenziata per genere in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti :

- la salute riproduttiva
- la salute in senso generale

Al fine di garantire la salute della lavoratrice donna bisogna comunque procedere alla identificazione del rischio inteso come

**R= PD**

**Ove R è rischio  
P probabilità  
D danno**

Pertanto il rischio sarà distinto in relazione alla diversità del danno in rapporto al genere.

Gli agenti di rischio cui sono esposte le donne sono analoghi a quelli a cui sono esposti gli uomini e cioè:

- Agenti chimici
- Agenti fisici (rumore, vibrazione, microclima, alte e basse temperature, movimentazioni manuale dei carichi , campi elettromagnetici)
- Agenti biologici
- Ritmi di lavoro

La valutazione del rischio deve basarsi sulla differenziazione del possibile danno in considerazione alle diversità morfologiche e biologiche del lavoratore.

### 1 . Esposizione ad agenti chimici

L'esposizione agli agenti chimici può avere effetti diversi tra uomini e donne.

Per esempio, il corpo delle donne ha una maggiore percentuale di grasso (è più a rischio rispetto all'esposizione alle sostanze bioaccumulative) ed il loro organismo presenta dei processi ormonali diversi che fanno sì che sia diversa anche la risposta all'esposizione a determinate sostanze.

Per conoscere i pericoli rappresentati da ciascuna situazione di rischio è necessario sapere:

- quali sono i prodotti;
- quali sono le sostanze che li compongono;
- quali potenziali pericoli comportano per la salute;
- quali pericoli specifici comportano per la salute delle donne;

Le sostanze bioaccumulative si accumulano nei tessuti grassi degli organismi viventi e, pertanto, sia nel grasso delle persone che in quello degli animali che consumiamo, provocando potenzialmente gravi danni alla salute.

Inoltre, ogni anno si scoprono nuovi effetti sulla salute e l'ambiente, come l'alterazione del sistema ormonale (**perturbazione endocrina**).

Inoltre bisogna considerare la diversa risposta di ogni individuo ai prodotti tossici, le **differenze di genere** e l'esistenza di persone che presentano una sensibilità specifica agli stessi. Ad esempio il rischio delle donne di contrarre dermatiti è maggiore in alcuni lavori, tra cui le produzioni elettriche, l'acconciatura dei capelli, le attività in campo sanitario, le lavorazioni meccaniche e quelle metalliche.

In ultimo, la gran quantità di prodotti utilizzati nei posti di lavoro, anche nello stesso processo produttivo, e la diversità delle fonti di esposizione: lavorativa, ambientale, alimentare, etc. fa sì che la forma più abituale di esposizione chimica sia una **multiesposizione** a diverse sostanze e con effetti sulla salute dilazionati nel tempo.

Nell'ambito della valutazione del rischio chimico particolare attenzione deve essere posta nel caso in cui l'attività comporti l'uso di sostanze tossiche per il ciclo riproduttivo: sostanze e preparati che per inalazione ingestione o assorbimento cutaneo possono provocare o rendere più frequenti effetti nocivi non ereditari per la prole o danni a carico della funzione o delle capacità riproduttive maschili o femminili

## **2. Movimentazione manuale di carichi**

Sempre in tema di rischi fisici connessi alle differenze di genere, è opportuno soffermarsi sulle novità introdotte dal D. Lgs. n. 81/08 in materia di **movimentazione manuale dei carichi**, disciplinata nel titolo VI.

Attualmente, le disposizioni tecniche in materia di determinazione del peso del carico per uomini e donne sono contenute nell'ISO 11228 che già tiene conto della diversità di genere tenuto conto che i valori di peso raccomandati sono pari a :

**25 Kg per gli uomini**

**20 Kg per le donne**

Detti valori limiti devono essere introdotti nell'equazione del Metodo Niosh per il calcolo dell'indice di sollevamento tale indice si basa essenzialmente nella valutazione del rapporto peso sollevato/peso limite di riferimento.

Dall'esame della metodologia NIOSH si evidenzia che il peso limite raccomandato viene calcolato tenendo conto dei diversi fattori che influenzano l'effettiva movimentazione (**ALTEZZA DA TERRA DELLE MANI ALL'INIZIO DEL SOLLEVAMENTO, DISTANZA ORIZZONTALE TRA LE MANI E IL PUNTO DI MEZZO TRA LE CAVIGLIE DISTANZA MASSIMA RAGGIUNTA, GIUDIZIO SULLA PRESA DEL CARICO, ETC**) e pertanto questi ultimi devono essere scelti tenendo conto delle diversità morfologiche esistenti fra i vari soggetti lavoratori (uomini, donne ,bambini, etnia diversa ....)

Dall'esposizione del metodo si addivene alla conclusione che la valutazione del rischio da movimentazione non potrà assumere caratteristiche per gruppi omogenei ma dovrà essere diversificata in ragione delle caratteristiche proprie del soggetto (età, altezza, peso corporeo, etc.)

## **3. Esposizione a vibrazioni**

Indagini di tipo trasversale e longitudinale hanno fornito una sufficiente evidenza epidemiologica per una relazione causale tra esposizione professionale a vibrazioni trasmesse a tutto il corpo e patologia del rachide lombare.

I risultati degli studi epidemiologici attualmente disponibili depongono per una maggior occorrenza di lombalgie e lombosciatalgie, alterazioni degenerative della colonna vertebrale (spondiloartrosi, spondilosi, osteocondrosi intervertebrale), discopatie e ernie discali lombari e/o

lombosacrali nei conducenti di veicoli industriali e di mezzi di trasporto rispetto a gruppi di controllo non esposti a vibrazioni meccaniche.

Studi di biodinamica hanno tuttavia evidenziato i seguenti possibili meccanismi attraverso i quali le vibrazioni possono indurre lesioni all'apparato muscolo-scheletrico del rachide:

(i) sovraccarico meccanico dovuto a fenomeni di risonanza della colonna vertebrale nell'intervallo di frequenza delle vibrazioni tra 3 e 10 Hz, con conseguente danno strutturale a carico dei corpi vertebrali, dischi e articolazioni intervertebrali;

(ii) eccessiva risposta contrattile

Tra i fattori antropometrici, per i quali esiste una correlazione con percentuali più elevate di lesioni causate dalle vibrazioni, figurano la bassa statura e la necessità di sforzi più intensi per afferrare gli oggetti. Le donne che usano utensili a vibrazione con caratteristiche ergonomiche inadeguate sono forse più a rischio degli uomini di manifestare disturbi indotti dalle vibrazioni e di contrarre affezioni agli arti superiori. Infatti gli studi condotti mostrano che solo neutralizzata l'incidenza delle diversità antropometriche non sono state riscontrate differenze per quanto riguarda l'assorbimento dell'energia rilasciata dalle vibrazioni.

#### **Effetti sull'apparato riproduttivo**

È possibile che l'esposizione a vibrazioni meccaniche possa causare alcuni effetti nocivi sull'apparato riproduttivo femminile.

Disturbi del ciclo mestruale, processi infiammatori e anomalie del parto sono stati riportati in donne esposte a vibrazioni con frequenze tra 40 e 55 Hz.

#### **4 . Esposizione a rumore.**

Allo stato attuale non esistono dati a conferma dell'esistenza di differenze di sensibilità alle varie intensità dei rumori presenti negli ambienti di lavoro, è bene precisare che una parte consistente delle analisi utilizzate per l'elaborazione degli attuali standard sull'esposizione al rumore è basata su studi incentrati prevalentemente sugli uomini. Viceversa gli studi relativamente al effetti dell'esposizione sul rapporto tra rumore elevato e gravidanza sono controversi. La maggior parte delle indagini mette in evidenza una riduzione della crescita del feto e quindi un minor peso alla nascita. Inoltre sembra certo che esista un rischio per l'udito dei figli di madri esposte a elevato rumore, durante la gravidanza (in particolare dal sesto mese in poi). Più incerte le segnalazioni sul rapporto tra rumore, mortalità fetale, minaccia di aborto. Da un recente studio, per esempio, risulterebbe che l'esposizione a rumore industriale durante la gravidanza aumenta il rischio di morte fetale anteparto. Comunque, nonostante le incertezze ancora presenti, la maggior parte degli esperti ritiene necessario un allontanamento delle donne

gravide da esposizione a rumorosità elevata (sicuramente se con livelli di esposizione superiori a 90 dBA).

## 5 Ergonomia posto di lavoro

Nella progettazione degli ambienti di lavoro e dei piani di utilizzo dei macchinari occorre tenere presenti i **principi di ergonomia** al fine di individuare spazi adeguati e parametrare i macchinari alla forza muscolare, statura, portata e competenza delle lavoratrici, dotandole altresì di idonei dispositivi di protezione individuale.

Debita considerazione deve essere riservata alle **caratteristiche antropometriche** della popolazione femminile ai fini dell'assegnazione dei posti e degli strumenti di lavoro nonché alle **controindicazioni legate all'esposizione degli agenti endocrini**, che possono essere causa o concausa dell'endometriosi.

## 6 . Ritmi di lavoro/Alterazioni dei ritmi circadiani e tumori

Nella valutazione del rischio in ordine ai ritmi di lavoro bisognerà tener conto che le persone impegnate nel lavoro notturno possono subire un'alterazione dei livelli notturni di melatonina e dei profili degli ormoni riproduttivi: questi due fattori congiunti sembrano aumentare il rischio di malattie correlate agli ormoni, fra cui il tumore della mammella.

La riduzione della produzione di melatonina sarebbe quindi associata ad alterazioni dei principali ormoni ipofisari che stimolano poi la produzione di estrogeni, androgeni e progesterone da parte dell'ovaio, con possibili ripercussioni anche sulla biologia dei tumori ormonodipendenti.

## 7 Effetti sulla fertilità

Le seguenti esposizioni a fattori di lavoro sono all'origine di alcune irregolarità del ciclo mestruale strettamente legata alla fertilità e costituisce peraltro l'altro effetto di danno che deve essere preso in considerazione nell'ambito del processo valutativo.

- lavoro fisicamente faticoso, che causa disfunzioni del ciclo mestruale;
- stress professionale associato a dismenorrea;
- esposizione ad ormoni ed agenti alcalinizzanti, ad esempio nell'industria farmaceutica, associata a ciclo mestruale irregolare;
- esposizione ad idrocarburi alogenati e ad organofosfati, ad esempio nella produzione e uso di pesticidi, associata a problemi mestruali;
- esposizione a metalli pesanti quali: piombo, mercurio e cadmio presenti nell'industria associata a mestruazioni irregolari e ad amenorrea;
- esposizione a rumori ambientali e a condizioni di lavoro caratterizzate da temperature calde o gelide nell'industria alimentare, associata a dismenorrea, disfunzioni ormonali e diminuzione della fertilità;

- esposizione a solventi quali: benzene, stirene, disolfuro di carbonio e formaldeide, associata a disturbi mestruali e ovarici e diminuzione della fertilità;
- esposizioni ad alcuni solventi, comprese le esposizioni definite “entro limiti accettabili”, tra cui i stirene, xilene, toluene, tricloroetilene e tetracloroetilene, utilizzati ad esempio nei lavaggi a secco e nei laboratori, associate a ritardi del concepimento.

Pertanto allorché si procederà alla valutazione del rischio a norma dell’art. 28 del D. Lgs. n. 81/08 nell’ambito della stessa dovranno essere adottate le misure preventive atte ad evitare il verificarsi di tali situazioni in quanto le stesse dovranno essere intese come misure atte a prevenire il danno atteso (sterilità o altri danni alla capacità riproduttiva) anche in assenza di lavoratrici in gravidanza.

### **Rischi psico - sociali connessi alle differenze di genere**

A seguito del crescente interesse delle istituzioni comunitarie ed internazionali nei confronti dei fattori psico-sociali incidenti sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche nel nostro Paese è stata avvertita l’esigenza di analizzare e valutare l’incidenza nell’ambiente di lavoro di fenomeni quali flessibilità dell’orario di lavoro, accesso ai percorsi di formazione, progressione di carriera, corresponsione di istituti contrattuali di tipo premiale, etc., che in ipotesi specifiche e a determinate condizioni, possono determinare situazioni di rischio di genere e, in particolare, di stress lavoro-correlato.

Nell’ottica citata si inserisce l’Accordo Interconfederale, concluso il 9 giugno 2008, per il recepimento dell’Accordo quadro europeo sullo stress da lavoro correlato concluso l’8 ottobre 2004, con la specifica finalità di “*offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare, prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato*”.

Preliminarmente nel citato accordo viene affermato che, anche se potenzialmente lo stress può riguardare ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore, non necessariamente è un fenomeno che si verifica in tutti i luoghi di lavoro e interessa tutti i lavoratori/lavoratrici.

Nella dovuta considerazione deve essere tenuta la cosiddetta **variabile di genere** che finora è stata ben poco analizzata e valorizzata nella gestione e nell’organizzazione del personale a partire dai dati differenziati per genere, ad eccezione dell’obbligo imposto alle aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti di elaborare ogni biennio un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile così come previsto dall’art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006.

Tale rapporto, d’altra parte, continua a rappresentare almeno per le aziende con più di 100 dipendenti un documento fondamentale per l’analisi di eventuali fenomeni di discriminazione, le nuove disposizioni introdotte dal Testo Unico sull’oggetto della valutazione dei rischi evidenziano un ulteriore sforzo legislativo, che si affianca alla disciplina già vigente in tema di pari opportunità

e tutela di genere, con l'intento di introdurre l'obbligo di un'analisi specifica che consideri espressamente i fenomeni evidenziati quali possibili fattori di rischio.

A seguito delle indagini sulle interrelazioni causali tra organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza, si è evidenziata la necessità di concentrarsi su fattori di natura psicopatologica e psicosociale, ed in particolare sullo stress da lavoro correlato. Difatti, l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 (per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress da lavoro correlato concluso l'8 ottobre 2004) all'articolo 4, nell'individuare problemi di stress di lavoro correlato, prevede l'analisi di specifici fattori quali: inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro etc.), condizioni di lavoro ed ambientali, comunicazione (incertezze in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazioni di non poter fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti).

Pertanto, si ricorda che qualora emerga un problema di stress da lavoro-correlato è necessario che il datore di lavoro predisponga misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo.

Attesa la difficoltà di individuare ed elaborare una declaratoria di specifiche fonti di rischio e tenuto conto che la variabile di genere non è stata quasi mai, all'interno delle aziende, oggetto di rilevazioni statistiche finalizzate ad un nuovo approccio nella gestione e organizzazione del personale, si ritiene opportuno, al fine di agevolare i soggetti tenuti alla redazione del documento unico di valutazione dei rischi, indicare a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, possibili fattori di rischio legati alle suddette differenze di genere:

- discriminazioni nell'attribuzione di mansioni e di qualifiche, nel trattamento retributivo, nella progressione di carriera, nella partecipazione a corsi di formazione;
- organizzazione del lavoro che non tenga conto delle esigenze di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura (flessibilità nell'orario di entrata ed uscita, concessione di forme di *part-time*, telelavoro, etc.);
- mancata collocazione delle lavoratrici nella stessa unità produttiva e nelle mansioni da ultimo svolte o in mansioni equivalenti al rientro dai congedi di maternità e parentali.

Particolare attenzione deve poi essere dedicata alle lavoratrici gestanti e puerpere le quali possono maggiormente risentire dello *stress* professionale durante e dopo la gestazione (ad es. mutamenti fisici e psicologici, ambienti di lavoro non confortevoli o non adeguati, incertezza nella

conservazione del posto di lavoro e mutamenti nella situazione economica derivante dalla gravidanza, etc...).

Ai fini della rilevazione della presenza dei fattori di rischio sopra esposti, nella concreta realtà aziendale, si evidenziano alcuni possibili indicatori relativi a dati statistici differenziati per genere su: a) ricorrenza di assenze dal lavoro per malattia, b) richieste di trasferimento, c) numero e tipologia di infortuni , d) richieste di *part-time* e flessibilità non concesse.

Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i descritti fattori di rischio, appare opportuno porre in essere specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare:

- istituire organismi o figure di garanzia (comitati, consigliere di fiducia);
- sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità ed con le pari opportunità;
- prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici;
- analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne;
- porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari;
- arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti secondo criteri meritocratici.

Si riporta, in allegato, a titolo meramente indicativo, uno schema di matrice per la valutazione dei rischi - costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio – da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione.

Infine, si ricorda che per eventuali ed ulteriori chiarimenti e approfondimenti in relazione al rischio di genere ed alla sua prevenzione è possibile rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente nell'ambito delle sue attribuzioni, come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006.

Direttore Generale per l'Attività Ispettiva  
Dr. Paolo Pennesi

Consigliera Nazionale di Parità  
Prof.ssa Alessandra Servidori

<b>P R O B A B I L I T A'</b>	4	8	12	16
	3	6	9	12
	2	4	6	8
	2	2	3	4
<b><i>DANNO</i></b>				

**Rischio = Probabilità x Danno**



Probabilità	Significato	DEFINIZIONI
4	<b>Altamente Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi dell'evento dannoso</li> <li>- Sono disponibili dati statistici per la stessa mancanza rilevata, nella stessa azienda/organizzazione e/o per aziende/organizzazioni simili per attività</li> </ul>
3	<b>Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto</li> <li>- E' noto qualche episodio in cui alla mancanza ha fatto seguito l'evento dannoso</li> </ul>
2	<b>Poco Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi</li> <li>- Sono noti rarissimi episodi già verificatisi</li> </ul>
1	<b>Improbabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mancanza rilevata può provocare un danno per la concomitanza di più eventi poco probabili indipendenti</li> <li>- Non sono noti episodi già verificatisi</li> </ul>

**Rischio = Probabilità x Danno**



<b>Danno</b>	<b>Significato</b>	<b>DEFINIZIONI</b>
<b>4</b>	<b>Gravissimo</b>	- Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o invalidità totale - Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti
<b>3</b>	<b>Grave</b>	- Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o invalidità parziale - Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti
<b>2</b>	<b>Medio</b>	- Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile - Esposizione cronica con effetti reversibili
<b>1</b>	<b>Lieve</b>	- Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile - Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili