

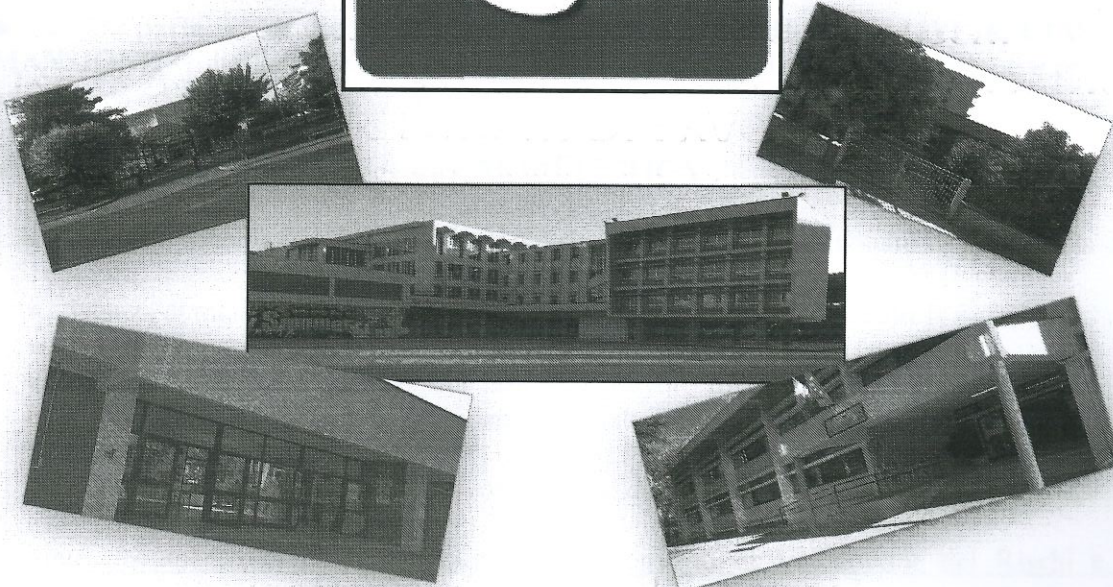


I.C. Picentia
Pontecagnano Faiano



Documento di Valutazione dei Rischi TUTELA DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI NEI LUOGHI DI LAVORO

(D.Lgs. 30 aprile 2008 n. 81 e s.mm.ii.- T.U. D. Lgs. 26 marzo 2001, n.151)



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Dott. ssa Ginevra de Majo

Pontecagnano Faiano, Li. 12/01/2026.....



MC

RSPP

Arch. Maria Barbara Luordo

RLS

Prof. Andrea Starace



Istituto Comprensivo Statale

via Liguria, 84098 - Pontecagnano Faiano (Sa)

C.M. SAIC8BK008 - C.F. 95156810657 - C.U. UF30A5

Tel/fax 089.383344 - sito web: www.icpicentia.edu.it

e-mail: saic8bk008@istruzione.it - saic8bk008@pec.istruzione.it

FUTURA
LA SCUOLA
PER L'ITALIA DI DOMANI

Sommario

1. INTRODUZIONE	2
2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	3
2.2 Valutazione dei rischi.....	9
2.3 Rischi considerati per mansione lavorativa	11
3. ANALISI DEI FATTORI DI PERICOLO ED INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI.....	15
3.1 Definizioni	16
3.2 Criteri adottati per la valutazione dei rischi.....	16
3.3 Classificazione del rischio	17
3.4 Rischi per mansione	18
3.5 Classificazione dei rischi presenti per le lavoratrici madri dell'Istituto Comprensivo "Picentia" e delle misure da attuare	22
4. CONCLUSIONI	25
5. MODULISTICA	27

1. INTRODUZIONE

I DD Lgs n. 81/2008 (Testo Unico della sicurezza sul lavoro) e n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) sono le norme regolanti la Tutela delle Lavoratrici Madri.

Le medesime sono definite come tali e sono soggette all'obbligo d'informazione del proprio stato al datore di lavoro per cui in caso di inadempienza per esse non risulta applicabile la normativa sopra fedinita. Rispetto alla normativa precedente, il D. Lgs. n. 151/2001, ha concepito nei confronti delle lavoratrici madri una tutela oltrechè diretta anche intermediata da quella fondamentale, imprescindibile attività di valutazione dei rischi professionali, della quale il Documento di valutazione dei rischi rappresenta la sintesi più efficace.

È così che, anche nell'ambito della tutela della maternità, in tutte le sue fasi: gestazione, parto, allattamento, il metodo dell'autovalutazione dei rischi e il contestuale obbligo di tradurlo nella redazione di un documento programmatico-operativo finalizzato alla prevenzione fanno sì che il tema della prevenzione entri a pieno titolo tra i modelli organizzativi aziendali.

Da quanto sopra derivano anche la valutazione del rischio e la proceduralizzazione delle misure di prevenzione e di protezione.

Il seguente documento realizzato a tutela della salute delle lavoratrici madri dell'Istituto Comprensivo "Picentia" si compone di tre parti:

- La **1ª parte** è dedicata alla **VALUTAZIONE DEI RISCHI** per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri (in gravidanza o allattamento).
- La **2ª parte** è dedicata **ALL'ANALISI DEI RISCHI RELATIVI A CIASCUNA MANSIONE** svolta dalle lavoratrici madri e alle scaturenti misure di prevenzione e protezione adottate, da adottare o da migliorare.
- Nella **3ª parte** si riporta la seguente **MODULISTICA**:
 - modello schematico di valutazione del rischio di lavoratrice in stato di gravidanza da parte del DS;
 - istanza di maternità per astensione obbligatoria obbligatoria (modulo 1)
 - istanza di maternità anticipata o posticipata per lavoro a rischio (modulo 2)
 - modulo di risposta da parte del Datore di Lavoro di possibilità o impossibilità di cambio mansione della lavoratrice in gravidanza o allattamento, conseguente a richiesta da parte del Servizio (modulo 3)
 - comunicazione del Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 151/2001 (modulo 3)

Il presente documento fa parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi e deve essere portato a conoscenza del personale dipendente.

2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

2.1 Premessa

La valutazione dei rischi per la salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento è prevista dagli articoli **11 e 12 del D. Lgs. 151/01**.

La lavoratrice, fin da quando ne viene a conoscenza, deve informare (possibilmente con certificazione medica) il datore di lavoro del proprio stato affinché questi possa mettere in atto le misure di prevenzione e protezione in modo che l'esposizione al rischio della lavoratrice sia evitata. Nell'approccio alla valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, la prima fase corrisponde all'identificazione degli stessi (agenti fisici, chimici, biologici, microclimatici; movimenti e posture; fatica psicofisica, campi elettromagnetici) nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla commissione delle Comunità Europee.

Una volta identificati i rischi, il secondo passaggio è quello di stabilire se gli stessi rientrano tra quelli che sono considerati dalla normativa come pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino.

In Italia la tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice madre è governata oltre che dal D. Lgs. n. 81/2008 che prescrive le misure generali di tutela, obbligando il Datore di Lavoro a fare la Valutazione dei rischi del proprio ambiente di lavoro, con la successiva eliminazione/riduzione dei rischi la formazione e l'informazione dei rischi presenti, il controllo sanitario per rischi specifici, anche dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) che riporta, negli allegati, gli elenchi dei lavori maggiormente a rischio per le lavoratrici madri. Di seguito si riporta uno stralcio dei tre allegati A-B-C.

ALLEGATO A – Elenco dei lavori faticosi, Pericolosi e Insalubri di cui all'art. 7

(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

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.

Allegato A

- a) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- b) quelli 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 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;
- d) i lavori che comportano l'esposizione 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 dal 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 dal lavoro;
 - 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 dal 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 dal lavoro.

ALLEGATO B - Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovra pressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice e' sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) 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.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO C - Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'art.11

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso lombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

g) 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 dalle lavoratrici di cui all'art.1

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché dell'Allegato XLVI del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'Allegato B della presente legge.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:

- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
- cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351),
- tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);

b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicinali antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Dalla valutazione dei rischi effettuata dal Datore di Lavoro, infatti, se i rischi per le lavoratrici madri sono compresi nell'allegato A e B del D. Lgs 151/01, rientrano tra quelli vietati; se compresi nell'allegato C devono essere oggetto di misure quali-quantitative.

Conseguentemente ne discendono le azioni da mettere in pratica da parte del datore di Lavoro.

Inoltre, il Datore di lavoro è obbligato a informare tutte le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza dei risultati della valutazione dei rischi e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. Sia l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione che l'informazione sono di estrema importanza, in particolare per il primo trimestre di gravidanza.

In effetti vi è un periodo che va dai 30 ai 45 giorni dal concepimento in cui una lavoratrice può non essere ancora consapevole del suo stato e di conseguenza non essere in grado di darne comunicazione al datore di lavoro. Alcuni agenti, in particolare fisici e chimici, possono nuocere al nascituro proprio in questo periodo e pertanto la consapevolezza della presenza di rischi in ambiente di lavoro, per una donna che abbia programmato una gravidanza, può permetterle di

tutelarsi il più precocemente possibile.

Una volta accertato lo stato di gravidanza, la valutazione della idoneità alla mansione e del relativo rischio deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.Lgs. 81/2008; in particolare il medico competente riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare, soprattutto se correlate con l'effettivo stato di salute della lavoratrice madre.

Risulta però necessario chiarirsi su cosa si intende per:

• **1) obbligatoria: le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:**

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla data di nascita del bambino; o nel mese precedente la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino, per scelta e a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro (certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o convenzionato. Il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative);
- nei tre mesi successivi al parto oppure, se hanno fruito di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi.

In caso di parto prematuro la lavoratrice ha comunque diritto al congedo fino alla data presunta del parto, potrà recuperare i giorni non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto.

In caso di parto posticipato i congedi di astensione obbligatoria post-partum partono dalla data effettiva del parto.

Se il figlio nato prematuro ha necessità di degenza presso una struttura ospedaliera la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo; in questo caso può fruire del restante congedo dalla data di rientro a casa del figlio.

• **2) anticipata: l'attività lavorativa e l'ambiente di lavoro in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.** Per tale motivo la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- una anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
- il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile.

Il datore di lavoro, avvalendosi della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza, prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il DdL deve darne motivata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, in modo da consentire alla lavoratrice di usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro.

L'istanza può essere presentata anche dalla lavoratrice entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto.

• **3) astensione facoltativa post- partum**

La lavoratrice deve presentare al DdL un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto. La legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro, terminato il periodo di congedo di maternità (astensione facoltativa).

L'astensione facoltativa può iniziare al termine di quella obbligatoria e presenta alcune caratteristiche:

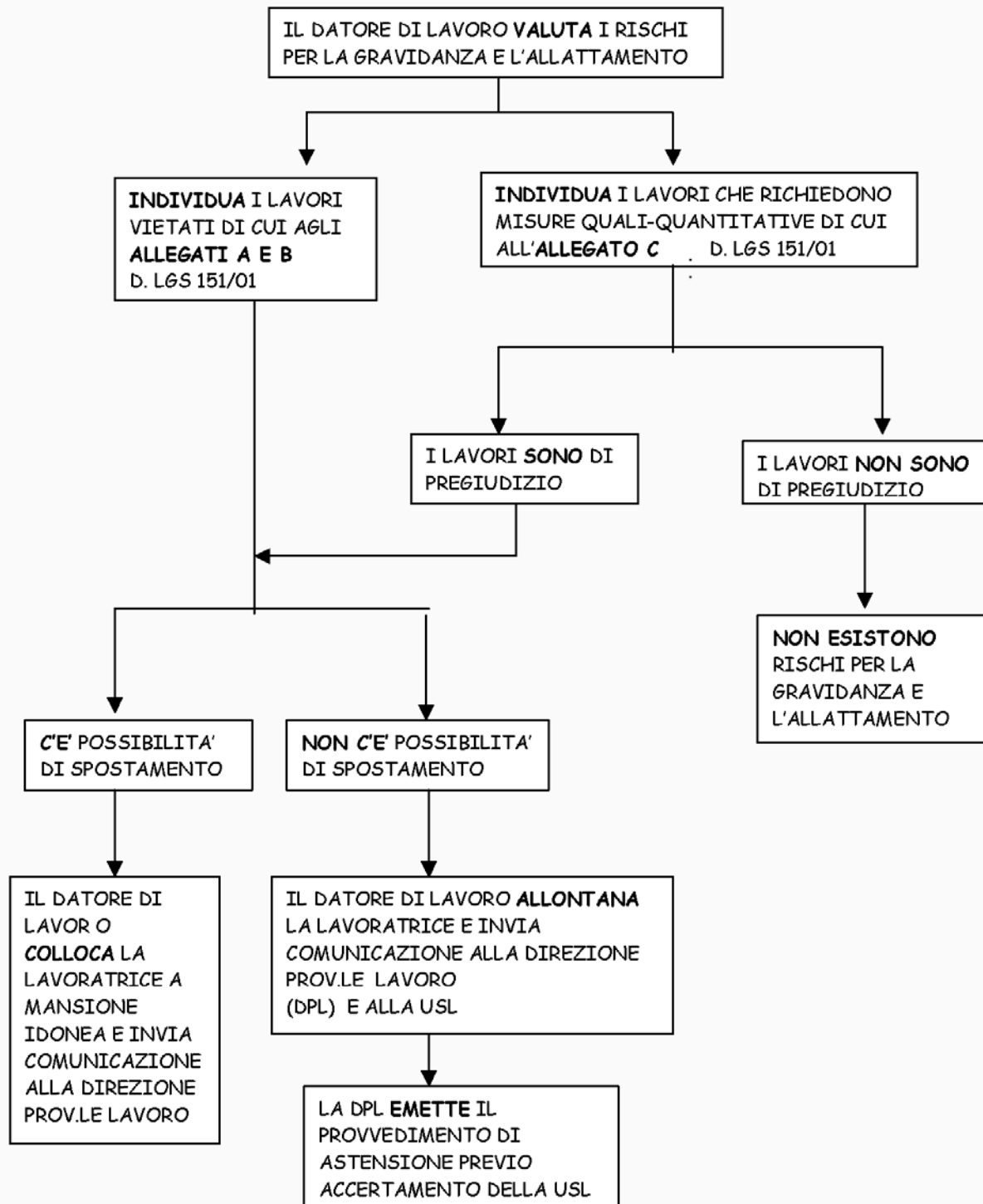
- domanda: per fruire dell'astensione facoltativa deve essere inoltrata al DdL specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, con un preavviso non inferiore ai 15gg, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.

- interessati: può essere richiesta da entrambi i genitori, i quali possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione obbligatoria della madre;
- durata: per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- limiti temporali: fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- unico genitore: il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- adozione o affidamento preadottivo o temporaneo: la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale che spettano ai genitori naturali. Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia una età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia,
- il limite di età del bambino è elevato a 6 anni per la retribuzione e a 12 anni per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
- prolungamento possibile fino a tre anni, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata.

È fatto obbligo alla donna in stato di gravidanza di comunicare al Datore di Lavoro il proprio stato, lo stesso si deve attivare per definire una mansione lavorativa alternativa.

Se non ci fosse possibilità di spostamento, il Datore di Lavoro allontana la lavoratrice e invia comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) e alla ASL.

Percorso per la valutazione dei rischi e l'adozione delle misure di tutela



2.2 Valutazione dei rischi

Scopo del presente Documento di valutazione dei Rischi è quello di consentire al Dirigente Scolastico di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri che svolgono attività nell'Istituto Comprensivo Statale "Picentia".

La presente valutazione dei rischi è stata operativamente effettuata mediante una preliminare raccolta degli elementi necessari alla compilazione del documento mediante:

1. esame diretto delle condizioni di lavoro (sopralluoghi ai locali);
2. colloqui con i diversi soggetti aziendali (referente di plesso, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, personale docente e non);
3. mansioni svolte dai singoli soggetti che lavorano all'interno dell'Istituto.

In seguito, si è addivenuto ad una prima identificazione dei pericoli per la salute e la sicurezza delle lavoratrici sulle base degli allegati A, B e C del D. Lgs 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità adottando un criterio che trae spunto dalle risposte inserite in una griglia di riferimento che trasferisce i contenuti della vigente normativa.

I criteri procedurali, per la valutazione dei rischi vengono quindi suddivisi nelle seguenti fasi successive:

- identificazione dei pericoli e dei relativi fattori di rischio, ovvero indagine se il potenziale pericolo possa comportare esposizione alle lavoratrici determinandone danni significativi per le stesse;
- misure di prevenzione e protezione già adottati in azienda;
- programma di verifica e mantenimento delle misure di tutela adottate;
- valutazione del rischio, ovvero identificazione previsionale di quali possibili conseguenze possano generare i rischi compensati;
- individuazione delle eventuali ed ulteriori misure di tutela, con indicazioni delle priorità temporali di intervento per eliminare, ridurre o compensare i rischi residui sulla base dei criteri indicati all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008.

La valutazione dei rischi, redatta ai sensi dell'art. 17 ed elaborata conformemente a quanto previsto dall'art. 28 del D. Lgs 81/08, è stata eseguita tenendo conto dei seguenti fattori di rischio, per ciascuna "MANSIONE RILEVATA". Le rilevazioni in campo e la raccolta degli elementi critici è stata effettuata per ogni attività lavorativa, per individuare possibili fonti di pericolo/rischio correlate alla natura dei luoghi ed alla presenza di macchine, sostanze, attrezzature ed impianti.

Alla luce di quanto fin qui esposto la valutazione dei rischi è stata effettuata in relazione alle attività realmente svolte dal personale di servizio presso nell'Istituto Comprensivo Statale "Picentia". Risulta, a questo punto, di essenziale importanza la descrizione della realtà operativa e nel seguito sono illustrati gli elementi rilevanti per l'individuazione e la valutazione dei rischi, con riferimento sia ai luoghi di lavoro, che alle mansioni ed ogni altro utile dato.

L'Istituto Comprensivo Statale "Picentia" dispone di n.5 plessi scolastici come di seguito indicati:

1. scuola secondaria di I grado "Picentia" dove hanno sede anche gli uffici amministrativi dell'Istituto Comprensivo sita in via Liguria di Pontecagnano (Sa);
2. scuola dell'infanzia Aquilone e primaria "Perlasca" nella sede di "Via Toscana";
3. scuola dell'infanzia "Raggio di Sole" in via Liguria;
4. scuola dell'infanzia e primaria "Rodari" in via Mediterraneo
5. scuola dell'infanzia "Arcobaleno" e scuole "Sorriso di bimbi" e primaria "Dante Alighieri" in Via Dante.

Sono state considerate le diverse mansioni cui possono essere destinate le lavoratrici e più specificamente:

- Direttore dei servizi generali ed amministrativi

Svolge attività lavorativa di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna. Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, dal personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze.

- Assistente amministrativo.

Esegue attività lavorativa richiedente specifica preparazione professionale e capacità di esecuzione delle procedure anche con l'utilizzazione di strumenti di tipo informatico. Ha competenza nella predisposizione, istruzione e redazione degli atti amministrativo-contabili della istituzione scolastica ed educativa, nell'ambito delle direttive e delle istruzioni ricevute. Ha responsabilità diretta della tenuta dell'archivio e del protocollo.

- Collaboratore scolastico.

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione professionale non specialistica.

In particolare, svolge le seguenti mansioni:

- sorveglianza degli alunni nelle aule, nei laboratori, e negli spazi comuni, in occasione di momentanea assenza degli docenti; sorveglianza degli alunni che effettuano il pre-ingresso; sorveglianza delle vie di esodo e di circolazione,
- sorveglianza, con servizio di portineria, degli ingressi delle istituzioni scolastiche ed educative con apertura e chiusura degli stessi, per lo svolgimento delle attività scolastiche e delle altre connesse al funzionamento della scuola, limitatamente ai periodi di presenza di alunni;
- pulizia dei locali scolastici, degli spazi scoperti, degli arredi e relative pertinenze, anche con l'ausilio di mezzi meccanici; le operazioni di pulizia prevedono interventi su corridoi aule scolastiche, uffici, laboratori, servizi igienici; le pulizie si riferiscono a: pavimenti, apparecchi idrosanitari, banchi, armadi, scaffali, scrivanie; superfici vetrate, raccolta e svuotamento dei cestini
- compiti di carattere materiale inerenti al servizio, quali il riordino dei locali, lo spostamento delle suppellettili, escluso il trasporto dei generi alimentari e lo svolgimento di tutte le attività connesse con i servizi di mensa e cucina;
- servizi esterni inerenti alla qualifica (es. ritiro e consegna posta);
- assistenza di base agli alunni portatori di handicap, fornendo ad essi ausilio materiale nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche all'interno di tali strutture e nell'uscita da esse, nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale (l'assistenza specialistica è di competenza delle amministrazioni comunali);
- compiti di centralinista telefonico.

In linea di massima la pulizia dei pavimenti è effettuata tutti i giorni utilizzando semplici attrezzature per la pulizia dei locali (scope, radazze, moci, strofinacci, spugne, pulitori ad aste, carrelli, lavapavimenti ecc.) con l'ausilio, se necessario, di scale portatili.

- Docente scuola secondaria I grado e scuola primaria

La sua attività è di tipo prevalentemente teorica con svolgimento di lezioni in materie specifiche (italiano, storia, geografia, scienze, matematica, informatica, tecnologia, lingua straniera, arte e immagine, educazione musicale, educazione motoria), avvalendosi di strumenti cartacei, tra cui testi, fotocopie e dispense e anche, se presenti, di strumenti informatici o di attrezzature quali, ad esempio, la lavagna luminosa interattiva. Egli ha inoltre la responsabilità degli alunni durante lo svolgimento della propria attività. Le attrezzature di

lavoro normalmente utilizzate sono: PC, lavagne in ardesia e multimediale, testi e cancelleria generica. Nella sua mansione di docente effettua altresì la sorveglianza durante il servizio mensa, l'accompagnamento in occasione di gite scolastiche, visite ambientali (a piedi, con scuolabus, con autopullman), la vigilanza durante gli intervalli ed i momenti di ricreazione (interna ed esterna al fabbricato), inoltre effettua attività collaterali quali: ricevimento genitori, consigli di classe e/o interclasse con eventuale presenza dei genitori degli alunni, consigli di Istituto o di programmazione svolti presso la sede centrale dell'Istituto, collegi.

- *Docente scuola dell'infanzia.*

Il lavoro svolto è caratterizzato dallo svolgimento di attività didattica teorica e pratica sulla base di programmazione su campi di esperienza in ambito sociale (il sé e l'altro), corpo – movimento - salute (es. educazione alimentare e personale), fruizione/produzione di messaggi (uso corretto della lingua, musicale, ritmo, ascolto), esplorare/conoscere/progettare (logica, educazione ambientale), intercultura (condizioni socio/culturali di provenienza), lingua straniera con obiettivi fonetici, lessicali, comunicativi), educazione religiosa (facoltativa), attività alternative (giochi condivisi e socializzanti). In tutte le attività svolte sono comprese attività di tipo grafico/simbolico e attività espressive (recitazione, canto, musica, ecc.). Come supporti educativi si utilizzano PC, audiocassette, CD musicali, TV con lettore DVD, colori a dita, colori da usare con pennelli, colori in polvere atossici (questi ultimi usati sotto sorveglianza dei docenti), pastelli, pennarelli, giochi didattici finalizzati e non (puzzle, giochi a incastro, a costruzione, cubetti di legno, animali in plastica, ecc.).

- *Docente di sostegno e Assistente alunni disabili*

L'attività di integrazione degli alunni diversamente abili, di competenza della Scuola, è assicurata dal personale docente di sostegno e dai collaboratori scolastici nei limiti di quanto previsto dal CCNL.

Le mansioni dell'assistente educatore comprendono il supporto all'autonomia dell'alunno disabile attraverso il sostegno alla cura e igiene personale se necessario, aiuto negli spostamenti, aiuto durante la somministrazione di cibo. La sua figura è di ausilio a quella del docente di sostegno che supporta l'alunno all'integrazione scolastica nella relazione con i suoi pari e con gli adulti, accompagna nei viaggi d'istruzione, supporta gli apprendimenti scolastici dell'alunno disabile affiancandolo e accompagnandolo nei percorsi didattici concordati con il resto del team docente, partecipa a incontri con docenti e specialisti.

2.3 Rischi considerati per mansione lavorativa

Condizioni di lavoro

- *orari ed organizzazioni di lavoro.*

l'affaticamento mentale e psichico, in genere, aumenta durante la gravidanza e nel periodo post natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono. A causa della crescente stanchezza che avvertono, alcune donne gestanti o che allattano possono non essere in grado di effettuare turni irregolari. L'organizzazione dell'orario di lavoro (compresi gli intervalli di riposo, la loro frequenza e i tempi stabiliti) può ripercuotersi sulla salute di una donna incinta e del nascituro, sul suo recupero dopo il parto o sulla sua capacità di allattare e può inoltre aumentare i rischi di stress e di patologie da stress. Inoltre, considerati i mutamenti della pressione sanguigna che possono verificarsi durante e dopo la gravidanza e il parto, la tipologia normale di pause sul lavoro può non essere adatta per le lavoratrici madri.

- *carichi posturali,*

la fatica derivante dallo stare in piedi e da altre attività fisiche è stata spesso considerata tra le cause di aborti spontanei, parti prematuri e neonati sotto peso. Mutamenti fisiologici nel corso della gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache,

dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. Mentre se le lavoratrici in gestazione siedono a lungo immobili il riempimento venoso nelle gambe aumenta notevolmente e può provocare una sensazione di dolore e un edema. Inoltre, è potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti e non sufficientemente adattabili, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza, al crescente volume addominale. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari e vengono in tal modo limitate la destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata e l'equilibrio delle lavoratrici, con un rischio accresciuto d'infortunio.

- Stress Professionale

Le lavoratrici gestanti e puerpere possono risentire in modo particolare dello stress professionale per vari motivi:

1. durante e dopo la gestazione intervengono mutamenti ormonali, fisiologici e psicologici, in rapida successione, che possono accrescere la sensibilità allo stress, l'ansietà o la depressione in singole persone;
2. una certa insicurezza finanziaria, emotiva e l'incertezza del posto di lavoro possono derivare dai cambiamenti nella situazione economica determinati dalla gravidanza, in particolare se ciò si rispecchia nella cultura del posto di lavoro;
3. può essere difficile conciliare vita lavorativa e privata, in particolare in presenza di orari di lavoro lunghi, imprevedibili o che precludono una vita sociale oppure in presenza di altre responsabilità familiari.

Un ulteriore stress da lavoro può verificarsi se una donna ha avuto problemi nel corso di precedenti gravidanze (aborti spontanei o altre anomalie) la sua paura potrebbe essere aumentata a causa della pressione dei colleghi di lavoro o di altre pressioni esercitate sul posto di lavoro. Stando ad alcuni studi, allo stress è possibile fare risalire una più alta incidenza di aborti spontanei e una ridotta capacità di allattamento.

- Pendolarismo

Pendolarismo, in quanto gli spostamenti durante il lavoro da e verso il luogo di lavoro possono essere problematici per le donne gestanti e comportare rischi, tra cui fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi e infortuni. Tali rischi possono avere effetti significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere.

Caso per caso saranno valutati i seguenti elementi:

- distanza della scuola dall'abitazione
- tempo di percorrenza
- numero e mezzi di trasporto utilizzati
- caratteristiche del percorso

Agenti fisici

- Colpi, urti e vibrazioni

l'esposizione regolare a colpi, urti improvvisi contro il corpo o vibrazioni a bassa frequenza può accrescere il rischio di un aborto spontaneo. Mentre un'esposizione prolungata a vibrazioni che interessano il corpo intero può accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sotto peso.

- Rumore

l'esposizione prolungata a rumori forti può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza. Studi sperimentali hanno evidenziato che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita e che le

basse frequenze sono maggiormente suscettibili di provocare danno.

Il criterio adottato per l'allontanamento dall'esposizione è il seguente:

- Per tutto il periodo della gravidanza quando i livelli di esposizione al rumore siano uguali o superiori a 80 dB A (Lep,d)
- Anche nel post parto quando i livelli di esposizione siano uguali o superiori agli 85 dB A (Lep,d). (art. 7 comma 4 D. Lgs. 151/01)

- **Radiazioni Ionizzanti**

un'esposizione alle radiazioni ionizzanti comporta elevati rischi soprattutto per il nascituro. Sostanze contaminanti radioattive inalate o ingerite dalla madre possono passare nel latte e, attraverso la placenta, nel nascituro oppure determinare un'esposizione indiretta del bambino, tramite il contatto con la pelle della madre.

- **Sollecitazioni Termiche o microclima**

Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano di stress termici, anche l'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore. Analogamente temperature molto fredde possono essere pericolose per le gestanti e i nascituri.

Agenti biologici

Molti agenti biologici che rientrano nei tre gruppi di rischio possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare mentre questo è ancora nell'utero oppure durante e dopo il parto nel corso dell'allattamento, a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino.

Agenti tipici che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono il virus dell'epatite B, quello dell'epatite C, l'HIV (il virus dell'AIDS), l'herpes, la tubercolosi, la sifilide, la varicella e il tifo. La rosolia e la toxoplasmosi possono danneggiare il nascituro che può essere colpito anche da altri agenti biologici, ad esempio il citomegalovirus (un'infezione diffusa nella collettività umana) e la clamidia presente negli ovini.

Per la maggior parte dei lavoratori il rischio d'infezione non è più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana, ma in certe occupazioni l'esposizione alle infezioni è più probabile.

Agenti chimici

Sono vietate le sostanze etichettate con le seguenti frasi di rischio

1. R40: possibilità di effetti irreversibili;
2. R45: può provocare il cancro R46: può provocare alterazioni genetiche ereditarie;
3. R49: può provocare il cancro per inalazione;
4. R61: può provocare danni ai bambini non ancora nati;
5. R63: possibile rischio di danni ai bambini non ancora nati;
6. R64: possibile rischio per i bambini allattati al seno.

Analogamente per i preparati, quando essi contengano una sostanza a concentrazione maggiore, etichettata con le suddette frasi di rischio.

Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute, i rischi quindi, dipendono dal modo in cui esse sono utilizzate oltre che dalle loro proprietà pericolose.

L'assorbimento attraverso la pelle può avvenire a seguito di una contaminazione localizzata, ad esempio nel caso di uno schizzo sulla pelle o sugli indumenti, o, in certi casi, dall'esposizione a elevate concentrazioni di vapore nell'aria.

Movimentazione manuale dei carichi

La movimentazione manuale di carichi pesanti è rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Il rischio dipende dallo sforzo, dal peso del carico, dal modo in cui esso viene sollevato e dalla frequenza con cui avviene il sollevamento durante l'orario di lavoro. Con il progredire della gravidanza una lavoratrice incinta è esposta a un rischio maggiore di lesioni. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e da problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata. Vi possono essere inoltre rischi per le puerpere, ad esempio, dopo un taglio cesareo che può determinare una limitazione temporanea delle capacità di sollevamento e di movimentazione.

Le madri che allattano possono trovarsi a disagio a causa del maggiore volume dei seni e della loro maggiore sensibilità.

Durante la gravidanza deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi. Per “carico” si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga sollevato in via non occasionale.

Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg. non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.

Durante il periodo del post-parto deve essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (metodo NIOSH modificato) sia superiore a 1.

Poiché le linee guida NIOSH si riferiscono a lavoratori “adattati” alla movimentazione manuale, per indici di rischio compresi tra 0,75 e 1 si ritiene opportuno consigliare che la lavoratrice nei primi 30 giorni di ripresa del lavoro abbia la possibilità di riadattarsi alla m.m.c., prevedendo, caso per caso, adattamenti quali pause, ritmi meno intensi ecc.

Lavori ai videotermini

I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videotermini non costituiscono un rischio significativo per la salute. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni.

Sono stati effettuati diversi studi scientifici e non è emersa nessuna correlazione tra gli aborti o le malformazioni dei neonati e l'attività svolta al videoterminale.

Il lavoro ai videotermini può comportare, quindi, solo rischi ergonomici e posturali.

3. ANALISI DEI FATTORI DI PERICOLO ED INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI

Nel seguito, sono riportati, in forma tabellare, le condizioni di pericolo individuate per l'attività in oggetto; le caselle evidenziate indicano la presenza di un significativo pericolo con conseguente presenza di rischio potenziale.

I FATTORI DI PERICOLO PER LAVORATRICI MADRI		
Rif.	PERICOLO	sussistenza dl rischio
L1	movimentazione manuale di carichi pesanti e/o ingombranti	SI
L2	movimentazione manuale di gravi biologici	SI
L3	utilizzo di scale portatili	SI
L4	esposizione a condizione climatiche disagiati	NO
L5	lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	SI
L6	lavori che comportano frequenti e/o prolungate assunzione di posture particolarmente affaticanti	SI
L7	lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni	NO
L8	possibile esposizione a urti, colpi improvvisi contro il corpo	SI
L9	lavori comportanti assistenza a persone con gravi disabilità motorie e/o cognitive	SI
L10	lavori a bordo di treni, pullman, autovetture e/o altro mezzo di trasporto	SI
L11	manipolazione di agenti chimici classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+)	NO
L12	manipolazione di agenti chimici nocivi etichettati R40, R45, R46, R47, R48, R49, R61, R63	NO
L13	manipolazione di agenti chimici a moderata pericolosità (Xi)	SI
L14	esposizione ad agenti cancerogeni	NO
L15	esposizione non intenzionale ad agenti biologici	SI
L16	manipolazione agenti biologici dei gruppi da 2 a 4 di cui al titolo X del D.Lgs. 81/2008	NO
L17	presenza di periodi di contagio derivanti dai contatti con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia	SI
L18	possibile esposizione a toxoplasma ed al virus della rosolia	SI
L19	esposizione a campi elettromagnetici	NO
L20	esposizione alle vibrazioni meccaniche	NO
L21	esposizione a rumori elevati e/o impulsivi	SI
L22	esposizione a radiazioni ionizzanti	NO
L23	esposizione a radiazioni non ionizzanti	NO
L24	esposizione a stress lavoro correlato	SI
L25	comportamenti aggressivi da parte di terzi	SI
L26	effettuazione turni di lavoro notturno	NO

3.1 Definizioni

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Situazione Pericolosa: qualsiasi situazione in cui una persona è esposta ad un pericolo o a più pericoli.

Danno: lesione fisica o l'alterazione dello stato di salute causata dal pericolo riferito sia alla madre sia al nascituro

Rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Valutazione dei rischi: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

Lavoratrice madre: se non diversamente specificato, si intende qui per lavoratrice madre la lavoratrice nella fase temporale che va dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro; tali fasi comprendono quindi la fase di gestazione e la fase successiva al parto (compreso il puerperio) fino allo scadere del termine di astensione obbligatoria.

3.2 Criteri adottati per la valutazione dei rischi

Sulla base dei dati precedentemente monitorati e dei fattori di pericolo individuati per l'attività scolastica oggetto di valutazione, vengono di seguito elencati, in forma tabellare, i rischi individuati. La classificazione del rischio è stata stimata come combinazione dei seguenti fattori:

- il danno o patologia attesa conseguente alla presenza di un determinato pericolo (*infortunio, danno alla salute, danni al nascituro*.);
- la probabile entità del danno
 - lieve: infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile, esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili;
 - medio: infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile, esposizione cronica con effetti reversibili;
 - grave: infortunio o episodio di esposizione acuta con invalidità parziale, esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti;
 - gravissimo: infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale, esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti;
- la frequenza di esposizione al fattore di pericolo (rara, occasionale, poco frequente; frequente, continua)
- la probabilità di accadimento del danno:
 - improbabile: non sono noti episodi già verificatisi e non è ragionevolmente prevedibile che si verifichino in futuro
 - poco probabile: sono noti solo rarissimi episodi verificatisi
 - bassa: sono noti solo pochi episodi verificatisi; la mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi

- media: la mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto; è noto qualche episodio in cui alla mancanza ha fatto seguito il danno
- elevata: esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed i verificarsi del danno per i lavoratori; si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata nello stesso ente o analoghi o in situazioni operative simili
- le misure di prevenzione/protezione (adottate, da attuare, da migliorare, da integrare, da prevedere, programmate, segnalate); la dicitura segnalato indica che la misura preventiva da attuare è stata segnalata, per competenza, all'ente tenuto per legge
- la classificazione del rischio (valore stimato) per gruppi omogenei di mansioni

Detto criterio di valutazione ha lo scopo di determinare una scala parametrica di gravità dei rischi residui accertati, al fine di stabilire un indice di priorità per l'attuazione delle eventuali misure di protezione e prevenzione.

3.3 Classificazione del rischio

Nella classificazione del rischio si è tenuto conto anche, e soprattutto, delle misure di tutela già adottate nella scuola ed anche dei dati su:

1. infortuni e/o malattie professionali occorsi negli ultimi 5 anni (desumibili dal registro infortuni aziendale),
2. andamento degli infortuni in attività analoghe per profili di rischio simili,
3. professionalità richieste per lo svolgimento della mansione, addestramento ed esperienza specifica dei lavoratori,
4. informazione e formazione dei lavoratori sui rischi correlati alla mansione svolta,
5. fattori incrementali concomitanti quali, ad es.: rumore, condizioni di lavoro difficili, affaticamento fisico e/o mentale, stress, ansia, sovraffollamento dei locali, ecc.

Il rischio stimato quindi è classificato con le seguenti definizioni, ad ognuna delle quali corrisponde un diverso grado di priorità degli eventuali interventi di bonifica:

Livello di rischio	Descrizione
NON SIGNIFICATIVO	La possibilità che si verifichi un evento dannoso alle lavoratrici e/o al nascituro è rara o altamente improbabile.
BASSO	La probabilità che si verifichi un evento dannoso alle lavoratrici e/o al nascituro è bassa e non è ragionevolmente prevedibile che aumenti.
MEDIO	I rischi sono noti ed è legittimo pensare che possano provocare potenziali danni alle lavoratrici; i rischi sono da tenere sotto controllo adottando misure preventive e di protezione.
ELEVATO	Vi sono rischi elevati che richiedono l'immediata adozione di misure di protezione.

3.4 Rischi per mansione

L1	MOVIMENTAZIONE MANUALE DI CARICHI PESANTI E/O INGOMBRANTI		
danno atteso:	danno alla salute	infortunio	danni al nascituro
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	poco frequente	docenti infanzia	BASSO
probabilità di accadimento:	media	docenti primaria	BASSO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	BASSO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	MEDIO
		assistente all'autonomia	BASSO

L2	MOVIMENTAZIONE MANUALE DI GRAVI BIOLOGICI		
danno atteso:	danno alla salute	infortunio	danni al nascituro
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	ELEVATO
probabilità di accadimento:	media	docenti primaria	BASSO
misure di tutela / provvedimenti	adottate	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	NON SIGNIFICATIVO
		collaboratrice scolastica	MEDIO
		assistente all'autonomia	ELEVATO

L3	UTILIZZO DI SCALE PORTATILI		
danno atteso:	infortunio	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	poco frequente	docenti infanzia	BASSO
probabilità di accadimento:	media	docenti primaria	BASSO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	NON SIGNIFICATIVO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	ELEVATO
		assistente all'autonomia	NON SIGNIFICATIVO

L5	LAVORI CHE COMPORTANO UNA STAZIONE IN PIEDI PER PIÙ DI METÀ DELL'ORARIO DI LAVORO		
danno atteso:	danno alla salute	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	medio	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	MEDIO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	MEDIO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	MEDIO
		assistente all'autonomia	MEDIO

L6	LAVORI CHE COMPORTANO FREQUENTI E/O PROLUNGATE ASSUNZIONE DI POSTURE PARTICOLARMENTE AFFATICANTI		
danno atteso:	danno alla salute	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	MEDIO
probabilità di accadimento:	media	docenti primaria	NON SIGNIFICATIVO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	NON SIGNIFICATIVO
		docenti di sostegno	BASSO
		assistenti amm.vi	NON SIGNIFICATIVO
		collaboratrice scolastica	MEDIO
		assistente all'autonomia	MEDIO

L8	POSSIBILE ESPOSIZIONE A URTI, COLPI IMPROVVISI CONTRO IL CORPO		
danno atteso:	infortunio	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	poco frequente	docenti infanzia	MEDIO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	BASSO
misure di tutela / provvedimenti	da attuare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	MEDIO

L9	LAVORI COMPORTANTI ASSISTENZA A PERSONE CON GRAVI DISABILITÀ MOTORIE E/O COGNITIVE		
danno atteso:	danno alla salute	infortunio	danni al nascituro
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	poco frequente	docenti infanzia	BASSO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	BASSO
misure di tutela	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	NON SIGNIFICATIVO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	ELEVATO

L10	LAVORI A BORDO DI TRENI, PULLMAN, AUTOVETTURE E/O ALTRO MEZZO DI TRASPORTO		
danno atteso:	danno alla salute	infortunio	danni al nascituro
probabile entità del danno:	medio	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	poco frequente	docenti infanzia	BASSO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	BASSO
misure di tutela	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	NON SIGNIFICATIVO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	NON SIGNIFICATIVO

L13	MANIPOLAZIONE DI AGENTI CHIMICI A MODERATA PERICOLOSITÀ (Xi)		
danno atteso:	danno alla salute	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	gravissimo	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	NON SIGNIFICATIVO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	NON SIGNIFICATIVO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	NON SIGNIFICATIVO
		docenti di sostegno	NON SIGNIFICATIVO
		assistenti amm.vi	NON SIGNIFICATIVO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	BASSO

L15	ESPOSIZIONE NON INTENZIONALE AD AGENTI BIOLOGICI		
danno atteso:	danno alla salute	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	medio	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	poco frequente	docenti infanzia	MEDIO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	MEDIO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	MEDIO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	MEDIO
		assistente all'autonomia	MEDIO

L17	PRESENZA DI PERIODI DI CONTAGIO DERIVANTI DAI CONTATTI CON IL PUBBLICO O CON PARTICOLARI STRATI DI POPOLAZIONE, SPECIE IN PERIODI DI EPIDEMIA		
danno atteso:	danno alla salute	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	BASSO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	BASSO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	BASSO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	BASSO

L18	POSSIBILE ESPOSIZIONE A TOXOPLASMA ED AL VIRUS DELLA ROSOLIA		
danno atteso:	danno alla salute	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	ELEVATO
probabilità di accadimento:	media	docenti primaria	ELEVATO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	ELEVATO
		docenti di sostegno	ELEVATO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	ELEVATO

assistente all'autonomia	ELEVATO
--------------------------	----------------

L20	ESPOSIZIONE A RUMORI ELEVATI E/O IMPULSIVI		
danno atteso:	danno alla salute	danni al nascituro	
probabile entità del danno:	medio	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	BASSO
probabilità di accadimento:	bassa	docenti primaria	BASSO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	BASSO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	BASSO

L23	ESPOSIZIONE A SIGNIFICATIVI LIVELLI DI STRESS LAVORO CORRELATO		
danno atteso:	danno alla salute	infortunio	danni al nascituro
probabile entità del danno:	medio	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	frequente	docenti infanzia	MEDIO
probabilità di accadimento:	media	docenti primaria	MEDIO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	MEDIO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	MEDIO

L24	COMPORTAMENTI AGGRESSIVI DA PARTE DI TERZI		
danno atteso:	danno alla salute	infortunio	danni al nascituro
probabile entità del danno:	grave	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO PER MANSIONI	
frequenza di esposizione:	poco frequente	docenti infanzia	BASSO
probabilità di accadimento:	poco probabile	docenti primaria	BASSO
misure di tutela / provvedimenti	da migliorare	docenti secondaria I grado	BASSO
		docenti di sostegno	MEDIO
		assistenti amm.vi	BASSO
		collaboratrice scolastica	BASSO
		assistente all'autonomia	BASSO

3.5 Classificazione dei rischi presenti per le lavoratrici madri dell'Istituto Comprensivo Statale "Picentia" e delle misure da attuare

Rif.	FATTORI DI PERICOLO	docenti infanzia	docenti primaria	docenti secondaria I grado	docenti di sostegno	assistenti amm.vi	collaboratrice scolastica	assistente all'autonomia
L1	movimentazione manuale di carichi pesanti e/o ingombranti	B	B	B	B	B	M	B
L2	movimentazione manuale di gravi biologici	E	B	B	M	/	M	E
L3	utilizzo di scale portatili	B	B	B	/	B	E	/
L4	esposizione a condizione climatiche disagiati	/	/	/	/	/	/	/
L5	lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	M	M	B	M	B	M	M
L6	lavori che comportano frequenti e/o prolungate assunzione di posture particolarmente affaticanti	M	/	/	B	/	M	M
L7	lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni	/	/	/	/	/	/	/
L8	possibile esposizione a urti, colpi improvvisi contro il corpo	M	B	B	M	B	B	M
L9	lavori comportanti assistenza a persone con gravi disabilità motorie e/o cognitive	B	B	B	M	/	B	E
L10	lavori a bordo di treni, pullman, autovetture e/o altro mezzo di trasporto	B	B	B	M	/	B	/
L11	manipolazione di agenti chimici classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+)	/	/	/	/	/	/	/
L12	manipolazione di agenti chimici nocivi etichettati R40, R45, R46, R47, R48, R49, R61, R63	/	/	/	/	/	/	/
L13	esposizione ad agenti chimici a moderata pericolosità	/	/	/	/	/	B	B
L14	manipolazione agenti biologici dei gruppi da 2 a 4 di cui al titolo X del D.Lgs. 81/2008	/	/	/	/	/	/	/
L15	esposizione non intenzionale ad agenti biologici	M	M	M	M	B	M	M
L16	esposizione a campi elettromagnetici	/	/	/	/	/	/	/
L17	presenza di periodi di contagio derivanti dai contatti con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia	B	B	B	B	B	B	B
L18	possibile esposizione a toxoplasma ed al virus della rosolia	E	E	E	E	B	E	E
L19	esposizione alle vibrazioni meccaniche	/	/	/	/	/	/	/
L20	esposizione a rumori elevati e/o impulsivi	B	B	B	B	B	B	B
L21	esposizione a radiazioni ionizzanti	/	/	/	/	/	/	/
L22	esposizione a radiazioni non ionizzanti	/	/	/	/	/	/	/
L23	esposizione a stress lavoro correlato	M	M	M	M	B	B	M
L24	comportamenti aggressivi da parte di terzi	B	B	B	M	B	B	B

- “/” rischio non significativo o non applicabile
- “B” rischio basso
- “M” rischio medio
- “E” rischio elevato

Nel seguito si individuano le misure da adottate, da attuare o da migliorare al fine di eliminare, ridurre o compensare i rischi per le lavoratrici madri con le relative priorità di intervento.

L1	MOVIMENTAZIONE MANUALE DI CARICHI PESANTI E/O INGOMBRANTI	priorità di attuazione
1	impartire disposizioni alle lavoratrici gestanti / madri circa il divieto di effettuare operazioni di trasporto di carichi pesanti sia a braccia e spalle, sia con carretti, carrelli, sedie a rotelle o simili	A MEDIO T.
2	ribadire disposizioni alle lavoratrici gestanti / madri circa il divieto di effettuare operazioni di trasporto di carichi pesanti sia a braccia e spalle, sia con carretti, carrelli, sedie a rotelle o simili	A BREVE T.
L2	MOVIMENTAZIONE MANUALE DI GRAVI BIOLOGICI	priorità di attuazione
1	impartire disposizioni alle lavoratrici gestanti circa il divieto di effettuare operazioni di movimentazione di gravi biologici indipendentemente dal peso dei bimbi o degli alunni	A BREVE T.
L3	UTILIZZO DI SCALE PORTATILI	priorità di attuazione
1	impartire disposizioni alle lavoratrici gestanti / madri circa il divieto di utilizzare scale portatili di qualsiasi tipo	A BREVE T.
2	impartire disposizioni alle lavoratrici gestanti / madri circa il divieto di utilizzare qualsiasi tipo di mezzi provvisori di fortuna per raggiungere p.ti o zone elevate non raggiungibili da terra	A BREVE T.
L5	LAVORI CHE COMPORTANO UNA STAZIONE IN PIEDI PER PIÙ DI METÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	priorità di attuazione
1	per le lavoratrici madri svolgenti mansioni che comportano la stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro, nell'impossibilità di cambio di mansioni o di adozioni di misure organizzative, concedere l'astensione anticipata dal lavoro	A BREVE T.
2	per le lavoratrici madri svolgenti mansioni che comportano la stazione in piedi per meno di metà dell'orario di lavoro ma comunque per un periodo significativo di stazione eretta, valutare la possibilità di adottare una modifica temporanea degli orari di lavoro od una parziale ridefinizione delle mansioni da esse svolte	A MEDIO T.
L6	LAVORI CHE COMPORTANO FREQUENTI E/O PROLUNGATE ASSUNZIONE DI POSTURE PARTICOLARMENTE AFFATICANTI	priorità di attuazione
1	per le lavoratrici madri svolgenti mansioni che comportano la stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro, nell'impossibilità di cambio di mansioni o di adozioni di misure organizzative, concedere l'astensione anticipata dal lavoro	A BREVE T.
2	per le lavoratrici madri svolgenti mansioni che comportano la stazione in piedi per meno di metà dell'orario di lavoro ma comunque per un periodo significativo di stazione eretta, valutare la possibilità di adottare una modifica temporanea degli orari di lavoro od una ridefinizione delle mansioni	A BREVE T.
3	per le lavoratrici madri svolgenti mansioni che comportano frequenti piegamenti delle ginocchia o del tronco oppure l'assunzione di posture incongrue degli arti o del tronco, valutare la possibilità di adottare una modifica temporanea degli orari di lavoro od una ridefinizione delle mansioni	A BREVE T.
L8	POSSIBILE ESPOSIZIONE A URTI, COLPI IMPROVVISI CONTRO IL CORPO	priorità di attuazione
1	in via preventiva, ove possibile, evitare alle lavoratrici gestanti l'affidamento di compiti di sorveglianza degli alunni nei corridoi durante i periodi di ricreazione e durante la sorveglianza ai pasti	A BREVE T.

2	analoga considerazione per le lavoratrici gestanti che svolgono attività lavorativa in locali ove la ristrettezza dei luoghi, dei passaggi o dove le non adeguate modalità di deposito dei materiali in relazione alla superficie disponibile comportino un incremento dell'esposizione al rischio	URGENTE
---	--	----------------

L9	LAVORI COMPORTANTI ASSISTENZA A PERSONE CON GRAVI DISABILITÀ MOTORIE E/O COGNITIVE	priorità di attuazione
1	in presenza di alunni con disabilità motorie e/o cognitive gravi con comportamenti motori sconsiderati, improvvisi e/o violenti, adottare misure organizzative al fine di eliminare l'esposizione al rischio alle lavoratrici gestanti	URGENTE
2	nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita ad altra mansione, prevedere l'astensione anticipata dal lavoro	A BREVE T.

L10	LAVORI A BORDO DI TRENI, PULLMAN, AUTOVETTURE E/O ALTRO MEZZO DI TRASPORTO	priorità di attuazione
1	in via preventiva, ove possibile, evitare alle lavoratrici gestanti l'affidamento di compiti di accompagnamento su veicoli a motore degli alunni per trasferimenti e/o gite scolastiche	A MEDIO T.

L13	MANIPOLAZIONE DI AGENTI CHIMICI A MODERATA PERICOLOSITÀ (Xi)	priorità di attuazione
1	consultare le schede di sicurezza degli agenti chimici utilizzati dai collaboratori scolastici per la pulizia dei locali al fine di verificare la presenza di principi attivi potenzialmente pericolosi per il feto e/o per l'allattamento	A BREVE T.
2	segnalare alle lavoratrici gestanti la necessità di segnalare al proprio medico di riferimento eventuale ipersensibilità personale o allergie agli agenti chimici	A BREVE T.

L15	ESPOSIZIONE NON INTENZIONALE AD AGENTI BIOLOGICI	priorità di attuazione
1	effettuare l'informazione sul rischio e richiedere alla lavoratrice di consultare il proprio medico di riferimento al fine di evitare che un possibile contagio comporti la necessità di assumere farmaci dannosi o pericolosi per il feto o durante l'allattamento	A BREVE T.

L17	PRESENZA DI PERIODI DI CONTAGIO DERIVANTI DAI CONTATTI CON IL PUBBLICO O CON PARTICOLARI STRATI DI POPOLAZIONE, SPECIE IN PERIODI DI EPIDEMIA	priorità di attuazione
1	effettuare l'informazione sul rischio e richiedere alla lavoratrice di consultare il proprio medico di riferimento al fine di evitare che un possibile contagio comporti la necessità di assumere farmaci dannosi o pericolosi per il feto o durante l'allattamento	A BREVE T.

L18	POSSIBILE ESPOSIZIONE A TOXOPLASMA ED AL VIRUS DELLA ROSOLIA	priorità di attuazione
1	effettuare l'informazione sul rischio e richiedere alla lavoratrice gestante di consultare il proprio medico di riferimento al fine di evitare che un possibile contagio comporti la necessità di assumere farmaci pericolosi per il feto	A BREVE T.
2	per le lavoratrici gestanti prive di difese immunitarie concedere l'immediata astensione dal lavoro	URGENTE

L20	ESPOSIZIONE A RUMORI ELEVATI E/O IMPULSIVI	priorità di attuazione
1	valutare la possibilità di ridurre il rischio mediante l'adozione di misure organizzative e/o gestionali, soprattutto per quanto riguarda il personale incaricato della sorveglianza degli alunni durante le ricreazioni, le attività di gioco libero, la sorveglianza ai pasti nei refettori con elevata presenza di alunni	A BREVE T.

L23	ESPOSIZIONE A STRESS LAVORO CORRELATO	priorità di attuazione
1	per le lavoratrici gestanti e/o madri adottare misure organizzative volte a ridurre l'esposizione al rischio per quanto riguarda i carichi e gli orari di lavoro	A MEDIO T.
2	per le classi con elevato numero di alunni valutare il possibile avvicendamento della lavoratrice con altro personale interno	A MEDIO T.
3	per le classi con presenza di alunni iperattivi, oppositivi e/o con deficit dell'attenzione valutare il possibile avvicendamento della lavoratrice con altro personale interno o la possibilità di affiancamento in aula di altro personale	A MEDIO T.

L25	COMPORTAMENTI AGGRESSIVI DA PARTE DI TERZI	priorità di attuazione
1	in presenza di alunni con disabilità motorie e/o cognitive gravi con comportamenti motori sconsiderati, improvvisi e/o violenti, adottare misure organizzative al fine di eliminare l'esposizione al rischio alle lavoratrici gestanti	URGENTE
2	nell'impossibilità di contenere o ridurre l'esposizione al rischio oppure di procedere ad un cambio di mansioni oppure di classe, concedere l'astensione anticipata dal lavoro	URGENTE

4. CONCLUSIONI

Dopo aver considerato tutte le possibili mansioni a cui potrebbero essere adibite le lavoratrici, aver quantificato il rischio in funzione del periodo:

- **periodo della gravidanza**, che va dal momento del concepimento alla nascita del bambino;
- **primo periodo di allattamento**, che va dalla nascita fino al compimento del settimo mese del bambino;

sono stati individuati sulla base della specifica normativa di riferimento le misure di tutela.

Pertanto in tali casi occorrerà adibire la lavoratrice ad attività che non la espongano ai rischi individuati o, nella comprovata impossibilità di ricollocamento, provvedere alla temporanea sospensione della lavoratrice, secondo le modalità definite dalle vigenti normative.

La diminuzione del rischio al passare del tempo, per taluni fattori di rischio, è legata alla considerazione che, con il crescere del bambino si registra una crescente autonomia dello stesso dalle funzioni dell'allattamento materno, e un ristabilirsi graduale delle condizioni psico-fisiche della madre, tali da garantire i requisiti necessari allo svolgimento dei compiti assegnati.

Qualora una lavoratrice faccia parte della squadra di emergenza, si dovrà provvedere alla sua sostituzione dalle attività in questione durante tutto il periodo della gravidanza.

Pertanto, non appena il Datore di lavoro viene a conoscenza dello stato di gravidanza di una dipendente sarà tenuto a mettere in attuazione le procedure di valutazione più idonee in base alle informazioni contenute nel presente documento e quelle evidenziate dal controllo del medico competente, utilizzando il modello schematico riportata in allegato; quest'ultimo sarà archiviato, successivamente nell'apposito registro.

Il presente documento di valutazione del rischio per lavoratrici in gravidanza e puerperio:

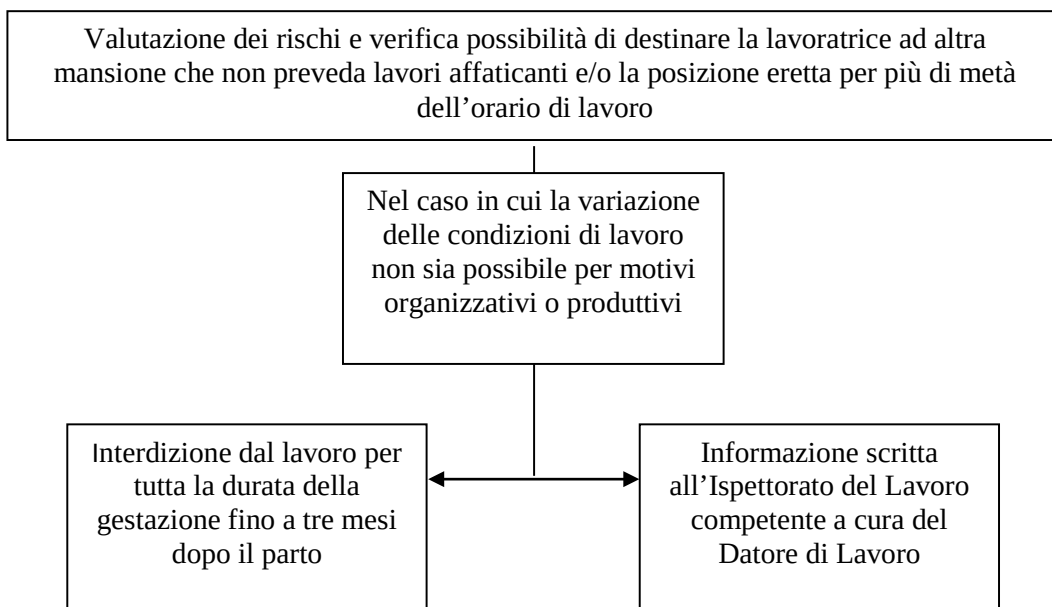
- è stato redatto ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

PROCEDURA

OGNI LAVORATRICE IN STATO DI GRAVIDANZA È TENUTA AD:

- Evitare da subito l'esposizione alle attività a rischio per le lavoratrici gestanti riportate nella stessa valutazione dei rischi in gravidanza, avvertendo del proprio stato il Dirigente Scolastico.
- Far pervenire, appena possibile all'ufficio amministrativo della sede di appartenenza il certificato medico attestante lo stato di gravidanza, contenente le indicazioni della data presunta del parto.
- Rivolgersi direttamente in caso di "gravidanza a rischio" e /o in caso di complicità della gravidanza stessa, alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio di residenza, presentando idoneo certificato medico (rilasciato ad es. dal Medico Specialista Ginecologo) al fine di ottenere l'astensione anticipata dal lavoro (Legge 1204/71 art. 5 lett. a).
- In caso di disturbi o patologie varie (malattie "comuni "), basta presentare il certificato del medico curante all' Amministrazione (Datore di Lavoro).
- Rivolgersi al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e/o all'Organo di Vigilanza e/o Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio ove è ubicata l'Azienda e/o al Medico Competente se ritiene che non siano stati tutelati i propri diritti a causa delle decisioni assunte dall' Amministrazione (Datore di Lavoro).
- Far pervenire al datore di lavoro **entro 15 giorni dal parto**, il certificato medico attestante la data dell'avvenuto parto.
- Per l'attività amministrative che non comportino astensione anticipata, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente dalla data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il Medico Specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato), e il Medico Competente, attestino che tale operazione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

MODIFICA DELL'ORARIO DI LAVORO O DELLA MANSIONE



Dopo il parto, coerentemente con le considerazioni e valutazioni di cui alla presente relazione, le lavoratrici potranno riprendere la normale attività lavorativa, con le seguenti prescrizioni, anche in riferimento a quanto riportato agli allegati A, B e C al D.Lgs. 151/2001:

- fino a 7 mesi dopo il parto, è opportuno che le lavoratrici non siano addette all'esecuzione di operazioni che comportino esposizione a movimentazione dei carichi, a rischi chimici e a rischi fisici;
- fino a sette mesi dopo il parto, è da evitare l'utilizzo, da parte delle lavoratrici, sistematico di scale per l'esecuzione delle operazioni di pulizia;
- le lavoratrici in allattamento dovranno essere destinate ad attività che non prevedano il trasporto manuale di carichi (es. privilegiare ambienti nei quali vengono utilizzati carrelli con secchi per MOP e non secchi da movimentare "a braccia").

Per quanto riguarda il periodo di puerperio ed allattamento, per il personale che espleta attività di carattere amministrativo, non si rilevano prescrizioni particolari, anche alla luce di quanto riportato negli allegati A, B e C del D.Lgs. 151/2001.

5. MODULISTICA

In questa ultima sezione si riportano i fac simile per:

- Informativa da consegnare alle lavoratrici dell'Istituto.
- Richiesta di allontanamento per interdizione dal lavoro per lavoratrici madri addette al lavoro vietati e pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino (modulo 1):
da inviare da parte del Datore di Lavoro alla Direzione Provinciale del Lavoro competente del territorio.
- Richiesta di autorizzazione alla proroga dell'astensione obbligatoria dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto. Art. 7 D.L.vo 151/2001.

INFORMAZIONE DELLE LAVORATRICI

Le informazioni fornite alle lavoratrici in età fertile vengono riportate nel documento di informazione, consegnato ad ognuna, al fine di ottemperare agli obblighi di informazione previsti dall'art.36 del D.Lgs. 81/08, richiamato dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 151/2001.

Astensione obbligatoria anticipata o prorogata

(art. 17 del D.Lgs. 151/2001 – Testo Unico delle norme a tutela e sostegno della maternità e della paternità; art. 18 del d.p.r. 1026/1976)

Il divieto di prestare l'attività lavorativa è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando la lavoratrice è occupata in lavori che, in relazione allo stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. L'anticipazione è disposta dal Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro (DPL) competente in base alla residenza abituale della lavoratrice.

Prima dell'inizio del congedo "ordinario" di maternità (2 mesi precedenti la data presunta), il Servizio ispezione della DPL può comunque disporre, sulla base di accertamenti medici effettuati dal Servizio sanitario nazionale, uno o più periodi di interdizione anticipata dal lavoro in favore delle lavoratrici in stato di gravidanza per uno dei seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna del bambino;
- c) quando, la lavoratrice addetta al trasporto ed al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi ed insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni.

Nei casi previsti dalle lett. b e c, l'interdizione può essere prorogata dal Servizio ispezione fino ai sette mesi dopo il parto.

La lavoratrice che si trova nelle condizioni previste dalla lett. a) deve presentare al Servizio ispezione del lavoro della DPL competente in base alla propria residenza abituale:

- la domanda di interdizione anticipata;
- il certificato medico di gravidanza;
- il certificato medico attestante le gravi complicanze della gravidanza oppure le preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

qualunque altra documentazione che ritenga utile.

Il Servizio ispezione della DPL, sulla base di accertamenti medico-sanitari, che sono effettuati a cura del Servizio Sanitario Nazionale, emette il provvedimento entro 7 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.

All'atto della ricezione della documentazione, il Servizio ispezione del lavoro rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali verrà presentata dalla lavoratrice al proprio datore di lavoro. In ogni caso, qualora entro il termine di 7 giorni non sia stato emesso il provvedimento del Servizio ispettivo, la domanda si intende accolta.

Il Servizio ispezione del lavoro, comunque, anche oltre il settimo giorno, emette il provvedimento per determinare la durata dell'astensione dal lavoro. Nel frattempo, se il provvedimento del Servizio ispezione non è ancora intervenuto, la lavoratrice deve riprendere il lavoro alla scadenza indicata nel certificato medico da essa presentato. Il provvedimento emanato in ritardo decorre, in ogni caso, dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro.

Nei casi previsti dalle lett. b) o c), l'istanza di interdizione può essere presentata sia dalla lavoratrice sia dal datore di lavoro. Il provvedimento è emesso dal Servizio ispezione del lavoro della DPL entro il termine di 7 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.

L'interdizione decorre in ogni caso dalla data del provvedimento del Servizio ispezione e può essere disposta anche d'ufficio. I provvedimenti di interdizione anticipata o prorogata disposti dal Servizio ispezione del lavoro sono definitivi.

Dopo 180 giorni

(art. 4 e art. 12 del d.p.r. 1026/1976)

Il giorno di inizio della gravidanza coincide con il 300° giorno precedente la data presunta del parto riportata sul certificato medico di gravidanza. Se l'interruzione della gravidanza si verifica dopo i 180 giorni dalla data di inizio della gravidanza, i successivi periodi di assenza dal lavoro certificati dal medico sono assenze di malattia.

Medico dell'ASL

(Art. 76 del D.Lgs. 151/2001)

Il certificato di gravidanza deve essere rilasciato dal medico dell'ASL (Azienda Sanitaria Locale).

Qualora il certificato di gravidanza sia redatto dal medico di base oppure da un medico diverso dal medico della ASL, il datore di lavoro e l'Inps hanno facoltà di accettare i certificati stessi oppure di chiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

Autocertificazione

(artt. 46 e ss. del D.p.R. 445/2000)

E' una dichiarazione presentata in sostituzione delle normali certificazioni per comprovare stati, qualità e fatti nei casi stabiliti dalla legge (data e luogo di nascita, cittadinanza, residenza, stato di famiglia, ecc.). Le autocertificazioni devono essere sottoscritte dal dichiarante il quale deve anche impegnarsi a comunicare prima possibile qualsiasi fatto o circostanza che abbia modificato quanto dichiarato.

Le amministrazioni sono tenute a controllare la veridicità delle autocertificazioni poiché, in caso di dichiarazioni false, il dichiarante è soggetto a sanzioni di carattere penale e amministrativo.

Gli interessati hanno facoltà di utilizzare le autocertificazioni che l'Inps ha predisposto nei diversi moduli di domanda.

Cosa si deve fare per ottenere il provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro? A chi va presentata la domanda?

Finora la competenza spettava solo alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL). Ma ci sono delle novità in materia. Con l'entrata in vigore, dal primo aprile, del Decreto Legge n. 5/2012 sulle semplificazioni, i provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose adesso saranno rilasciati dalla ASL. La Direzione territoriale del Lavoro continuerà ad avere competenza per le altre due ipotesi, ovvero quelle previste dalla lettera b) e c).

Secondo quanto previsto dall'art. 18 del d.p.r. 1026/1976, la lavoratrice che si trovi nelle condizioni indicate dalla lett. a) (gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose) deve recarsi all'organo competente (ora le Asl) munita del certificato medico di gravidanza, del certificato attestante le gravi complicanze della gravidanza nonché di qualunque altra documentazione che possa essere ritenuta utile. Se il suo ginecologo è accreditato al Servizio sanitario nazionale, il suo certificato è sufficiente. Se si tratta di ginecologo non ospedaliero invece l'organo preposto, sulla base di accertamenti medico-sanitari effettuati a cura del Servizio Sanitario Nazionale, emette il provvedimento entro 7 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa. In ogni caso, qualora entro il termine di 7 giorni non sia stato emesso il provvedimento del Servizio ispettivo, la domanda si intende accolta. La lavoratrice in attesa del provvedimento di interdizione si astiene dal lavoro a decorrere dalla data riportata nel certificato di gravidanza a rischio. All'atto della ricezione della documentazione, la DPL rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali verrà presentata dalla lavoratrice al proprio datore di lavoro.

Nei casi previsti dalle lettere b) o c) del comma 2 dell'art. 17 T.U. l'istanza di interdizione può essere presentata sia dalla lavoratrice, sia dal datore di lavoro. Il provvedimento è emesso dal Servizio ispezione del lavoro della DPL entro il termine di 7 giorni decorrenti dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa.

Durante il periodo di maternità anticipata la lavoratrice non è soggetta a visite fiscali.

Qual è il trattamento economico percepito durante l'interdizione anticipata e chi lo paga?

Durante il periodo di anticipata alla futura mamma spetta lo stesso trattamento economico e previdenziale previsto per il congedo "normale" di maternità (indennità economica a carico dell'Inps pari all'80% della retribuzione, integrabile fino al 20% dal datore di lavoro). In generale, per le lavoratrici dipendenti, l'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro. Per le lavoratrici agricole, domestiche e per le lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps, l'indennità è pagata direttamente dall'Inps.

Congedo di maternità

E' un periodo stabilito dalla legge (art. 16 T.U. sulla maternità/paternità) durante il quale è fatto divieto al datore di lavoro di adibire la lavoratrice al lavoro. Comprende il periodo che va dai due mesi antecedenti alla data presunta del parto ai tre mesi successivi al parto. In caso di parto prematuro, sono computati nel periodo di congedo dopo il parto i giorni non goduti prima del parto. Per le libere professioniste iscritte alla gestione separata, l'astensione dal lavoro durante i predetti periodi di congedo è condizione per avere il diritto all'indennità di maternità. La lavoratrice, prima dell'inizio del congedo di maternità, presenta al datore di lavoro e all'Inps il certificato medico di gravidanza contenente la data presunta del parto. Detto certificato è redatto dal medico del SSN o con esso convenzionato. E' facoltà del datore di lavoro e dell'Inps accettare i certificati redatti da medici diversi (art. 76 T.U.).

Flessibilità del congedo di maternità

E' la possibilità di lavorare nel corso dell'ottavo mese, recuperando i giorni di congedo non goduti prima del parto nel periodo di congedo dopo il parto. Ai fini della flessibilità la lavoratrice deve acquisire, entro la fine del 7° mese, le certificazioni sanitarie, redatte dal medico specialista del SSN e dal medico aziendale, attestanti che la prosecuzione dell'attività nel corso dell'ottavo mese non è pregiudizievole per la lavoratrice e per il nascituro. Tali certificazioni vanno presentate al datore di lavoro e all'Inps di residenza o domicilio della lavoratrice.

Congedo parentale, anche noto come “maternità facoltativa”

Consiste in un periodo di astensione facoltativa fruibile dai genitori lavoratori dipendenti, in modo continuativo o frazionato. La madre può beneficiare del congedo parentale a partire dalla fine del congedo obbligatorio di maternità e le spettano 6 mesi continuativi o frazionati, dopo l'astensione obbligatoria, fino a 8 anni di vita del bambino. Al padre spettano 6 mesi continuativi o frazionati elevabili a 7 nel caso in cui abbia effettuato 3 mesi di astensione dal lavoro, fino a 8 anni di vita del bambino. Complessivamente i due genitori non possono superare il limite di 11 mesi. La relativa indennità economica è pari al 30% della retribuzione fino al 3° anno di vita del bambino e spetta per un periodo massimo complessivo di 6 mesi. Per i periodi di congedo ulteriori – ovvero quelli che superano i 6 mesi, oppure per i periodi fruiti oltre i 3 anni e fino agli 8 anni, l'indennità spetta solo a condizione che il reddito del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione annualmente stabilito dalla legge (per l'anno 2011, il limite reddituale è stato pari ad euro 15.191,47). La domanda di congedo parentale va presentata al datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto alla data di inizio della fruizione. La domanda all'Inps va presentata prima dell'inizio del periodo di congedo parentale.

Riposi per allattamento

I riposi giornalieri c.d. “per allattamento”, disciplinati dagli articoli 39 e seguenti del T.U., consentono alla madre lavoratrice dipendente di astenersi dal lavoro, durante il primo anno di vita del bambino, per due ore al giorno, se l'orario contrattuale di lavoro è pari o superiore alle sei ore, oppure per un'ora, se l'orario contrattuale di lavoro è inferiore alle sei ore. I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore dipendente in alternativa alla madre che non se ne avvalga. La distribuzione dei riposi nell'arco della giornata lavorativa va concordata con il datore di lavoro.

SCHEDA DA COMPILARE

MODELLO SCHEMATICO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI LAVORATRICE
IN STATO DI GRAVIDANZA

Nome della Lavoratrice: _____

Data della Comunicazione al Datore di Lavoro del proprio stato di gravidanza _____

Settimana/Mese di gravidanza (alla data della comunicazione) _____

Settimana/Mese di gravidanza (alla data odierna) _____

Eventuali Prescrizioni/limitazioni riportate sul certificato Medico presentato dalla lavoratrice _____

TIPO	Mansione della lavoratrice	
A	Amministrativa con utilizzo VDT	
B	Amministrativa senza utilizzo VDT	
C	Personale esterno temporaneamente presente per progetti didattici complementari	
D	Personale scuola infanzia	
E	Addetto distribuzione pasti	
F	Personale docente e/o assistente	
G	Personale ausiliario	

	Aree di Lavoro
	Scuola dell'infanzia Via.....N° 2 (.....) - Cap:..... Telefono:;
	Scuola primaria
	Scuola secondaria di I grado

ATTREZZATURE UTILIZZATE

In base alla valutazione del rischio lavoratrici in stato di gravidanza si rileva che la mansione attualmente svolta dalla sig.ra _____

☐ È compatibile con il proprio stato di Gravidanza

☐ Non è compatibile con il proprio stato di Gravidanza

MISURE PREVISTE

- 1 ☐ Interdizione dall'attività lavorativa **a partire da oggi;**
- 2 ☐ Interdizione prevista dall'attività lavorativa a partire da _____
- 3 ☐ Cambio di mansione a partire da oggi
- 4 ☐ Cambio di mansione a partire da _____
- 5 ☐ Proseguimento della attuale mansione senza limitazioni
- 6 ☐ Proseguimento della attuale mansione con le seguenti limitazioni (da intendersi come disposizioni di servizio in materia di sicurezza):

Nei casi 3 e 4 la mansione passa da _____ a _____

Nei casi **2-3-4-5-6** la prossima verifica e valutazione è prevista per il giorno _____. La lavoratrice si presenterà pertanto presso _____ alle ore _____ senza ulteriori comunicazioni da parte dell'Amministrazione.

La lavoratrice si impegna a comunicare qualsiasi complicazione, problema o variazione delle proprie condizioni che nel contempo dovesse intervenire, a produrre eventuali ulteriori certificati medici attestanti la necessità di modificare o a richiedere di anticipare la verifica prossima programmata

Eventuale documentazione allegata:

DATA DELLA VERIFICA _____

La Lavoratrice

.....

Il Datore di Lavoro (o il delegato)

.....
...

DOMANDA PER L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

AL DIRIGENTE SCOLASTICO

La sottoscritta _____ nata a _____
 il _____ in servizio presso codesta istituzione scolastica in qualità di _____
 _____ con contratto a tempo
 indeterminato/determinato.

CHIEDE

di poter usufruire dell'astensione obbligatoria prevista dall'art. 16 del D.L. 26 marzo 2001, n. 151
 a decorrere dal _____ visto che la data presunta del parto è il
 _____.

A tal fine allega il certificato medico di gravidanza.

Data _____

Firma

DOMANDA PER L'ASTENSIONE ANTICIPATA**MOD. N. 1****ALLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI**

Oggetto: Richiesta di autorizzazione astensione anticipata dal lavoro prima della data del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro pre-parto. Art. 7 D.L.vo 151/2001

La sottoscritta _____ nata a _____ il _____

residente in _____ C.A.P. _____ via _____

in qualità di _____ (mansione) in servizio presso l'Istituto Comprensivo

"Picentia" ubicato in via Liguria Pontecagnano Faiano (Sa)

C H I E D E**ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 del D. Lgs. 151/01, sulla tutela delle lavoratrici madri, di essere autorizzata ad assentarsi dal lavoro, prima della data del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro pre-parto, per uno dei seguenti motivi:**

- Art. 17 comma 2 lett. A): gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza di cui all'allegata certificazione sanitaria, rilasciata in data _____

per il periodo dal _____ al _____

- Art. 17 comma 2 lett. B): condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino per il periodo dal _____ al _____

Specificare dettagliatamente i lavori faticosi ed insalubri a cui è adibita la lavoratrice:

La sottoscritta dichiara di essere al _____ mese di gravidanza con data presumibile del parto il per il

Firma dell'interessata

Allega la seguente documentazione:

*DVR Tutela della salute delle lavoratrici madri nei luoghi di lavoro**Istituto Comprensivo Statale "Picentia" rev. novembre 2025*

n. _____ certificato medico.

DOMANDA PER L'ASTENSIONE POST PARTUM

ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
VIA
.....

Oggetto: Richiesta di autorizzazione alla proroga dell'astensione obbligatoria dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto. Art. 7 D.L.vo 151/2001

La sottoscritta _____ nata a _____ Prov. (____) il _____ residente a _____
_____, (Prov. _____), via _____ nr. _____ Tel. _____
_____ madre di _____ nato/a _____
a _____ Prov. (____) il _____ dipendente
_____ sito in via _____ nr. _____
tel. _____, occupata in qualità di _____ per nr. _____ ore
settimanali con rapporto di lavoro a tempo _____

C H I E D E

l'autorizzazione alla proroga dell'astensione obbligatoria dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto ai sensi dell'art. 7 del D.L.vo nr. 151/2001.

A tal fine dichiara di essere consapevole delle sanzioni penali cui può incorrere, previste dall'art. 76 del Testo Unico delle disposizioni legislative regolamentari in materia di documentazione amministrativa, emanate con D.P.R. 28/12/200 n. 445, in caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci e della decadenza dei benefici conseguiti a seguito di provvedimento adottato in base ad una dichiarazione rilevata, successivamente, non corrispondente al vero.

Allega:

certificato di nascita del figlio

certificazione medica

_____ li, _____

In fede



Modulo INL 11.1

RICHIESTA DI INTERDIZIONE ANTICIPATA/POST PARTUM DAL LAVORO PER LAVORATRICI MADRI ADDETTE A LAVORI VIETATI O PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DELLA DONNA E DEL BAMBINO

D. Lgs 26/03/2001, n. 151 e s.m.i. - art. 17, comma 2, lett. b) e c)
(istanza lavoratrice)

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

La sottoscritta _____ nata a _____

il _____ residente a _____ CAP _____

via _____ n _____ telefono _____

e-mail¹ _____ CF _____
☐ occupata dal _____ presso la Ditta/Società/Amministrazione _____

con sede nel comune di _____ prov _____

CAP _____ via _____ n _____ telefono _____

fax _____ e-mail _____ luogo di lavoro

nel comune di _____ prov² _____

CAP _____ via _____ n _____

Settore di attività

PRIVATO

- ☐ Sanità
☐ Industria
☐ Servizi
☐ Ristorazione
☐ Pulimento
☐ Ricerca
☐ Trasporto
☐ Altro (specificare): _____

PUBBLICO

- ☐ Sanità
☐ Ricerca
☐ Forze di Polizia
☐ Personale militare femminile
☐ Trasporto
☐ Altro _____

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

- ☐ a tempo indeterminato
☐ a tempo determinato con scadenza il _____
☐ altro (specificare): _____

con la qualifica di (barrare le caselle che interessano)

- ☐ operaio
☐ impiegato
☐ quadro
☐ dirigente

con contratto di lavoro (barrare le caselle che interessano)

- ☐ a tempo pieno, con orario di lavoro dalle _____ alle _____ per n. _____ gg. settimanali
☐ senza turni
☐ con turni - (specificare) _____

¹ L'indicazione dell'indirizzo mail consente tempi rapidi di comunicazione

² La provincia del luogo di lavoro determina la competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro a rilasciare il provvedimento di interdizione





- ☐ a tempo parziale (specificare la percentuale _____)
- ☐ verticale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro _____)
- ☐ orizzontale (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____
- ☐ misto (specificare i giorni/periodi e l'orario di lavoro) _____
- ☐ senza turni
- ☐ con turni - (specificare) _____

☐ assente dal _____ al _____ per _____
(compilare solo se ricorre l'ipotesi e specificare se malattie, ferie, etc).

CHIEDE

- ☐ l'interdizione dal lavoro ai sensi dell'art. 17 - 2° comma - lett b) e c) del D.Lgs 151/2001, fino al periodo di cui all'art. 16 primo comma lett. a), trovandosi al ____ mese di gravidanza (data presunta del parto ____ / ____ / ____)

A tal fine allega:

- Certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto;
- Dichiarazione del datore di lavoro con l'indicazione della mansione o il lavoro vietati cui è adibita la sottoscritta e con la precisazione dell'impossibilità di adibirla ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.

- ☐ l'interdizione dal lavoro ai sensi dell'art. 17 - 2° comma - lett b) e c) del D.Lgs 151/2001, fino al 7° mese dal parto avvenuto in data ____ / ____ / ____ (la richiesta per l'astensione fino a 7 mesi dopo il parto DOVRA' essere presentata DOPO l'avvenuto parto)

A tal fine allega:

- Certificato di nascita del figlio o autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000;
- Certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto;³
- Dichiarazione del datore di lavoro con l'indicazione della mansione o il lavoro vietati cui è adibita la sottoscritta e con la precisazione dell'impossibilità di adibirla ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda.

e dichiara di avere presentato al proprio datore di lavoro il certificato medico di gravidanza/ certificato di nascita in data _____

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate".

L' informativa INL-GDPR03.11 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

_____, Li _____

Firma della lavoratrice ⁴

³ Ai fini dell'interdizione post partum il certificato medico di gravidanza attestante la data presunta del parto va allegato solo nel caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

⁴ Il presente modulo, compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi, deve essere sottoscritto ed inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'Ufficio competente. La sottoscrizione può essere apposta in modalità digitale o autografa; in tale secondo caso la scansione della richiesta con firma autografa dovrà essere accompagnata da una copia del documento di identità in corso di validità di chi sottoscrive. In alternativa l'interessata potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro ovvero delegare un terzo alla consegna, munendolo di apposita delega scritta e di copia del documento di identità della delegante.

