

Agg. al 01/09/2025

TUTELA DELLE LAVORATRICI E DELLA MATERNITÀ

Rischi per la donna in gravidanza e puerperio

(D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. e D.Lgs. 151/01)

Il Dirigente Scolastico

**Responsabile del Servizio Protezione
Prevenzione (RSPP)**

Ing. Alfonso Tassoni

Per presa visione **Rappresentante
dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

Il Medico Competente

Sommario

<u>PREMESSA</u>	3
<u>CAMPO DI APPLICAZIONE</u>	3
<u>TUTELA DELLA MATERNITA' – QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO</u>	3
<u>DIRITTI DELLE LAVORATRICI MADRI</u>	4
<u>ELENCO PERSONALE</u>	6
<u>IDENTIFICAZIONE E MANSIONI DEI GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI</u>	6
<u>MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE NELLA VALUTAZIONE E MOTIVAZIONI</u>	13
<u>PROCEDURE AMMINISTRATIVE</u>	14
<u>SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE</u>	15

PREMESSA

Il datore di Lavoro nell'ambito della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori prevista dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08, deve considerare anche i rischi riguardanti le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto. La valutazione dei rischi dovrà essere effettuata "ad hoc", secondo quanto prescritto dal decreto legislativo 26.03.2001 n.151, con particolare riguardo all'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici e prendendo in esame tutti gli aspetti dell'attività lavorative per identificare pericoli e probabili cause di lesioni o danni, e stabilire in quale modo tali cause possono essere rimosse, in maniera tale da eliminare o ridurre i rischi. A seguito della valutazione, il Datore di Lavoro dovrà adottare le necessarie misure di Prevenzione e Protezione affinché sia evitata l'esposizione delle lavoratrici madri ai rischi eventualmente presenti.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Le norme per la tutela della maternità riportate nel presente documento si applicano alle lavoratrici come definite dall'art.2 comma 1 lettera e del D.Lgs. 151/01: "Per lavoratrici, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono le dipendenti, comprese quelle con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché le socie lavoratrici di cooperative".

TUTELA DELLA MATERNITA' – QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO

In data 27 aprile 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53", che ha riunito in sé le disposizioni legislative vigenti in materia.

In sintesi, i punti salienti della normativa che devono guidare il processo di valutazione dei rischi teso a tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici madri, sono i seguenti:

- E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, durante la gravidanza e in determinati casi fino a 7 mesi dopo il parto (art. 7 D.Lgs 151/01).

I lavori vietati e il corrispondente periodo di divieto sono riportati negli allegati A e B del D. Lgs 151/01, cui si rimanda ai paragrafi successivi.

- E' vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dal momento di accertamento dello stato di gravidanza e fino ad un anno di età del bambino (art. 53 D.Lgs 151/01).

- Fermi restando i lavori vietati, il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, i processi o le condizioni di lavoro (art. 11 D.Lgs 151/01)

- I rischi da valutare sono riportati nell'Allegato C del D. Lgs 151/01, cui si rimanda ai paragrafi successivi.

E' compito del datore di lavoro valutare preventivamente tutti i rischi per la gravidanza e

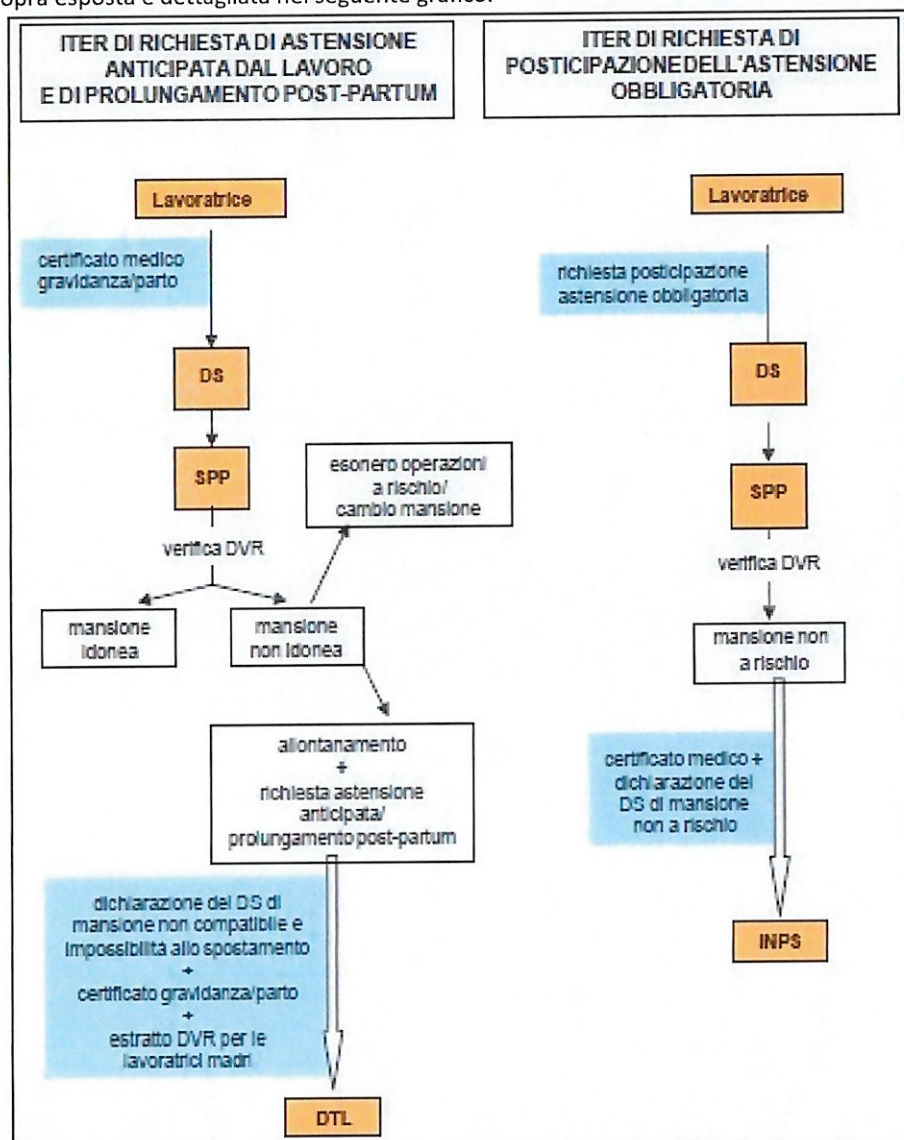
l'allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino. Come precisato inoltre dalla Circolare del Ministero del Lavoro Prot. 3328 del 16/12/2002 detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.

Ecco riportato in sintesi cosa deve fare il datore di lavoro:

- in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico Competente (MC), consultato preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), identifica le mansioni/lavorazioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento,
- provvede ad integrare il documento di valutazione dei rischi art. 28 D.Lgs. 81/08 con l'analisi e l'identificazione delle mansioni/lavorazioni a rischio,

- nel caso in cui in azienda sia presente almeno una mansione a rischio, la ditta informa le lavoratrici in età fertile della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza,
- quando una lavoratrice informa del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro questi verifica se la mansione svolta rientra tra i lavori a rischio per la gravidanza (lavori vietati ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. 151/01 o presenza di rischi per le lavoratrici gestanti valutati ai sensi dell'art.11 comma 1 del medesimo decreto), anche richiedendo eventualmente il parere del MC
- nel caso di lavoro a rischio il datore di lavoro procede alle seguenti azioni:
 - modifica le condizioni di lavoro ai fini della eliminazione del rischio ovvero qualora ciò non sia possibile procede allo spostamento della lavoratrice ad una mansione non a rischio.
 - Se non vi è possibilità di spostamento ad altra mansione lo comunica all'ispettorato del lavoro competente per territorio, invitando la lavoratrice a presentarsi al Servizio suddetto per presentare la richiesta di astensione anticipata dal lavoro.

La procedura sopra esposta è dettagliata nel seguente grafico.



DIRITTI DELLE LAVORATRICI MADRI

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 26.03.2001 n.151 è stato adottato il "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 2000 n.53" che raccoglie e riordina il complesso delle disposizioni vigenti in materia nonché alcune norme della legge

n. 903/77 in tema di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro. La normativa in argomento disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, disponendo il divieto di adibire al lavoro le donne nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi.

Il D.Lgs. 151/01, innovando la terminologia usata nelle norme vigenti in materia, al Capo III, intitolato "Congedo di maternità", disciplina tutte le ipotesi di interdizione dal lavoro ed accoglie entrambe le novità introdotte dalla legge n. 53 dell'08.03.2000: in primo luogo, la possibilità per la lavoratrice di posticipare il periodo di astensione obbligatoria di un mese, previa idonea certificazione medica di specialisti del S.S.N., di medico convenzionato o del medico competente dell'Ente e poi recuperare tale mese nel periodo post parto.

I casi regolati da questa normativa sono i seguenti:

- interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze nella gestazione;
- interdizione anticipata dal lavoro per particolari condizioni di lavoro o ambientali o per l'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni;
- interdizione anticipata per lavori gravosi o pregiudizievoli;
- divieto di licenziamento;
- interdizione post-partum;
- flessibilità del congedo di maternità.

Congedi parentali e per malattia del figlio

Entrambi i genitori, fino al compimento degli otto anni di età del bambino (per i figli adottivi o in affidamento fino al 12° anno di età) possono avvalersi di periodi di astensione facoltativa continuativi o frazionati che complessivamente non eccedano il limite di dieci mesi. Il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro è riconosciuto al lavoratore dipendente anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Per quanto riguarda le modalità per l'esercizio del diritto la nuova normativa riconosce a ciascun genitore un periodo di astensione facoltativa di sei mesi elevabile a sette per il padre lavoratore qualora eserciti il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi. In presenza di un solo genitore il limite di astensione è indicato in un massimo di dieci mesi continui o frazionati.

Entrambi i genitori possono, inoltre, fruire di assenze della durata delle malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, previa presentazione del relativo certificato medico, se, invece, il bambino ha un'età compresa tra tre e otto anni ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro senza retribuzione per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno.

I riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice madre due periodi di permessi giornalieri fino ad un anno di età del bambino. I due periodi possono essere cumulati e spettano:

- in misura di un'ora se l'orario è inferiore alle sei ore giornaliere;
- in misura di due ore se l'orario è pari o superiore a sei ore giornaliere.

Qualora la lavoratrice possa avvalersi di strutture aziendali, ad esempio gli asili nido, i suddetti periodi sono ridotti della metà.

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7 (Allegato A (D. Lgs. 151/01))

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.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- 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;
- j) 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;
- k) 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;
- l) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- m) 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

ELENCO PERSONALE

Per l'elenco completo delle lavoratrici presenti nell'anno scolastico in corso nell'Istituto Comprensivo si rimanda alla relazione di valutazione dei rischi di cui il presente documento costituisce allegato.

IDENTIFICAZIONE E MANSIONI DEI GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI

In relazione a quanto sopra specificato, nell'ambito della più generale valutazione dei rischi per la sicurezza e salute delle lavoratrici che operano presso l'Azienda, si è proceduto all'analisi di tutte le situazioni che potrebbero rappresentare un rischio significativo per le lavoratrici madri. In particolare, per ciascun gruppo omogeneo di lavoratrici, sono stati estrapolati e descritti i possibili fattori di rischio che potrebbero comportare un'alterazione dello stato di salute o essere causa di infortunio. A ciascuno di essi è stato associato un livello di rischio medio derivante dalla valutazione dei rischi effettuata per ciascuna realtà operativa. Si sottolinea il fatto che nella valutazione descritta nelle tabelle seguenti si è tenuto conto delle condizioni di lavoro **generalmente** presenti nelle lavorazioni esaminate. Resta inteso che il **datore di lavoro** nel fare riferimento a questi orientamenti **dovrà tenere conto delle specifiche condizioni della propria attività lavorativa** e che in condizioni particolari anche l'Organo di Vigilanza ha la facoltà di disporre l'allontanamento delle lavoratrici madri da condizioni di lavoro o ambientali per situazioni che al di là delle indicazioni riportate negli schemi seguenti vengano valutate pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (art. 7 comma 4 D.Lgs. 151/01).

Si riportano nel seguito le risultanze di tale valutazione.

A tal riguardo occorre osservare che sono state considerate tutte le possibili mansioni a cui potrebbero essere adibite le lavoratrici.

I provvedimenti necessari sono riportati in funzione dei seguenti periodi:

- **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;
- **secondo periodo dell'allattamento**, che dall'ottavo mese di età del bambino arriva fino al compimento del primo anno di vita.

Tali periodi sono stati individuati sulla base della specifica normativa di riferimento, ampiamente riportata nei paragrafi precedenti.

Laddove siano presenti divieti, in tali casi occorrerà, di concerto con il medico competente, 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, registrabile nelle tabelle seguenti 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.

Occorre tuttavia evidenziare che le affermazioni riportate nelle seguenti tabelle, devono essere considerate indicative e quale base di partenza, per il medico competente e il Datore di Lavoro, per le valutazioni specifiche che dovranno essere di volta in volta effettuate per ogni singolo caso, in relazione al plesso frequentato e alla tipologia di attività svolta.

Identificazione gruppi omogenei di lavoratrici:

Gruppi Omogenei di Lavoratori	Fattori di Rischio
G.O. 01: IMPIEGATA	In relazione agli ambienti di lavoro della società oggetto di valutazione, verranno presi in considerazione i seguenti fattori di rischio: 1 ELETTROCUZIONE 2 INCENDIO 3 RUMORE 4 MICROCLIMA 5 RISCHIO CHIMICO 6 RISCHIO BIOLOGICO 7 VIDEOTERMINALI 8 POSTURA 9 STRESS CORRELATO AL LAVORO 10 MOVIMENTAZIONE M.C. 11 INTERAZIONE CON TRAFFICO 12 POLVERI 13 URTI, COLPI, IMPATTI, COMPRESSIONI 14 CADUTA DALL'ALTO 15 CADUTA MATERIALI DALL'ALTO 16 CESOIAMENTO, STRITOLAMENTO 17 PUNTURE, TAGLI, ABRASIONI 18 SCIVOLAMENTI, CADUTE A LIVELLO 19 VIBRAZIONI 20 INVESTIMENTO 21 PROIEZIONE DI OGGETTI 22 AGGRESSIONE FISICA / RAPINA 23 FUMO PASSIVO
G.O. 02: DOCENTE	In relazione agli ambienti di lavoro della società oggetto di valutazione, verranno presi in considerazione i seguenti fattori di rischio: 1 ELETTROCUZIONE 2 INCENDIO 3 RUMORE 4 MICROCLIMA 5 RISCHIO CHIMICO 6 RISCHIO BIOLOGICO 7 VIDEOTERMINALI 8 POSTURA 9 STRESS CORRELATO AL LAVORO 10 MOVIMENTAZIONE M.C.

	11 INTERAZIONE CON TRAFFICO 12 POLVERI 13 URTI, COLPI, IMPATTI, COMPRESSIONI 14 CADUTA DALL'ALTO 15 CADUTA MATERIALI DALL'ALTO 16 CESCOIAMENTO, STRITOLAMENTO 17 PUNTURE, TAGLI, ABRASIONI 18 SCIVOLAMENTI, CADUTE A LIVELLO 19 VIBRAZIONI 20 INVESTIMENTO 21 PROIEZIONE DI OGGETTI 22 AGGRESSIONE FISICA / RAPINA 23 FUMO PASSIVO
G.O. 03: COLLABORATRICE SCOLASTICA	In relazione agli ambienti di lavoro della società oggetto di valutazione, verranno presi in considerazione i seguenti fattori di rischio: 1 ELETTROCUZIONE 2 INCENDIO 3 RUMORE 4 MICROCLIMA 5 RISCHIO CHIMICO 6 RISCHIO BIOLOGICO 7 VIDEOTERMINALI 8 POSTURA 9 STRESS CORRELATO AL LAVORO 10 MOVIMENTAZIONE M.C. 11 INTERAZIONE CON TRAFFICO 12 POLVERI 13 URTI, COLPI, IMPATTI, COMPRESSIONI 14 CADUTA DALL'ALTO 15 CADUTA MATERIALI DALL'ALTO 16 CESCOIAMENTO, STRITOLAMENTO 17 PUNTURE, TAGLI, ABRASIONI 18 SCIVOLAMENTI, CADUTE A LIVELLO 19 VIBRAZIONI 20 INVESTIMENTO 21 PROIEZIONE DI OGGETTI 22 AGGRESSIONE FISICA / RAPINA 23 FUMO PASSIVO

ESPOSIZIONI A RISCHIO IN GRAVIDANZA PER GRUPPI DI LAVORATRICI

G.O. 01 IMPIEGATA

Fattori di rischio	Principali effetti su gestazione e lattazione	Legislazione di riferimento e relativi provvedimenti
Lavoro al videoterminale per almeno 20 ore settimanali. Postura assisa fissa.	I mutamenti propri della gravidanza che interessano i fattori di coagulazione e la compressione meccanica delle vene pelviche da parte dell'utero determinano un rischio relativamente elevato di trombosi o embolia per le donne gestanti. Se durante la gravidanza esse siedono a lungo immobili il riempimento venoso nelle gambe aumenta notevolmente e può provocare una sensazione di dolore e un edema. L'accresciuta lordosi lombare a seguito dell'aumentata circonferenza addominale può determinare dolori muscolari nella regione lombare che possono essere intensificati dal permanere in una determinata postura per un periodo di tempo eccessivamente lungo.	D. Lgs. 151/01 art. 17 COMMA 1 Se non vi è la possibilità di modificare la postura, le pause di riposo e i carichi di lavoro in maniera che siano compatibili con lo stato fisiologico della lavoratrice <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA ANTICIPATO A 3 MESI</u> dalla data presunta del parto (previa valutazione del Medico Competente)

G.O. 02 DOCENTE

Fattori di rischio	Principali effetti su gestazione e lattazione	Legislazione di riferimento e relativi provvedimenti
Attività in postura eretta prolungata	Mutamenti fisiologici in corso di 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. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.	D. Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Movimentazione manuale dei carichi	La movimentazione manuale dei carichi pesanti è ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice è esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza.	D. Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante) D. Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3, 4	Molti agenti biologici appartenenti ai gruppi di rischio 2,3,4 possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare oppure durante e dopo il parto, in caso di allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino. Agenti che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono ad esempio i virus dell'epatite B, C, rosolia, l'HIV, il bacillo della tubercolosi, quello della sifilide, la salmonella, del tifo	D. Lgs 151/01 art 7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D. Lgs 151/01 art.7 all.A lett B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche)

	e il toxoplasma.	D.Lgs 151/01 art 7 all.B lett.A punto 1 lett. B (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,2 (rischio di esposizione ad agenti biologici evidenziato dalla valutazione dei rischi) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u>
Aggressione fisica	Le lavoratrici gestanti e puerpere possono risentire in modo particolare dello stress professionale per vari motivi: - durante e dopo la gestazione intervengono mutamenti ormonali, fisiologici e psicologici, a volte in rapida successione, che possono accrescere la sensibilità allo stress o l'ansietà o la depressione in singole persone; - l'eventuale esposizione a situazioni che comportano aggressività e/o violenza sul posto di lavoro. Se una donna è esposta al rischio di violenza sul lavoro durante la gravidanza, il puerperio o l'allattamento ciò può avere conseguenze nocive da cui possono derivare distacco della placenta, aborto spontaneo, parto prematuro, nascita sotto peso e può essere pregiudicata la capacità di allattamento. Tale rischio riguarda in particolare le lavoratrici a diretto contatto con adolescenti con gravi disabilità motorie e/o cognitive.	D.Lgs 151/01 art.7 comma 4 <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u>

G.O. 03 COLLABORATRICE SCOLASTICA

Fattori di rischio	Principali effetti su gestazione e lattazione	Legislazione di riferimento e relativi provvedimenti
Attività in postura eretta prolungata	Mutamenti fisiologici in corso di 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. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Posture incongrue	E' potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti o in postazioni non sufficientemente adattabili per tenere conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari. La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio.	D.Lgs 151/01 art. 7 all.A lett.G (lavori che obbligano ad una postazione particolarmente affaticante) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Lavoro in postazioni elevate (scale)	E' potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio scale,	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.E

	piattaforme, per il rischio di cadute dall'alto.	<u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Movimentazione manuale dei carichi	La movimentazione manuale dei carichi pesanti è ritenuta pericolosa in gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Con il progredire della gravidanza la lavoratrice è esposta ad un maggior rischio di lesioni causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.F (lavori di manovalanza pesante) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,1,b (rischio da movimentazione manuale di carichi pesanti evidenziato dalla valutazione dei rischi) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA</u>
Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3, 4	Molti agenti biologici appartenenti ai gruppi di rischio 2,3,4 possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare oppure durante e dopo il parto, in caso di allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino. Agenti che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono ad esempio i virus dell'epatite B, C, rosolia, l'HIV, il bacillo della tubercolosi, quello della sifilide, la salmonella, del tifo e il toxoplasma.	D.Lgs 151/01 art 7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett B (rischi per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche) D.Lgs 151/01 art 7 all.B lett.A punto 1 lett. B (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett.A,2 (rischio di esposizione ad agenti biologici evidenziato dalla valutazione dei rischi) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u>
Sostanze o preparati classificati come pericolosi (tossici, nocivi, corrosivi, irritanti)	L'effettivo rischio per la salute costituito dalle singole sostanze può essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio. Un'esposizione occupazionale prevede spesso la presenza di una combinazione di più sostanze, e in questi casi non è sempre possibile conoscere le conseguenze delle interazioni fra le diverse sostanze ed i possibili effetti sinergici che le associazioni chimiche possono produrre. Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle integra ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute. Molte sostanze possono passare dal latte materno al bambino. Molti studi hanno evidenziato il verificarsi di aborti spontanei correlati ad una esposizione occupazionale a numerose sostanze, tra cui solventi organici, gas anestetici e farmaci antiblastici, anche per bassi livelli di esposizione.	D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.A (lavori vietati ai minori ai sensi dei DD.lgss. 345/99 e 262/00) D.Lgs 151/01 art.7 all.A lett.C (malattie professionali) D.Lgs 151/01 art 11 all.C lett,A punto 3 lett. a,b,c,d,e,f, e lett B (esposizione ad agenti chimici pericolosi evidenziata dalla valutazione dei rischi) <u>DIVIETO IN GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO</u> Può essere consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle" (H317), a condizione che il rischio sia evitabile

		con l'uso dei DPI
--	--	-------------------

**VALUTAZIONE DEI RISCHI IN GRAVIDANZA PER AMBIENTE DI LAVORO
E PER GRUPPI DI LAVORATRICI:**

SCUOLA DELL'INFANZIA	
Insegnanti	MANSIONE NON COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA PER I SEGUENTI RISCHI VALUTATI NON RITENIBILI: - Potenziale rischio biologico - Stazione eretta prolungata - M.M.C. occasionale RIENTRO : 3/7 MESI DOPO IL PARTO da valutare caso per caso.
Insegnanti di Sostegno	MANSIONE NON COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA PER I SEGUENTI RISCHI VALUTATI NON RITENIBILI : - Traumatismi (in relazione al tipo di disabilità degli allievi assistiti) - Potenziale rischio biologico - MMC (in relazione al tipo di disabilità degli allievi assistiti) RIENTRO DOPO IL PARTO: da valutare sulla base del tipo di disabilità dell' alunno affidato.
Collaboratrici scolastiche	MANSIONE NON COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA PER I SEGUENTI RISCHI VALUTATI NON RITENIBILI : MMC - Stazione eretta prolungata - Rischio chimico - Potenziale rischio biologico RIENTRO A 7 MESI DOPO IL PARTO

SCUOLA PRIMARIA	
Insegnanti	MANSIONE da valutare in base alle specificità (numero e caratteristiche delle classi) RIENTRO A 3 MESI DOPO IL PARTO.
Insegnanti di Sostegno	MANSIONE NON COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA PER I SEGUENTI RISCHI VALUTATI NON RITENIBILI : - Traumatismi (in relazione al tipo di disabilità degli allievi assistiti) - MMC (in relazione al tipo di disabilità degli allievi assistiti) - Potenziale rischio biologico RIENTRO DOPO IL PARTO: da valutare sulla base del tipo di disabilità dell' alunno affidato.
Collaboratrici scolastiche	MANSIONE NON COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA PER I SEGUENTI RISCHI VALUTATI NON RITENIBILI : - MMC - Stazione eretta prolungata - Rischio chimico - Potenziale rischio biologico RIENTRO A 7 MESI DOPO IL PARTO
Personale amministr./videoterminalisti	MANSIONE COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA

	RIENTRO A 3 MESI DOPO IL PARTO
--	--------------------------------

SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO	
Insegnanti	MANSIONE COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA RIENTRO A 3 MESI DOPO IL PARTO.
Insegnanti di Sostegno	MANSIONE NON COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA PER I SEGUENTI RISCHI VALUTATI NON RITENIBILI : - Traumatismi (in relazione al tipo di disabilità degli allievi assistiti) - MMC (in relazione al tipo di disabilità degli allievi assistiti) - Potenziale rischio biologico RIENTRO DOPO IL PARTO: da valutare sulla base del tipo di disabilità dell' alunno affidato.
Collaboratrici scolastiche	MANSIONE NON COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA PER I SEGUENTI RISCHI VALUTATI NON RITENIBILI : - MMC - Stazione eretta prolungata - Rischio chimico - Potenziale rischio biologico RIENTRO A 7 MESI DOPO IL PARTO
Personale amministr. /videoterminalisti	MANSIONE COMPATIBILE CON LO STATO DI GRAVIDANZA RIENTRO A 3 MESI DOPO IL PARTO

MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE NELLA VALUTAZIONE E MOTIVAZIONI

Nella scuola sono poche le condizioni lavorative incompatibili con il periodo di allattamento:

- **Movimentazione carichi:** qualora sia prevista la sorveglianza sanitaria, ovvero se l'indice di rischio, calcolato secondo le indicazioni UNI EN 1005-2 (costante di peso di 15 kg), è uguale o superiore a 1
- **Traumatismi:** situazione che si potrebbe configurare nell'attività di assistenza di disabili psichiatrici
- **Esposizione a sostanze chimiche:** solo in caso in cui il rischio comporti la sorveglianza sanitaria ("rischio non irrilevante per la salute")- in quelle situazioni con un rischio superiore a "moderato" oppure negli altri casi è necessaria la valutazione del tipo di prodotto impiegato, nonché la quantità e la modalità d'uso.
- **Agenti biologici:** da valutare in base alla situazione epidemiologica attuale.

Alla luce di quanto emerso dalla presente valutazione e riassunto nelle tabelle riportate sopra :

- Le impiegate potranno continuare a svolgere la propria mansione fino al momento del parto (comma 1.1 dell'art.16 del D.Lgs151/01 inserito dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145), a meno che non abbiano una gravidanza a rischio o se non vi è la possibilità di modificare la postura, le pause di riposo e i carichi di lavoro in maniera che siano compatibili con lo stato fisiologico della lavoratrice.

- Scuola dell'Infanzia: interdizione anticipata, per le esposizioni a rischio sopra esposte per categoria, per tutte le lavoratrici e rientro al lavoro dopo 3 mesi da parto per le insegnanti, dopo 7 mesi da parto per le collaboratrici e da valutare sulla base del tipo di disabilità assegnata per le insegnanti di sostegno.
- Scuola Primaria: interdizione anticipata, per le esposizioni a rischio sopra esposte per categoria, per tutte le lavoratrici e rientro al lavoro dopo 3 mesi da parto per le insegnanti, dopo 7 mesi da parto per le collaboratrici e da valutare sulla base del tipo di disabilità assegnata per le insegnanti di sostegno.
- Scuola Secondaria di I Grado: le lavoratrici in gravidanza dovranno presentare il certificato di copertura immunologica per la rosolia e se la copertura è presente le lavoratrici potranno proseguire il servizio altrimenti saranno collocate in interdizione anticipata. Tutte le lavoratrici rientreranno tre mesi dopo il parto eccetto le collaboratrici che rientreranno dopo 7 mesi.
Le insegnanti di sostegno della Scuola Secondaria potranno rimanere in servizio e potranno rientrare prima dei 7 mesi dopo il parto se l'alunno disabile a loro assegnato non presenta situazioni psicofisiche significativamente gravi (rischio aggressioni).

PROCEDURE AMMINISTRATIVE

Le lavoratrici dovranno pertanto informare immediatamente il Dirigente Scolastico del loro stato di gravidanza al fine di attivare le relative tutele.

La lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione, presentando il certificato medico che attesti lo stato di gravidanza, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto.

Il dirigente scolastico è tenuto ad allontanare immediatamente la dipendente da un'eventuale situazione valutata preventivamente a rischio, provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile, dandone comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro.

La mansione alternativa può essere anche di qualifica inferiore senza che comunque la dipendente perda il diritto alla retribuzione relativa alla mansione precedente (art. 7 D.Lgs. 151/02).

Qualora il dirigente scolastico non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro che attiva la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17 lett. b) e c) del medesimo D.Lgs. Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

Il dirigente scolastico deve trasmettere alla DTL i seguenti documenti:

- certificato medico di gravidanza prodotto dalla lavoratrice
- estratto del DVR riferito alle lavoratrici madri
- dichiarazione nella quale precisi i motivi dell'impossibilità allo spostamento di mansione

L'iter di richiesta di astensione anticipata dal lavoro giustificata da problemi connessi alla gravidanza configura un procedimento che, con il DL 5/12, fa capo all'ASL ma non richiede alcun intervento da parte del dirigente scolastico.

Quando il lavoro non comporta rischi particolari e la gravidanza prosegue senza problemi, la norma prevede un periodo di astensione obbligatoria che inizia due mesi prima del parto e termina tre mesi dopo.

La dipendente interessata può richiedere al dirigente scolastico e all'INPS di ridurre ad un mese il periodo d'interdizione obbligatoria prima del parto per estenderlo fino a quattro mesi dopo, purché tale scelta non sia di danno per sé o per il nascituro.

La richiesta deve essere accompagnata da idonea certificazione che attesti l'assenza di controindicazioni, costituita da:

- certificato di un ginecologo appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato
- certificato del medico competente aziendale (solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria), ovvero dichiarazione rilasciata dal dirigente scolastico.

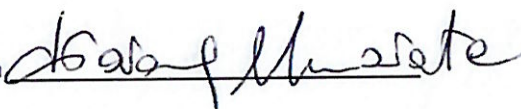
Questa scelta non è esercitabile da chi ha già ottenuto l'interdizione anticipata dal lavoro.

SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE

Il presente documento redatto a conclusione del processo di valutazione condotto dal datore di lavoro, con l'aiuto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente per quanto di sua competenza, del Consulente Tecnico incaricato per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), è stato illustrato nell'ambito di una riunione, alla presenza delle suddette figure tecniche.

Firma per emissione del documento

Il Dirigente Scolastico

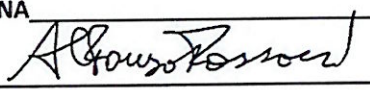
data _____ Firma 

Firme per partecipazione alla stesura del documento

Il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione

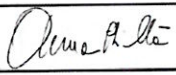
Ing. Alfonso Tassoni

osservazioni _____ NESSUNA

data 01/09/2025 Firma 

Il Medico Competente

osservazioni _____

data _____ Firma 

Il Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza

osservazioni _____

data _____ Firma _____