



Istituto Comprensivo ad indirizzo musicale
"Sac. R. Calderisi"

Via T. Tasso 81030 Villa di Briano (CE)

Codice meccanografico CEIC84000D Codice Fiscale 90008940612

E-mail: ceic84000d@istruzione.it

e-Mail certificata ceic84000d@pec.istruzione.it

sito web: www.iccalderisi.edu.it codice ufficio: UFZQU tel 081 19911330

We prepare for

Cambridge

English Qualifications

I.C. R. CALDERISI-VILLA DI BRIANO
Prot. 0017520 del 04/11/2025
VI-9 (Uscita)

ALLEGATO 1

VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LAVORATRICI IN GRAVIDANZA E PUERPERIO D.Lgs. 151/2001

Valutazione dei Rischi a tutela della Maternità

integrazione del documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi del D.lgs. 81/2008 con le disposizioni dettate dal D.lgs. 151/2001

Il Dirigente Scolastico
(Prof.ssa Emel de Melucci)
Emel de Melucci

Il R.S.P.P.
(Arch. Donatello Diana)
Donatello Diana

INDICE

1. Introduzione.....	3
2. I soggetti tutelati dalla legge.....	3
3. Lavori vietati.	3
4. Quando è vietato adibire al lavoro le donne	4
5. Estensione del divieto.....	4
6. Cosa fare.....	4
7. Percorso.....	4
8. Fase post Partum	6
9. Ripresa attività lavorativa.....	7
10. Riferimenti normativi.....	8
11. Valutazione dei rischi a tutela della maternità.....	8
11.1. Dati identificativi	9
11.2. Valutazione per la mansione di impiegata amministrativa	10
11.3. Valutazione per la mansione Collaboratrice scolastica.....	11
11.4. Valutazione per la mansione insegnante scuola Primaria e Secondaria.....	13
11.5. Valutazione per la mansione di educatrice materna.....	15
12. Firme Responsabili.....	17



1. INTRODUZIONE

La gravidanza produce, fin dall'inizio, numerose modificazioni a carico dell'organismo materno che influenzano le funzioni di molti organi ed apparati. Tali cambiamenti possono condizionare la vita lavorativa della donna sia nel senso di una maggiore suscettibilità allo stress e alla fatica fisica, sia per i possibili danni da agenti nocivi sul prodotto del concepimento.

Le modificazioni fisiologiche indotte dalla gravidanza possono, inoltre, rendere più suscettibile la donna nei confronti dei seguenti fattori di rischio per la salute presenti in ambito lavorativo:

1. rumore;
2. radiazioni;
3. lavoro a turni e notturno;
4. radiazioni ionizzanti;
5. vibrazioni;
6. rischio infettivo;
7. microclima;
8. posture;
9. solventi;
10. antiparassitari;
11. fatica mentale – stress;
12. metalli;
13. movimentazione manuale dei carichi.

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

2.0 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.

Premessa fondamentale è quanto troviamo riportato su questo tema nella *Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 05/10/2000 "La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana", tuttavia*

"condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza"; lo stesso dicasi per il periodo dell'allattamento che la normativa tutela fino al VII mese dopo il parto.

Nell'approccio alla valutazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro, la prima fase è consistita nella identificazione degli stessi (agenti fisici, biologici; processi lavorativi e posture; fatica psicofisica), nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione delle Comunità Europee.

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

2. I soggetti tutelati dalla legge:

I meccanismi di tutela previsti dalla legge sono rivolti a tutte le lavoratrici subordinate, dipendenti di organismi privati e pubblici, comprese le apprendiste, le lavoratrici in contratto di formazione lavoro e part time e le socie delle cooperative. Alle lavoratrici subordinate sono equiparate le socie lavoratrici di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi; le utenti dei servizi di orientamento e formazione scolastica. Si definisce congedo di maternità l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.

Le disposizioni di legge sono applicate alle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il dirigente scolastico del proprio stato.

Per il lavoro part time, la normativa prevede la stessa tutela del lavoro a tempo pieno.

Si ritiene applicabile la legge di tutela anche se il rischio è rappresentato dalla permanenza in piedi per più di metà dell'orario di lavoro qualora vi sia almeno un altro rischio quale fatica fisica, movimentazione dei carichi ecc. La gestante può prendersi dei momenti di riposo durante l'orario di lavoro, previa comunicazione al responsabile.

Il settore dell'educazione è fortemente caratterizzato dalla presenza femminile con una concentrazione particolare nella docenza e nelle mansioni di assistente amministrativo (ex-applicata di segreteria) e di collaboratrice scolastica (ex-ausiliaria, custode, bidella).

Descrizione delle principali mansioni:

a) Insegnante:

E' evidente che ben diversi sono ruoli e rischi di un'insegnante di scuola materna rispetto a quella che opera in una scuola elementare. Se studiare, spiegare, correggere possono essere compiti simili, molto diverse sono le problematiche degli allievi, la fatica fisica e psicologica richiesta.

b) Assistenti amministrative:

Svolgono attività di ufficio analoghe svolte al di fuori della scuola, ma spesso i ritmi di lavoro sono meno compressi e l'ambiente di lavoro è più favorevole. Utilizzo di scale portatili in caso di necessità per il raggiungimento di materiale riposto sui ripiani di archivi o biblioteche.

c) Collaboratrice scolastica:

Le principali attività riguardano ancora la pulizia delle aule, dei servizi comuni, degli uffici, la distribuzione di materiali (merende, sussidi, circolari...), la sorveglianza delle classi in caso di momentanea assenza del docente, lo spostamento di suppellettili, la pulizia degli spazi di pertinenza della scuola. Sono incaricate inoltre dell'assistenza degli alunni portatori di handicap per l'accesso e l'uscita dalla scuola, per l'uso dei servizi igienici e nella loro igiene personale oltre che per tutti l'assistenza a piccoli infortuni ed incidenti.

d) Tecnico di Laboratorio:

Le attività svolte dai tecnici di laboratorio variano a seconda dei laboratori presenti nell'Istituto. In particolare le attività che vengono svolte nel laboratorio di chimica prevedono l'utilizzo di sostanze chimiche in quantità strettamente necessarie alle esperienze didattiche previste, le attività svolte nei laboratori di Fisica invece prevedono l'utilizzo di apparecchiature anche pesanti.

Principali fattori di rischio:

Posture incongrue e movimentazione manuale dei carichi:

Movimentazione manuale dei carichi:

Le collaboratrici scolastiche sono tenute a provvedere allo spostamento di suppellettili e quindi sono sottoposte ai rischi da movimentazione, sollevamento e traino manuale di pesi. La legge 1204 di tutela delle lavoratrici madri stabilisce che non possano essere adibite al sollevamento di pesi le donne in gravidanza sino a 7 mesi dopo il parto.

La movimentazione manuale di carichi pesanti è ritenuta rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Vi possono essere rischi per le puerpere, ad esempio dopo un parto cesareo che può determinare una limitazione temporanea della capacità di sollevamento e di movimentazione. Con il progredire della gravidanza una lavoratrice incinta è esposta a un rischio maggiore di lesioni a seguito della movimentazione manuale di carichi. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata.

Va inoltre ricordato che la natura e l'entità dei rischi di lesioni o di patologie risultanti dai movimenti o dalle posture durante o dopo la gravidanza dipendono da diversi fattori, tra cui:

- la natura, la durata e la frequenza dei compiti/ dei movimenti (movimentazioni manuali che comportano rischi di lesioni);
- il ritmo, l'intensità e la varietà del lavoro;
- la tipologia dell'orario di lavoro e degli intervalli;
- i fattori ergonomici e l'ambiente lavorativo generale (movimenti e posture disagiati, soprattutto in spazi limitati)
- l'adeguatezza e l'adattabilità delle attrezzature di lavoro utilizzate. In questo caso, introdurre o adattare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di sollevamento.

Fattori di stress.

La necessità di una continua attenzione e presenza richiede un notevole impegno per l'insegnante. La vivacità degli alunni le problematiche dell'adolescenza, l'inadeguatezza delle strutture in termini di sussidi e strumenti didattici, di mezzi moderni, di spazi, la carenza di aggiornamento professionale, la pressione dell'utenza sono tutti fattori che concorrono a determinare condizioni di stress. Incidono in modo determinante anche la rigidità dell'organizzazione del lavoro, lo scarso riconoscimento sociale ed economico, la difficoltà a utilizzare integralmente la professionalità acquisita. Non tutte le donne risentono allo stesso modo dei rischi correlati allo stress che variano a seconda del tipo di lavoro. Tuttavia l'affaticamento mentale e psichico, aumenta generalmente durante la gravidanza e nel periodo post-natale a causa dei diversi cambiamenti fisiologici e non, che intervengono.

Rischio infettivo:

L'ambiente di lavoro "scuola", comporta per le donne che vi lavorano una possibile esposizione ad agenti infettivi delle tipiche malattie infettive (morbillo, rosolia...) alcune delle quali (quelle virali), se contratte in gravidanza, possono provocare aborti o malformazioni del feto.

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

Caduta dall'alto

Il lavoratore è esposto al rischio di caduta dall'alto durante l'uso di scale o scalei portatili nelle operazioni di movimentazione dei fascicoli riposti sui ripiani non direttamente accessibili delle scaffalature e degli armadi, nonché per caduta delle scaffalature stesse per carico eccessivo e/o perché non adeguatamente vincolate o per cedimento delle solette/solai per sovraccarico eccessivo. In caso di gravidanza deve essere immediatamente inibito l'utilizzo di scale o scalei portatili e essere eventualmente previsto un cambio di mansione.

3. Lavori vietati:

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

4. Quando è vietato adibire al lavoro le donne:

Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto.

Ove il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra la data effettiva del parto.

Durante i tre mesi dopo il parto.

Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

È vietato adibire le donne al lavoro notturno cioè dalle ore 24 alle ore 6.

5. Estensione del divieto:

Il divieto è anticipato a tre mesi prima del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che in relazione all'avanzato stato di gravidanza siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può decidere l'interdizione dal lavoro per uno dei seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenuti pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino
- quando la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

La lavoratrice è spostata ad altre mansioni nel caso in cui si accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli per lei. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni l'ente competente può disporre l'interdizione al lavoro.

6. Cosa fare:

Il dirigente scolastico:

- valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici;
- informa le lavoratrici sui rischi individuati e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

■ Percorso:

La lavoratrice: accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Dirigente scolastico (DdL) con un certificato medico di gravidanza rilasciato su carta intestata del S.S.N a firma di un medico.

La dipendente esposta a rischio radiologico ha l'obbligo di notificare al DdL il proprio stato di gestazione non appena accertato (risposta positiva al primo accertamento).

Qualora la lavoratrice presenti gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, può presentare alla DPL specifica domanda di astensione per gravidanza a rischio corredata da un certificato rilasciato su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del TU n. 151/2001. Se la DPL non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta.

Dirigente Scolastico:

- a) informa la lavoratrice sui rischi presenti sul luogo di lavoro; sulle attività che devono essere evitate, le precauzioni e i dispositivi di protezione individuale (DPI) da utilizzare; sulle procedure aziendali esistenti a tutela della salute e della sicurezza della stessa e del nascituro; sulle norme di tutela in materia (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.).
- b) tramite i Dirigenti o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), valuta le attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la stessa UO con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento presso altra struttura.
- c) nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'Azienda in attività non a rischio lo segnala alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) che può disporre, sulla base di accertamento medico avvalendosi dei competenti organi del S.S.N., l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (astensione per lavoro a rischio).

Astensione dal lavoro:

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 con esso 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 conteggi 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.
- le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il Dirigente Scolastico, 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 DPL, 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.

8. Fase 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:

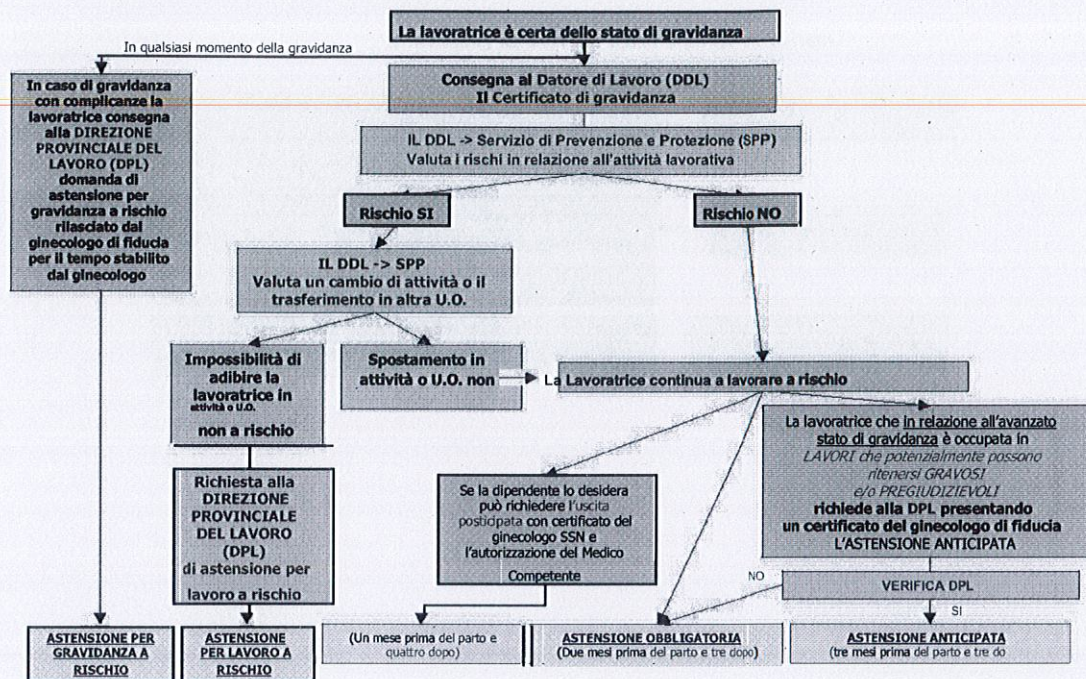
- domanda: per fruire dell'astensione facoltativa deve essere inoltrata al DdL specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, con un preavviso non inferiore ai 15gg, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.
- interessati: può essere richiesta da entrambi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

9. Ripresa attività lavorativa:

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti ed è subordinata all'effettuazione di una visita medica da parte del Medico Competente per rivalutare l'idoneità alla mansione dopo lunga assenza.

- Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il post partum o l'allattamento.
- Periodi di riposo: durante il 1° anno di vita del bambino la lavoratrice ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative anche agli effetti della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Azienda. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.
- Allattamento oltre al 7° mese: in questo caso è necessario richiedere una certificazione del medico, rinnovabile periodicamente ogni 30 giorni, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso (come a titolo esemplificativo e non limitativo gas anestetici, antitumorali, radionuclidi). Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità, che di norma si attesta nel primo anno di vita del bambino.

PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (schema 1)



In caso di PARTO PREMATURO l'ASTENSIONE OBBLIGATORIA ha comunque una durata pari a 5 mesi

RIENTRO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA (schema n° 2)



10. Valutazione dei rischi a tutela della maternità:

Il Dirigente Scolastico provvede alla valutazione dei rischi per la lavoratrice in stato di gravidanza tenendo conto delle disposizioni dettate dal D.lgs. 645/96 il quale prescrive misure di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, *che hanno informato il Dirigente Scolastico del proprio stato.*

11.1. Dati identificativi:

Nome Scuola	Istituto Comprensivo Statale "Sac. R. Calderisi" Via T. Tasso - snc 81030 – Villa di Briano (CE)
Dirigente Scolastico	Dott.ssa Emelde Melucci
Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Arch. Donatello Diana
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Prof. Luigi Autiero

11.2. Valutazione per la mansione di Impiegata Amministrativa

Mansione analizzata	Impiegata Amministrativa
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione amministrativa. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Disbrigo pratiche d'ufficio amministrative, contabilità gestione del personale ecc. Utilizzo di computer per un tempo mediamente inferiore alle 20 ore settimanali.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Le segretarie hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un'eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove impiegate.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose ad eccezione di toner per stampanti e del materiale utilizzato per la pulizie degli ambienti. Sono presenti le schede di sicurezza relative ai prodotti utilizzati.
Esposizione ad agenti biologici	Non vengono manipolati agenti biologici.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Non viene fatta movimentazione manuale di carichi ad opera delle segretarie.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le segretarie stazionano per la maggior parte dell'orario di lavoro in posizione seduta davanti al videoterminale.
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni ai videoterminali sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno
Esito della valutazione Eventuale cambio mansione	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità il sottoscritto dirigente scolastico, ritiene che non siano presenti particolari rischi per la salute e la sicurezza di un'eventuale impiegata in stato di gravidanza. Il Dirigente Scolastico valuterà i casi specifici.

11.3. Valutazione per la mansione Collaboratrice Scolastica

Mansione della lavoratrice	Collaboratrice Scolastica
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione delle collaboratrici scolastiche. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle dipendenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico.
Attività svolta	Pulizia dei locali e dei servizi igienici, pulizia dei corridoi e dei locali comuni. Attività di sorveglianza.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Le dipendenti hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove dipendenti.
Esposizione ad agenti chimici	Vengono utilizzati detersivi, detergenti e igienizzanti per le pulizie dei pavimenti e dei sanitari. Sono presenti le schede di sicurezza dei prodotti utilizzati.
Esposizione ad agenti biologici	È possibile un rischio di contaminazione a livello batterico o virale durante la pulizia dei servizi igienici. Vengono forniti idonei dispositivi di protezione e viene fatta adeguata formazione per evitare tale tipologia di rischio.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Viene sporadicamente realizzato sollevamento e spostamento di tipologie di carichi raramente ai 3 Kg, in caso contrario le operazioni vengono fatte almeno in due persone. La frequenza di questi eventi è piuttosto bassa e mai continuativa.
Uso di unità videoterminali	Non viene fatto uso di videoterminali dalle dipendenti che svolgono la mansione lavorativa analizzata.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le collaboratrici scolastiche stazionano in posizione eretta per parte dell'attività lavorativa
Assunzione di posture obbligate	Le collaboratrici scolastiche assumono posizioni obbligate di flessione e torsione della schiena in modo continuativo.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.

Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno
Conclusioni	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità il sottoscritto dirigente scolastico, ritiene che possano essere presenti rischi per la salute e la sicurezza di un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza. Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove tali modifiche non siano possibili, il dirigente scolastico informerà per iscritto il Ministero del Lavoro che potrà disporre l'interdizione dal lavoro. Il dirigente scolastico valuterà i casi specifici.

11.4. Valutazione per la mansione Insegnante Scuola Primaria e Secondaria

Mansione della lavoratrice	Insegnante Scuola Primaria e Secondaria
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione delle insegnanti. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle dipendenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico
Attività svolta	Attività a stretto contatto fisico con gli alunni Attività didattica rivolta a bambini e ragazzi da 6 a 14 anni.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Le dipendenti hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove dipendenti.
Esposizione ad agenti chimici	Le insegnanti, generalmente, non utilizzano prodotti chimici. Le sostanze chimiche possono essere impiegate nei laboratori.
Esposizione ad agenti biologici	Le insegnanti non manipolano agenti biologici.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti Non vengono utilizzati solventi o metalli
Movimentazione manuale di carichi	Non viene effettuata movimentazione manuale dei carichi ad opera delle insegnanti impiegate presso le scuole primarie e secondarie.
Uso di unità videoterminali	Non viene fatto uso di videoterminali dalle dipendenti che svolgono la mansione lavorativa analizzata.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le insegnanti, in genere, non stazionano in piedi per la maggior parte dell'orario di lavoro.
Assunzione di posture obbligate	Le insegnanti delle scuole in genere, sono sedute per la maggior parte dell'orario di lavoro ma possono alternare anche periodi di stazionamento in piedi.

Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.

Conclusioni	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità il sottoscritto dirigente Scolastico, ritiene che siano presenti rischi per la salute e la sicurezza di un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza. Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove tali modifiche non siano possibili, il dirigente scolastico informerà per iscritto il Ministero del Lavoro che potrà disporre l'interdizione dal lavoro. Il dirigente scolastico valuterà i casi specifici.
--------------------	---

11.5. Valutazione per la mansione di Educatrice Materna

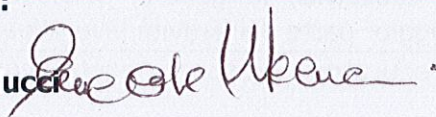
Mansione della lavoratrice	Educatrice Materna
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001 per la mansione delle educatrici materna. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle dipendenti comunicherà il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico
Attività svolta	Utilizzo del fasciatoio, del lavello, fornitura pasti, gioco e risposta a esigenze quotidiane di carattere affettivo, ecc.. Attività a stretto contatto fisico e accudimento personale del bambino dai 2 a 6 anni. Attività educative e ricreative. Accudire, sorvegliare, movimentare i bambini.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Le dipendenti hanno ricevuto una comunicazione con la quale è stato consegnato loro il materiale informativo in merito alla tutela della maternità e con la quale si richiedeva di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01. Il materiale informativo viene consegnato al momento dell'assunzione di nuove dipendenti.
Esposizione ad agenti chimici	Vengono utilizzati disinfettanti per la pulizia dei bambini.
Esposizione ad agenti biologici	È possibile un rischio di contaminazione a livello batterico o virale durante la pulizia dei bambini o interventi in caso di infortuni. Malattie infettive. Vengono forniti idonei dispositivi di protezione e viene fatta adeguata formazione per evitare tale tipologia di rischio.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non sono presenti apparecchiature che possano provocare livelli di vibrazione pericolosi.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti. Non vengono utilizzati solventi o metalli.
Movimentazione manuale di carichi	Sollevarre, deporre, tirare, portare, spostare carichi superiori a 3 kg può comportare l'insorgere di mal di schiena. Le educatrici sono esposte a movimentazione manuale dei bambini (peso variabile da 6 a 16 KG).
Uso di videoterminali	Non viene fatto uso di videoterminali dalle dipendenti che svolgono la mansione lavorativa analizzata.

Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	La stazione eretta prolungata può determinare problemi di circolazione agli arti inferiori, o mal di schiena. Le educatrici, in genere, stazionano in posizione eretta per la maggior parte dell'attività lavorativa
Assunzione di posture obbligate	Le educatrici non sono soggette a questo rischio.
Affaticamento mentale o stress	L'affaticamento mentale o stress possono indurre insoddisfazione, stato d'ansia, paura, disturbi del sonno e problemi gastrointestinali. La necessità di una continua attenzione e presenza richiede un notevole impegno per l'educatrice che può essere causa di stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.
Conclusioni	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità il sottoscritto dirigente scolastico, ritiene che siano presenti rischi per la salute e la sicurezza di un'eventuale lavoratrice in stato di gravidanza. Il dirigente scolastico adotterà le misure necessarie per ridurre l'esposizione modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove tali modifiche non siano possibili, il dirigente scolastico informerà per iscritto il Ministero del Lavoro che potrà disporre l'interdizione dal lavoro. Il dirigente scolastico valuterà i casi specifici.

- **Firme Responsabili:**

Dirigente Scolastico:

Prof.ssa Emelde Melucci



Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione:

Arch. Donatello Diana



Nota

Si ricorda che la lavoratrice deve dare pronta comunicazione al dirigente scolastico del proprio stato di gravidanza, al fine di procedere con la personalizzazione della sopra esposta valutazione del rischio a tutela della gravidanza.

4. MODULISTICA

- *Istanza di maternità anticipata o posticipata per lavoro a rischio (modulo 1):*

da inviare da parte della lavoratrice alla direzione provinciale del Lavoro oppure presso l'Azienda USL competente del territorio.

- *Modulo di risposta da parte della ditta di possibilità o impossibilità di cambio mansione della lavoratrice in gravidanza o allattamento (modulo 2)*

Consequente a richiesta da parte del Servizio

- *Comunicazione da parte del datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 151/2001 (modulo 3)*

Da utilizzarsi da parte del datore di lavoro, al fine di ottenere il provvedimento autorizzativo di astensione anticipata/posticipata.

La sottoscritta _____ nata a _____ il ____/____/____
residente in _____ C.A.P. _____ via _____
Tel. ____/____/____ U.S.L. _____
Addetta a _____ nel reparto _____
presso la Ditta _____ esercente _____
con sede in _____ via _____ Tel. ____/____/____

CHIEDE

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

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 _____.

_____, ____/____/____

Firma dell'interessata

Allega la seguente documentazione:

n. _____ certificato medico.

MOD. N. 2

Spett.le

AZIENDA USL
SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA
DEGLI AMBIENTI DI LAVORO
Via

E p.c. alla Sig.ra

OGGETTO: Allontanamento da mansione a rischio ai sensi del D.Lgs. 151/2001 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Con riferimento alla richiesta di spostamento relativa alla Sig.ra _____
dipendente di codesta Ditta con mansione di _____
si comunica quanto segue:

☐ Non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della **gravidanza** per i seguenti motivi: _____

☐ Non è possibile reperire una mansione adeguata per tutto il periodo della **gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto** per i seguenti motivi: _____

☐ Non è possibile reperire una mansione adeguata dal termine del periodo di astensione obbligatoria **post-parto fino a 7 mesi dopo il parto** per i seguenti motivi: _____

☐ La lavoratrice verrà **adibita immediatamente alla seguente mansione:** _____

Data _____

Timbro e Firma

MOD. N.3

AZIENDA _____

Alla Direzione Provinciale del Lavoro

e p.c.

Azienda USL

SPSAL

Via _____

Data _____

Oggetto: Decreto 26 marzo 2001 n. 151 art. 12 comma 2

Con la presente si comunica che la lavoratrice, Sig.ra _____
nata il _____ residente in _____ Via _____ Tel. _____
_____ dipendente di questa azienda con contratto a tempo indeterminato/a termine
con scadenza il _____ si trova:

- ☐ in stato di gravidanza con data presunta del parto _____;
☐ in stato di allattamento con data del parto _____;

La lavoratrice svolge la mansione di _____ comportante i seguenti rischi

e non può essere adibita a mansioni diverse da quelle svolte o che non abbiano caratteristiche vietate.

Si richiede pertanto il rilascio del provvedimento di interdizione dal lavoro a partire dal
_____, data di allontanamento della lavoratrice, sino al periodo di astensione
obbligatoria/sino a 7 mesi dopo il parto.

Si allega il certificato ginecologico presentato dalla lavoratrice

Timbro e firma dell'Azienda