



DIREZIONE DIDATTICA STATALE DI BUDRIO

Via Muratori 2 -40054 BUDRIO (BO)-Tel. 051 801135 -051 6920710 C.F.:
80073830376 – C.M.: BOEE05600R – C.U.: UFC7EU E-mail:
boee05600r@istruzione.it – boee05600r@pec.istruzione.it Website:
www.ddbudrio.edu.it



VALUTAZIONE e GESTIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI GESTANTI

D.Lgs. 151/2001

Allegato al documento di valutazione dei rischi
Versione del: 02 maggio 2025





DIREZIONE DIDATTICA STATALE DI BUDRIO

Via Muratori 2 -40054 BUDRIO (BO)-Tel. 051 801135 -051 6920710 C.F.:
80073830376 – C.M.: BOEE05600R – C.U.: UFC7EU E-mail:
boee05600r@istruzione.it – boee05600r@pec.istruzione.it Website:
www.ddbudrio.edu.it



INDICE

1	Scopo	3
2	Campo di applicazione	3
3	Competenze/Responsabilità	3
4	Disposizioni	4
4.1	Generalità	4
4.2	Docenti scuole materne	6
4.4	Docenti di sostegno	10
4.6	Collaboratori scolastici	14
5	Documentazione	19
6	Riferimenti legislativi	19
	ALLEGATI	20
	ALLEGATO 1	21
	ALLEGATO 2	24
	ALLEGATO 3	27
	ALLEGATO 4	28
	ALLEGATO 5: comunicazione alle lavoratrici	29

Firme:

DATORE DI LAVORO

RESPONSABILE DEL S.P.P.

Dott.ssa Iglio Luisa

**Alessandra Calderara
(Sidel Ingegneria spa)**

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

MEDICO COMPETENTE

Donnarumma Anna

Dott.ssa Ottavia Cavatorta

1 Scopo

La presente procedura ha lo scopo di integrare il documento di valutazione dei rischi, redatto in conformità a quanto disposto dal D.Lgs 81/2008, stabilendo le mansioni a rischio per le lavoratrici gestanti ed individuando preventivamente quelle mansioni a cui possono essere destinate le lavoratrici durante il periodo di gravidanza o di allattamento, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 151/01 e s.m.i. (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).

La procedura ha inoltre lo scopo di gestire, in modo corretto e completo, la documentazione e le comunicazioni da effettuare in caso di lavoratrici gestanti.

Il presente documento è stato realizzato sulla base delle "LINEE GUIDA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI (DECRETO LEGISLATIVO 151/2001)" edizione 2019 realizzato a cura del Gruppo Tecnico di Coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della provincia di Bologna (Azienda USL di Bologna e di Imola).

2 Campo di applicazione

Il presente documento mira ad individuare preventivamente misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato.

3 Competenze/Responsabilità

La lavoratrice, che rientri nelle condizioni di cui al paragrafo precedente, ha l'obbligo di informare il datore di lavoro del proprio stato (l'obbligo di comunicare il proprio stato interessante viene rimarcato anche durante i corsi di formazione sul D.Lgs 81/2008 e nell'informativa in allegato).

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi connessi alla mansione svolta, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e col Medico Competente.

Qualora i risultati della valutazione, effettuata secondo i criteri previsti dal D.Lgs 81/2008, rivelino un rischio per la sicurezza della salute delle lavoratrici di cui al paragrafo 2, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio della lavoratrice sia evitata modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, le lavoratrici:

- ☐ saranno destinate ad altre mansioni compatibili con il proprio stato per il periodo indicato al paragrafo 2;
- ☐ se verranno adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale;
- ☐ qualora, trovandosi nelle condizioni di cui al paragrafo 2, non possano essere destinate ad altra mansione compatibile con tale condizione, sentito il parere del Medico Competente, il datore di lavoro ne darà comunicazione all'Ispettorato del Lavoro, il quale potrà disporre uno o più periodi di astensione dal lavoro. La comunicazione verrà effettuata dall'ufficio Personale tramite il modulo riportato in allegato 2.

Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4) – disposizioni di legge

Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute

In caso di presenza di lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, è in ogni caso necessario che queste non movimentino carichi pesanti o utilizzino scale. Valgono inoltre i divieti di seguito riportati per ogni singola mansione analizzata.

4 Disposizioni

4.1 Generalità

Sulla base di quanto contenuto nel documento di valutazione dei rischi, redatto in conformità a quanto disposto dal D.Lgs 81/2008 si evidenziano i rischi di esposizione per le lavoratrici gestanti, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/01, art. 7 e dagli allegati A, B e C dello stesso decreto.

Si specifica comunque che per ogni lavoratrice gestante, puerpera, in periodo di allattamento, il Datore di Lavoro ed il Medico Competente si riservano la possibilità di ri-analizzare la situazione caso per caso (anche per tener conto di eventuali problematiche specifiche della lavoratrice (stati di salute, di fragilità, allergie ecc)), anche al fine di individuare possibili mansioni alternative che potranno rendersi possibili.

In particolare, l'Ufficio Personale, utilizza il Mod 3 per richiedere al Medico Competente un giudizio di idoneità alla mansione.

Orario di lavoro

Riguardo all'orario e ai turni di lavoro il datore di lavoro deve tener conto di quanto previsto dalle Linee Diretrici Europee. In particolare, gli orari di lavoro prolungati, i turni irregolari o serali, nonché il lavoro straordinario possono avere notevoli ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento; in questo periodo infatti l'affaticamento, fisico e mentale, generalmente aumenta a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono. Viene inoltre segnalato, tra gli aspetti della gravidanza, la presenza di malessere mattutino per il quale può essere indicato evitare i primi turni di lavoro del mattino.

Indicativamente l'orario di lavoro non comporta particolari rischi per le lavoratrici della Scuola; eventuali prolungamenti dell'orario di lavoro e/o incontri fuori orario saranno di volta in volta valutati e possibilmente evitati per le lavoratrici gestanti.

STATO DI SALUTE DELLA MADRE

Vi possono essere situazioni lavorative che, pur non costituendo di per sé fonte di rischio tale da richiedere l'allontanamento, tuttavia, potrebbero aggravare una patologia preesistente della madre. Pertanto, è necessario considerare anche lo stato di salute dell'interessata (previa presentazione di opportuna documentazione sanitaria specialistica) in rapporto all'esposizione al rischio e/o eventuali sospette malattie professionali: ad esempio, eventuali stati ansiosi o depressivi in attività che espongono a fatica mentale, allergopatie in attività che comportano l'uso di sostanze irritanti e/o allergizzanti (es. addette alle pulizie ecc.).

Come già anticipato per ogni lavoratrice gestante, puerpera, in periodo di allattamento, il Datore di Lavoro ed il Medico Competente si riservano la possibilità di ri-analizzare la situazione caso per caso (anche per tener conto di eventuali problematiche specifiche della lavoratrice (stati di salute, di fragilità, allergie ecc)).

Azioni di informazione e formazione realizzati

Tutte le lavoratrici e gli RLS sono informati dei risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. Le lavoratrici sono anche informate del fatto che solo dopo la presentazione del certificato che attesta il loro stato di gravidanza possono essere attivate tutte le misure di tutela. In allegato si riporta l'Informativa rivolta alle lavoratrici, consegnata in occasione dell'assunzione ed inserita nell'intranet dell'Istituto, relativamente alla normativa sulla gravidanza.

Tali aspetti vengono inoltre ribaditi durante i corsi di formazione sul D.Lgs 81/2008 ed i relativi aggiornamenti.

NB: nelle prossime pagine, per semplicità, si indicherà con il termine

PRE-PARTO: l'intervallo di tempo fra l'accertamento dello stato di gravidanza e l'inizio del periodo di astensione obbligatorio.

POST- PARTO: l'intervallo fra la fine del periodo di astensione obbligatorio e il settimo mese dopo il parto.

Nella colonna "periodo di astensione" non verrà riportato il periodo di astensione obbligatorio in quanto obbligatorio per legge.

Lo spostamento ad altra mansione va esaminato anche sotto il profilo della proporzionalità e utilità della prestazione.

È l'Ufficio dell'Ispettorato territoriale che valuta la completezza della documentazione acquisita e la correttezza delle ragioni che legittimano la richiesta prima di rilasciare il provvedimento di interdizione.



DIREZIONE DIDATTICA STATALE DI BUDRIO

Via Muratori 2 -40054 BUDRIO (BO)-Tel. 051 801135 -051 6920710 C.F.:

80073830376 – C.M.: BOEE05600R – C.U.: UFC7EU E-mail:

boee05600r@istruzione.it – boee05600r@pec.istruzione.it Website:

www.ddbudrio.edu.it



4.2 Docenti scuole materne

CONTENUTO MANSIONE / FONTE DI RISCHIO	FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Attività educative e ricreative rivolte a bambini da 3 a 6 anni	FATICA FISICA <i>Sollevamento bambini (movimentazione manuale di carichi)</i>	PRE PARTO	All. A lett. F e G 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; All. C lett. A punto 1 b) b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari
	POSTURE INCONGRUE E STAZIONE ERETTA PROLUNGATA	PRE PARTO	All. A lett. F e G 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;
	RISCHIO BIOLOGICO Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)	PRE PARTO E POST	All. B lett. A punto 1b) All. C lett. A punto 2 b) agenti biologici: 2. Agenti biologici. Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 Le addette sono potenzialmente esposte a: • agenti biologici (esposizione a vari agenti in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008); • esposizione possibile a virus della rosolia (pericolo per le gestanti). • esposizione a possibili epidemie/pandemie In relazione a quest'ultimo punto, si specifica che è prevista l'astensione della lavoratrice anche nel post in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola (es SARS-Coov-2) per tutta la durata dell'epidemia.

Si specifica che per ogni lavoratrice in stato interessante deve immediatamente informare il proprio Datore di lavoro del suo stato, in modo da poter adempiere a quanto richiesto dal D.Lgs 151/2001.

In ogni caso di gravidanza il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart- se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

Se nel periodo post-parto non è possibile adibire eventuali addette ad altre mansioni o ad attività esenti da rischi specifici (addetta all'ufficio/amministrazione – vedi tabella specifica) l'astensione per le lavoratrici verrà estesa fino a sette mesi dopo il parto.

4.3 Docenti scuole primarie

CONTENUTO MANSIONE / FONTE DI RISCHIO	FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Attività didattica rivolta a bambini e ragazzi da 6 a 10 anni	RISCHIO BIOLOGICO Vicinanza con minori (rischio biologico)	PRE-PARTO (in assenza di immunizzazione nei confronti del virus della rosolia) PRE e POST PER TUTTA LA DURATA DELL'EPIDEMIA (in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola)	All. B lett. A punto 1b) All. C lett. A punto 2 esposizione a possibili epidemie/pandemie In relazione a quest'ultimo punto, si specifica che è prevista l'astensione della lavoratrice anche nel post in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola (es SARS-Coov-2) per tutta la durata dell'epidemia.

Si specifica che per ogni lavoratrice in stato interessante deve immediatamente informare il proprio Datore di lavoro del suo stato, in modo da poter adempiere a quanto richiesto dal D.Lgs 151/2001.

In presenza delle problematiche sopra descritte (presenza di rischio biologico per assenza immunizzazione contro la rosolia o per presenza di malattia in forma epidemica), il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

In assenza di tali problematiche, la lavoratrice potrà continuare la propria attività, fermo restando l'applicazione delle seguenti misure di prevenzione e protezione:

Elenco dei lavori faticosi, insalubri	Misure di prevenzione e protezione da adottare
Materiali e sussidi didattici	Non sollevare pesi superiori ai 3 Kg, compreso il carico e scarico di materiali didattici e sussidi.
Sedie, scale mobili	Non salire su scale, per attaccare cartelloni, festoni, addobbare la classe o scuola

Stazionamento	Non rimanere in piedi per più di metà dell'orario di servizio (allegato A del titolo II)
Macchinari/attrezzature anche di palestra	Non movimentare Macchinari/attrezzature anche presenti in palestra o spingerli
Arredi	Non spostare suppellettili scolastiche (armadi, cattedra, banchi, ...)
Alunni	Non sollevare alunni, non accudirli in relazione all'igiene personale
Attività didattica	Valido in generale, ma con particolare riferimento agli insegnanti di educazione motoria: - Non effettuare con gli alunni giochi e balli. - Non effettuare attività motoria pericolosa in palestra o nei cortili. - Non partecipare direttamente ai giochi/sport praticati dagli alunni. - Non stazionare, in occasione dei giochi/attività sportive nei siti dove è presente rischio di essere colpiti da atleti/giochi (in prossimità della porta di calcio, vicino alla rete di pallavolo, ecc)
Condizioni di lavoro pericolose	Misure di prevenzione e protezione da adottare
Malattia epidemiche infantili	Allontanarsi dalle classi coinvolte
Agenti chimici	Non sostare nelle classi o spazi interni durante la pulizia effettuata dai collaboratori scolastici che utilizzano particolari prodotti detersivi o igienizzanti. Non accedere al magazzino dei collaboratori scolastici.
Ascensore	Non utilizzare l'ascensore senza la presenza di accompagnatore
Spazi scolastici	Attenzione alla percorrenza della scuola, in particolare alle scale o attraversamento di spazi bagnati o umidi con pericolo di scivolosità. Attenzione alle scale esterne di accesso all'edificio, specialmente in inverno, per brina/ghiaccio Massima attenzione nel giardino dove può esservi presenza di buche o avvallamenti/rami. In caso segnalare tali situazioni alla segreteria per le risoluzioni del caso da parte del comune.
Alunni	Evitare la permanenza nei corridoi durante l'uscita degli alunni e durante gli intervalli per pericolo di urti, colpi e movimenti improvvisi. L'entrata – uscita dalla scuola deve essere effettuata non in contemporanea con l'entrata uscita alunni
Uscite serali organi Collegiali	Esonerata dalla partecipazione ad attività organi collegiali o manifestazioni scolastiche

	dopo le ore 21.00
Gite scolastiche giornaliere o uscite sul territorio	Esonerata dalla partecipazione
Manifestazioni scolastiche sul territorio	Esonerata dalla partecipazione
Lavoro straordinario	Esonerata dalla prestazione
Altri rischi (se presenti)	
Mensa	Evitare in mensa cibi crudi
Attività didattiche con animali	Non effettuare attività didattiche che La possano mettere in contatto con animali (toxoplasmosi/infezioni)
Attività didattiche con terreni/culture	Non effettuare attività che implicino il contatto con terra/piante.

4.4 Docenti di sostegno

CONTENUTO MANSIONE / FONTE DI RISCHIO	FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
attività a stretto contatto fisico con bambini <u>nella scuola materna, primaria</u>	FATICA FISICA <i>Sollevamento bambini (movimentazione manuale di carichi)</i>	PRE PARTO	All. A lett. F e G 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; All. C lett. A punto 1 b) b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari
	POSTURE INCONGRUE E STAZIONE ERETTA	PRE PARTO	All. A lett. F e G

	PROLUNGATA		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;
	RISCHIO BIOLOGICO Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)	PRE PARTO E POST	All. B lett. A punto 1b) All. C lett. A punto 2 b) agenti biologici: 2. Agenti biologici. Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 Le addette sono potenzialmente esposte a: • agenti biologici (esposizione a vari agenti in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008); • esposizione possibile a virus della rosolia (pericolo per le gestanti). • esposizione a possibili epidemie/pandemie In relazione a quest'ultimo punto, si specifica che è prevista l'astensione della lavoratrice anche nel post in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola (es SARS-Coov-2) per tutta la durata dell'epidemia.

Movimentazione manuale disabili	FATICA FISICA <i>Sollevamento bambini (movimentazione manuale di carichi)</i>	PRE PARTO	All. A lett. F e G All. C lett. A punto 1 b) 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; b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
Stretto contatto e igiene personale dei disabili (rischio biologico)	RISCHIO BIOLOGICO Stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico)	PRE PARTO E POST	All. B lett. A punto 1b) All. C lett. A punto 2 b) agenti biologici: 2. Agenti biologici. Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 Le addette sono potenzialmente esposte a: •agenti biologici (esposizione a vari agenti in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008); •esposizione possibile a virus della rosolia (pericolo per le gestanti). •esposizione a possibili epidemie/pandemie In relazione a quest'ultimo punto, si

			specifica che è prevista l'astensione della lavoratrice anche nel post in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola (es SARS-Coov-2) per tutta la durata dell'epidemia.
Ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali (rischio di reazioni improvvise e violente)	REAZIONI AGGRESSIVE DA PARTE DELL'UTENTE	PRE-PARTO ANCHE POST (da valutare caso per caso)	All. A lett. F, G e L 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; 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;

Si specifica che per ogni lavoratrice in stato interessante deve immediatamente informare il proprio Datore di lavoro del suo stato, in modo da poter adempiere a quanto richiesto dal D.Lgs 151/2001.

In ogni caso di gravidanza il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo) se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

Se nel periodo post-parto non è possibile adibire eventuali addette ad altre mansioni o ad attività esenti da rischi specifici (addetta all'ufficio/amministrazione – vedi tabella specifica) l'astensione per le lavoratrici verrà estesa fino a sette mesi dopo il parto.

4.6 Collaboratori scolastici

<i>CONTENUTO MANSIONE / FONTE DI RISCHIO</i>	<i>FATTORE DI RISCHIO</i>	<i>PERIODO DI ASTENSIONE</i>	<i>RIFERIMENTI NORMATIVI</i>
effettuazione di pulizie di aule e servizi igienici Impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute (rischio chimico)	RISCHIO CHIMICO	PRE e POST Parto	All. C lett. A punto 3 a) e b) All. A lett. C 3. Agenti chimici. a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE,.....; b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e s.m.i; C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al DPR 30 giugno 1965, n. 1124, e s.m.: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
	Uso di scale	PRE-Parto	All. A lett. E E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
	Lavori pesanti con movimentazione di carichi	PRE-PARTO	All. A lett. F All. C lett. A punto 1 b) F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro; b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
servizio di custodia/controllo, supporto alle classi.	RISCHIO BIOLOGICO	PRE PARTO E POST	All. B lett. A punto 1b) All. C lett. A punto 2

Distribuzione pasti Attività di pulizia			b) agenti biologici: 2. Agenti biologici. Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 Le addette sono potenzialmente esposte a: •agenti biologici (esposizione a vari agenti in modo non quantificabile, nell'ambito indicativamente dei gruppi 1, 2 e 3 dell'allegato XLVI del D.Lgs. 81/2008); •esposizione possibile a virus della rosolia (pericolo per le gestanti). •esposizione a possibili epidemie/pandemie In relazione a quest'ultimo punto, si specifica che è prevista l'astensione della lavoratrice anche nel post in presenza di malattia in forma epidemica nella scuola (es SARS-Coov-2) per tutta la durata dell'epidemia.
attività a stretto contatto fisico con bambini nella scuola materna	POSTURE INCONGRUE E STAZIONE ERETTA PROLUNGATA	PRE PARTO	All. A lett. F e G 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;

Si specifica che per ogni lavoratrice in stato interessante deve immediatamente informare il proprio Datore di lavoro del suo stato, in modo da poter adempiere a quanto richiesto dal D.Lgs 151/2001.

In ogni caso di gravidanza il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo) se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

Se nel periodo post-parto non è possibile adibire eventuali addette ad altre mansioni o ad attività esenti da rischi specifici (addetta all'ufficio/amministrazione – vedi tabella specifica) l'astensione per le lavoratrici verrà estesa fino a sette mesi dopo il parto.

4.7 Personale Amministrativo

CONTENUTO MANSIONE / FONTE DI RISCHIO	FATTORE DI RISCHIO	PERIODO DI ASTENSIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
lavoro di videoterminalista come definito al D.lgs.81/2008	POSTURA ASSISA FISSA Posture incongrue per impiego di VDT	MESE ANTICIPATO	D.lgs 151/01 Art.7 C.1 1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Si specifica che per ogni lavoratrice in stato interessante deve immediatamente informare il proprio Datore di lavoro del suo stato, in modo da poter adempiere a quanto richiesto dal D.Lgs 151/2001.

In presenza di una lavoratrice in stato interessante occorre provvedere a modificare la mansione della lavoratrice, prevedendo nell'arco della giornata lavorativa mansioni alternative all'uso del videoterminale ed in particolare un uso dello stesso inferiore alle 20 ore medie settimanali (nel caso fosse possibile/consentito attivando anche lo smart-working), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Tale soluzione è da adottarsi anche per diminuire eventuali disagi ergonomici che una postura seduta protratta può comportare in relazione alle modificazioni morfo-fisiologiche che si vengono a determinare in stato di gravidanza. Nel caso tale modifica non fosse possibile, la lavoratrice andrà in maternità con un mese di anticipo.

In ogni caso, durante la **gravidanza** sono vietate le seguenti attività:

- ☐ movimentazione di faldoni da archivio,
- ☐ stazionamento in piedi per più del 50% del tempo lavorativo,
- ☐ postura assisa protratta (svariate ore senza cambi attività),
- ☐ utilizzo di scale portatili,
- ☐ utilizzo di carrelli per la movimentazione di pacchi e/o posta,
- ☐ sopralluoghi presso le varie strutture scolastiche
- ☐ lavoro in condizioni isolate
- ☐ lavoro notturno (dalle 22.00 alle 06.00),
- ☐ E' sospesa ogni attività connessa con l'incarico di addetta all'emergenza e primo soccorso

Non prevista astensione nel periodo post-parto.

Durante l'**allattamento** sono tuttavia vietati i seguenti lavori:

☐ E' sospesa ogni attività connessa con l'incarico di addetta all'emergenza e primo soccorso

In presenza di malattie in forma epidemica, la presente valutazione sarà oggetto di revisione e modificata/integrata applicando i criteri di prevenzione che verranno indicati dagli enti competenti. In generale, si applicheranno comunque i seguenti criteri di prevenzione (già adottati durante il periodo della pandemia da Covid-19):

- Divieto di contatto col pubblico in presenza (periodo sia pre che post parto)
- Modifica della postazione in modo da garantire il rispetto dei due metri di distanza da altri addetti/lavoratori (sempre con obbligo di mascherina tranne che nelle stanze isolate) (periodo sia pre che post parto)
- Utilizzo di mascherina FFP2 e visiera (periodo sia pre che post parto)
- Riguardo l'utilizzo di prodotti per la sanificazione degli ambienti di lavoro, si specifica che la pulizia della propria postazione (auto-sanificazione) avverrà solo con i prodotti di pulizia non vietati (i prodotti vietati sono riportati in allegato 4) sia nel periodo pre che post parto.



DIREZIONE DIDATTICA STATALE DI BUDRIO

Via Muratori 2 -40054 BUDRIO (BO)-Tel. 051 801135 -051 6920710 C.F.:
80073830376 – C.M.: BOEE05600R – C.U.: UFC7EU E-mail:
boee05600r@istruzione.it – boee05600r@pec.istruzione.it Website:
www.ddbudrio.edu.it



5 Documentazione

Conservare copia della lettera con cui si comunica alla lavoratrice gestanti la momentanea modifica della mansione o la sospensione dal lavoro.

Conservare copia della documentazione prodotta dal Medico Competente relativamente ad ogni specifico caso di gravidanza.

6 Riferimenti legislativi

D.Lgs. 66/03

D.Lgs. 151/01

D.Lgs. 81/08

D.P.R. 1026/76

LINEE GUIDA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI (DECRETO LEGISLATIVO 151/2001) realizzato a cura del Gruppo Tecnico di Coordinamento dei Servizi di Prevenzione e *Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della provincia di Bologna*.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

D.Lgs. 151/2001 - Allegati A, B, e C

ALLEGATO A

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

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7

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 (che modificano L.977/1967) ;
- 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, nonche' 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 piu' di meta' 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.

ALLEGATO B

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7

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

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione 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: 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.

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

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11

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 dorsolombari; 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 da 2 a 4 ai sensi dell'[art. 75](#) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, 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 ancora nell'allegato II.

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 etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- 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 VIII](#) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO 2



Modulo INL 11

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 del datore)

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____
nella sua qualità di rappresentante legale/titolare firmatario della Ditta/Società/ Pubblica
Amministrazione _____
con sede nel comune di _____ prov _____
CAP _____ via _____ n _____ CF/P.IVA _____
telefono _____ fax _____ e-mail* _____

ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000 e consapevole delle sanzioni
penali richiamate dall'art. 76 del citato decreto per i casi di dichiarazioni non veritiere, di
formazione o uso di atti falsi,

DICHIARA

☒ che la Sig.ra _____ nata a _____
il _____ residente a _____ CAP _____
via _____ n _____ telefono _____ e-mail _____
CF _____ è occupata dal _____ dall'Azienda/Amministrazione con la
mansione di _____

con una delle seguenti tipologie di rapporto di lavoro:

- ☐ Contratto a tempo indeterminato
☐ Contratto 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) _____



- ☐ 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) _____

☒ che il luogo di lavoro della lavoratrice cui si riferisce la presente richiesta nel comune di _____ prov¹ _____ 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 _____

COMUNICA

- ☒ di essere stato informato dalla lavoratrice sopraindicata
- ☐ del proprio stato di gravidanza con data presunta del parto _____
- ☐ dell'avvenuto parto in data _____

DICHIARA

- ☒ di aver effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri, come previsto dall' art 11 del D.Lgs. 151/2001, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro, i cui esiti evidenziano che la lavoratrice è adibita ai lavori vietati o ritenuti pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino di cui all'art. 7 del D.Lgs. 26.03.01 n. 151, in quanto esposta ad una o più delle seguenti tipologie di rischio:

- | | |
|---|--|
| ☐ Rischio Biologico | ☐ Stazionamento in piedi per più di metà dell'orario; |
| ☐ Rischio Chimico | ☐ Postura/seduta fissa o movimenti ripetitivi; |
| ☐ Agenti Fisici (sollecitazioni termiche, rumore, etc); | ☐ Lavori su scale e impalcature; |
| ☐ Movimentazione carichi Lavori con utensili che comportano vibrazioni/ scuotimenti; | ☐ Esposizione RX; |
| ☐ Lavori con macchine a pedale | ☐ Lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame; |
| ☐ Attività su mezzi di trasporto | |
| ☐ Assistenza e cura a malati di mente | |
| ☐ Altro (specificare): _____ | |

¹ La provincia del luogo di lavoro determina la competenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro a rilasciare il provvedimento di interdizione



- ☒ di aver concluso che, per motivi organizzativi o produttivi, non è possibile la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro, né adibirla ad altre mansioni confacenti ai sensi degli artt. 7 e 17 del D.Lgs. n. 151/01;

CHIEDE

che sia disposta l'interdizione dal lavoro nei confronti della lavoratrice suddetta a norma degli artt. 7 e 17, c.1 e c.2 lett. B e C, del D.Lgs. n. 151/01,

- ☐ fino al periodo di cui all'art. 16 primo comma lett. a) (2 mesi prima del parto)
☐ fino a sette mesi dopo il parto (la richiesta per l'astensione fino a 7 mesi dopo il parto DOVRA' essere presentata DOPO l'avvenuto parto)

Alla data della presente istanza la lavoratrice è assente dal _____ al _____
 per _____ (specificare: es. MALATTIA, FERIE etc).

Si allega:

- ☐ **Interdizione anticipata dal lavoro**
 - copia del documento di valutazione dei rischi nella parte relativa alle lavoratrici madri (qualora non già depositato presso l'ITL) e parere del medico competente (qualora rilasciato);
 - copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.Iva;
 - documentazione relativa alla lavoratrice:
 • certificato attestante la data presunta del parto.
- ☐ **Interdizione POST PARTUM**
 - copia del documento di valutazione dei rischi nella parte relativa alle lavoratrici madri (qualora non già depositato presso l'ITL) e parere del medico competente (qualora rilasciato);
 - copia del documento di identità del legale rappresentante dell'Azienda e del codice fiscale/P.Iva;
 - documentazione relativa alla lavoratrice:
 • certificato attestante la data presunta del parto²;
 • certificato di nascita o dichiarazione della lavoratrice (ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 di avvenuto parto corredata da copia del documento di identità dell'interessata.

_____, Li _____

 Timbro e firma ³

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 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-GDPRO3.11 è disponibile alla pagina web <https://bit.ly/2xfsAVK>

_____, Li _____

 timbro e firma

² 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.

³ 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'interessato potrà consegnare personalmente il modulo sottoscritto in modalità autografa al personale addetto del competente Ispettorato territoriale del lavoro.

ALLEGATO 3

RICHIESTA DI IDONEITÀ DELL'AZIENDA AL MEDICO COMPETENTE

*“PER INDIVIDUARE MISURE PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA
SALUTE DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE O IN PERIODO DI
ALLATTAMENTO FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO”.*

CON LA PRESENTE COMUNICHIAMO CHE CON CERTIFICATO MEDICO
DATATO _____ LA
SIG.RA _____ CI HA INFORMATO
DEL SUO STATO DI GRAVIDANZA.

PERTANTO, COME PREVISTO DALLA PROCEDURA AZIENDALE
“GESTIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI
GESTANTI”, SIAMO A RICHIEDERE UN GIUDIZIO SULL'IDONEITÀ' O MENO
PER LA MANSIONE SVOLTA DALLA LAVORATRICE

NOME LAVORATRICE:

COGNOME LAVORATRICE:

MANSIONE/MACCHINE UTILIZZATE:

DATA:

FIRMA:

ALLEGATO 4

Estratto da : “LINEE GUIDA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI MADRI (DECRETO LEGISLATIVO 151/2001)” edizione 2019 realizzato a cura del Gruppo Tecnico di Coordinamento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della provincia di Bologna (Azienda USL di Bologna e di Imola).

USO DI DETERSIVI, DETERGENTI, DISINCROSTANTI, DISINFETTANTI ECC. CHE POSSONO CONTENERE GLI AGENTI CHIMICI DI SEGUITO ELENCATI (DLgs 151 ALLEGATO A lettera A e allegato C punto 3) aggiornato dall'art. 2 del Decreto Legislativo 15 febbraio 2016 n.39).

E' vietato l'uso in gravidanza ed allattamento degli agenti chimici che presentano i seguenti pericoli:

a) sostanze o miscele, utilizzate tal quali, appartenenti , secondo il regolamento CE 1272/2008 (CLP), alle 10 classi di pericolo per la salute : Tossicità acuta, corrosione/irritazione cutanea, gravi lesioni oculari/irritazioni oculari, sensibilizzazione della pelle e respiratoria, mutagenicità sulle cellule germinali, cancerogenicità, tossicità per la riproduzione, tossicità specifica su organi bersaglio acuta, tossicità specifica su organi bersaglio ripetuta, pericolo in caso di aspirazione e due classi di pericolo di tipo fisico: esplosivo, infiammabile. Tali sostanze o miscele riportano in etichetta questi pittogrammi:|



e l' **AVVERTENZA : PERICOLO o ATTENZIONE.**

Alle classi di pericolo per la salute di cui sopra possono essere associate le frasi di pericolo specifiche, che sono identificate con la lettera H seguita da un numero, di seguito elencate:

ALLEGATO 5: comunicazione alle lavoratrici

A tutto il personale femminile

Oggetto: *comunicazione a tutte le lavoratrici di obbligo di immediata segnalazione al datore di lavoro del proprio stato di gravidanza.*

Si informano le lavoratrici che è vietato adibire al lavoro le gestanti:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici per cui non esiste incompatibilità fra lo stato di lavoratrici madri, puerpere, in allattamento e la loro mansione lavorativa, (ad esempio rientrano in questa descrizione le lavoratrici con mansione di impiegate) potranno rimanere al lavoro sino a un mese prima della data presunta del parto o sino al termine della gravidanza, rinviando al periodo successivo al parto l'intero periodo di congedo obbligatorio di maternità non goduto – previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo n. 151/2001 – a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Con la presente si comunica quindi alle lavoratrici che le stesse **hanno l'obbligo di comunicare al datore di lavoro lo stato di gravidanza, non appena accertato**, al fine di consentire all'Istituto Scolastico di attivare le opportune misure di tutela.

In particolare, si attiverà il medico competente per verificare la compatibilità della mansione ricoperta con lo stato di gravidanza.

In generale si applicano le seguenti regole:

❑ **Docenti scuole materne**

In ogni caso di gravidanza il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo) se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

Se nel periodo post-parto non è possibile adibire eventuali addette ad altre mansioni o ad attività esenti da rischi specifici (addetta all'ufficio/amministrazione – vedi tabella specifica) l'astensione per le lavoratrici verrà estesa fino a sette mesi dopo il parto.

❑ **Docenti scuole primarie**

In presenza di rischio biologico per assenza immunizzazione contro la rosolia o per presenza di malattia in forma epidemica, il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo) se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

In assenza di tali problematiche, la lavoratrice potrà continuare la propria attività, fermo restando l'applicazione delle seguenti misure di prevenzione e protezione:

Elenco dei lavori faticosi, insalubri	Misure di prevenzione e protezione da adottare
Materiali e sussidi didattici	Non sollevare pesi superiori ai 3 Kg, compreso il carico e scarico di materiali didattici e sussidi.
Sedie, scale mobili	Non salire su scale, per attaccare cartelloni, festoni, addobbare la classe o scuola
Stazionamento	Non rimanere in piedi per più di metà dell'orario di servizio (allegato A del titolo II)
Macchinari/attrezzature anche di palestra	Non movimentare Macchinari/attrezzature anche presenti in palestra o spingerli
Arredi	Non spostare suppellettili scolastiche (armadi, cattedra, banchi, ...)
Alunni	Non sollevare alunni, non accudirli in relazione all'igiene personale
Attività didattica	Valido in generale, ma con particolare riferimento agli insegnanti di educazione motoria: - Non effettuare con gli alunni giochi e balli. - Non effettuare attività motoria pericolosa in palestra o nei cortili. - Non partecipare direttamente ai giochi/sport praticati dagli alunni. Non stazionare, in occasione dei giochi/attività sportive nei siti dove è presente rischio di essere colpiti da atleti/giochi (in prossimità della porta di calcio, vicino alla rete di pallavolo, ecc)
Condizioni di lavoro pericolose	Misure di prevenzione e protezione da adottare
Malattia epidemiche infantili	Allontanarsi dalle classi coinvolte
Agenti chimici	Non sostare nelle classi o spazi interni durante la pulizia effettuata dai collaboratori scolastici che utilizzano particolari prodotti detersivi o igienizzanti. Non accedere al magazzino dei collaboratori scolastici.
Ascensore	Non utilizzare l'ascensore senza la presenza di accompagnatore
Spazi scolastici	Attenzione alla percorrenza della scuola, in particolare alle scale o attraversamento di spazi bagnati o umidi con pericolo di scivolosità. Attenzione alle scale esterne di accesso all'edificio, specialmente in inverno, per brina/ghiaccio Massima attenzione nel giardino dove può esservi presenza di buche o avvallamenti/rami. In caso segnalare tali situazioni alla segreteria per le risoluzioni del caso da parte del comune.
Alunni	Evitare la permanenza nei corridoi durante

	l'uscita degli alunni e durante gli intervalli per pericolo di urti, colpi e movimenti improvvisi. L'entrata – uscita dalla scuola deve essere effettuata non in contemporanea con l'entrata uscita alunni
Uscite serali organi Collegiali	Esonerata dalla partecipazione ad attività organi collegiali o manifestazioni scolastiche dopo le ore 21.00
Gite scolastiche giornaliere o uscite sul territorio	Esonerata dalla partecipazione
Manifestazioni scolastiche sul territorio	Esonerata dalla partecipazione
Lavoro straordinario	Esonerata dalla prestazione
Altri rischi (se presenti)	
Mensa	Evitare in mensa cibi crudi
Attività didattiche con animali	Non effettuare attività didattiche che La possano mettere in contatto con animali (toxoplasmosi/infezioni)
Attività didattiche con terreni/culture	Non effettuare attività che implicino il contatto con terra/piante.

In presenza di malattia in forma epidemica, anche nel periodo post-parto il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo) se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, per le lavoratrici è prevista astensione anticipata.

In assenza di malattia in forma epidemica, non è prevista astensione nel periodo post parto.

❑ **Docenti di sostegno**

In ogni caso di gravidanza il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo) se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

Se nel periodo post-parto non è possibile adibire eventuali addette ad altre mansioni o ad attività esenti da rischi specifici (addetta all'ufficio/amministrazione – vedi tabella specifica) l'astensione per le lavoratrici verrà estesa fino a sette mesi dopo il parto.

❑ **Collaboratori scolastici**

In ogni caso di gravidanza il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di cambio di mansione della lavoratrice mediante l'attivazione dello smart-working (anche con il cambio mansione a personale amministrativo) se consentito/possibile o con il cambio mansione a personale amministrativo (per cui si rimanda alla tabella specifica), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Se non è possibile effettuare tale cambio, le lavoratrici saranno messe in maternità anticipata.

Se nel periodo post-parto non è possibile adibire eventuali addette ad altre mansioni o ad attività esenti da rischi specifici (addetta all'ufficio/amministrazione – vedi tabella specifica) l'astensione per le lavoratrici verrà estesa fino a sette mesi dopo il parto.

❑ **Personale Amministrativo**

In presenza di una lavoratrice in stato interessante occorre provvedere a modificare la mansione della lavoratrice, prevedendo nell'arco della giornata lavorativa mansioni alternative all'uso del

videoterminale ed in particolare un uso dello stesso inferiore alle 20 ore medie settimanali (nel caso fosse possibile/consentito attivando anche lo smart-working), avvalendosi della collaborazione del Medico Competente in caso di dubbi o situazioni particolari.

Tale soluzione è da adottarsi anche per diminuire eventuali disagi ergonomici che una postura seduta protratta può comportare in relazione alle modificazioni morfo-fisiologiche che si vengono a determinare in stato di gravidanza. Nel caso tale modifica non fosse possibile, la lavoratrice andrà in maternità con un mese di anticipo.

In ogni caso, durante la **gravidanza** sono vietate le seguenti attività:

- ☐ movimentazione di faldoni da archivio,
- ☐ stazionamento in piedi per più del 50% del tempo lavorativo,
- ☐ postura assisa protratta (svariate ore senza cambi attività),
- ☐ utilizzo di scale portatili,
- ☐ utilizzo di carrelli per la movimentazione di pacchi e/o posta,
- ☐ sopralluoghi presso le varie strutture scolastiche
- ☐ lavoro in condizioni isolate
- ☐ lavoro notturno (dalle 22.00 alle 06.00),
- ☐ E' sospesa ogni attività connessa con l'incarico di addetta all'emergenza e primo soccorso

Non prevista astensione nel periodo post-parto.

Durante l'**allattamento** sono tuttavia vietati i seguenti lavori:

- ☐ E' sospesa ogni attività connessa con l'incarico di addetta all'emergenza e primo soccorso

In presenza di malattie in forma endemica, la presente valutazione sarà oggetto di revisione e modificata/integrata applicando i criteri di prevenzione che verranno indicati dagli enti competenti. In generale, si applicheranno comunque i seguenti criteri di prevenzione (già adottati durante il periodo della pandemia da Covid-19):

- Divieto di contatto col pubblico in presenza (periodo sia pre che post parto)
- Modifica della postazione in modo da garantire il rispetto dei due metri di distanza da altri addetti/lavoratori (sempre con obbligo di mascherina tranne che nelle stanze isolate) (periodo sia pre che post parto)
- Utilizzo di mascherina FFP2 e visiera (periodo sia pre che post parto)
- Riguardo l'utilizzo di prodotti per la sanificazione degli ambienti di lavoro, si specifica che la pulizia della propria postazione (auto-sanificazione) avverrà solo con i prodotti di pulizia non vietati (i prodotti vietati sono riportati in allegato 4) sia nel periodo pre che post parto.

Per ricevuta, il Responsabile
aziendale

La lavoratrice