



**ISTITUTO d'ISTRUZIONE SUPERIORE L. COSTANZO**  
Viale Stazione, n. 70, 88041 DECOLLATURA (CZ) - Tel. Segreteria 0968 63309-61377  
C.F. 99000720799 - [czis00300n@istruzione.it](mailto:czis00300n@istruzione.it) - [czis00300n@pec.istruzione.it](mailto:czis00300n@pec.istruzione.it) - [www.iiscostanzodecollatura.gov.it](http://www.iiscostanzodecollatura.gov.it)



## **IIS "L. Costanzo" Decollatura (CZ)**

### **VALUTAZIONE RISCHI RIGUARDANTI LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA, PUERPERIO E ALLATTAMENTO**

(secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151)

#### **-ALLEGATO AL DVR-**

#### **ART. 28 comma 1 – D.Lgs. 81/08 e s.m.i.**

- COLLABORATORE SCOLASTICO/AZIENDA
- ASSISTENTE AMMINISTRATIVO
- DOCENTE
- INSEGNANTI DI SOSTEGNO

Data: aggiornamento/revisione del 03 settembre 2023

### **TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI**

Allo scopo di procedere alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, secondo quanto espresso dall'art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/09 e s.m.i, è stato utilizzato come riferimento normativo il D.Lgs. 151/2001 *"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"* (G.U. del 26 aprile 2001 n. 96).

Inoltre, secondo quanto esplicitamente espresso dall'art. 13 del D.Lgs.151/01, sono state altresì considerate le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione Europea, concernenti *"la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento"* (direttiva 92/85/CEE del Consiglio).

La tutela delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, si applica alle lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato e alle lavoratrici che hanno ricevuto in adozione o in affidamento bambini, fino al compimento di sette anni di età.

La lavoratrice, dopo aver comunicato il proprio stato al datore di lavoro, può essere:

- impiegata in altre mansioni (che non presentano rischi) per tutto il periodo di divieto e, qualora siano mansioni inferiori a quelle abituali, conserva la retribuzione corrispondente alla mansione precedentemente svolta e alla qualifica originale;
- allontanata immediatamente dalla mansione nel caso in cui non possano essere modificate temporaneamente l'orario di lavoro e/o le condizioni oppure non venga trovata mansione sostitutiva non a rischio. Il datore di lavoro dovrà, così, dare contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, territorialmente competente, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Qualora la lavoratrice venga spostata in mansione non a rischio oppure svolga mansioni non a rischio, questa ha la facoltà di utilizzare il normale congedo di maternità (2 mesi prima del parto e 3 post-parto) oppure di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la presunta data del parto e nei quattro mesi successivi al parto (1+4), (flessibilità del congedo di maternità art. 20 D.Lgs. 151/01), oppure (Legge di bilancio 2019) potrà continuare l'attività lavorativa fino al 9° mese di gravidanza per poter stare poi in maternità per 5 mesi dopo il parto (0+5).

Negli ultimi due casi (maternità 1+4 oppure 0+5) la lavoratrice dovrà attivare apposita domanda al datore di lavoro e all'Ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie del medico specialista (medico ostetrico-ginecologo) del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato di cui sopra, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Dove sussiste l'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'opzione è esercitabile solo se entrambe le attestazioni mediche (quella del medico specialista e quella del medico competente dell'azienda) indichino l'assenza di controindicazioni per il lavoro da svolgere da parte della lavoratrice.

Ove, invece, non è presente la sorveglianza sanitaria da parte di medico competente il ginecologo attesterà il buon andamento della gestazione ed il datore di lavoro (direttamente sotto la propria responsabilità) attesterà che la mansione della lavoratrice non è compresa tra i lavori vietati.

La comunicazione va inviata all'INPS e per conoscenza al SPSAL, dell'ASL di competenza per il luogo di lavoro, per le eventuali verifiche del caso.

## PRESENZA DI PERSONALE FEMMINILE IN ETA' FERTILE

### ESECUZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

secondo il D.Lgs. 151/01 tenendo conto dei lavori vietati (allegato A, B art. 7)  
e dei lavori per i quali è necessario eseguire una valutazione approfondita del rischio (all. C art. 11)

DALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI SI AVRANNO QUESTE DUE PROBABILITA':

la lavoratrice esegue un lavoro  
NON A RISCHIO per gravidanza e puerperio

la lavoratrice continuerà a svolgere il lavoro  
non a rischio

la lavoratrice esegue un lavoro  
A RISCHIO per gravidanza e puerperio

il datore di lavoro consulta la valutazione del  
rischio per verificare la presenza di mansioni  
alternative

**C'è la possibilità di spostare di  
mansione la lavoratrice** (il datore di  
lavoro ha individuato un lavoro non  
rischioso per la gravidanza ed il puerperio)

**In caso di gravidanza:** la donna continua  
il lavoro non a rischio fino al periodo di  
astensione obbligatoria (2 mesi prima e 3  
mesi dopo il parto).

**Nel caso del puerperio/allattamento**  
(dopo i 3 mesi e fino ai 7 dopo il parto):  
può tornare al lavoro o chiedere il periodo  
di astensione facoltativa

**NON c'è la possibilità di spostare di  
mansione la lavoratrice**

**In caso di gravidanza:** il datore di  
lavoro rilascerà una dichiarazione di  
lavoro a rischio alla lavoratrice, la quale  
chiederà l'autorizzazione alla DPL di  
astensione anticipata dal lavoro a rischio  
fino al periodo di astensione obbligatoria  
(2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto).

**Nel caso del puerperio/allattamento**  
(dopo i 3 mesi e fino ai 7 dopo il parto): il  
datore di lavoro rilascerà una  
dichiarazione di lavoro a rischio alla  
lavoratrice, la quale chiederà  
l'autorizzazione alla DPL di astensione  
posticipata dal lavoro a rischio per il  
puerperio cioè fino a 7 mesi dopo il parto.  
Dopodiché potrà tornare al lavoro o  
chiedere il periodo di astensione  
facoltativa.

**DESCRIZIONE DEI RISCHI PER GRAVIDANZA/PUERPERIO/ALLATTAMENTO PER  
MANSIONI**

**CONSEQUENTI MISURE DI PREVENZIONE E TUTELA**

**-A-      Mansione : COLLABORATORE SCOLASTICO/AZIENDA**

**RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE**

**Rischio:** postura eretta prolungata (D.Lgs. 151/2001 – All. A – lett. G)

**Rischio :** uso detergenti chimici (D.Lgs. 151/2001 - All. C- lett. A punto 3 a) e b) )  
per pulizia locali (quando previsto)

**Rischio:** movimentazione manuale dei carichi (D.Lgs. 151/2001- All. C – lett. A- punto 1B)

**Rischio :** uso di scale (D.Lgs. 151/2001- All. A – lett. E)

**Rischio :** posizioni faticose o incongrue (D.Lgs. 151/2001- All. A – lett. G)

**Rischio :** aiuto a disabili fisici: sforzi eccessivi nell'aiuto a muoversi di disabili (D.Lgs. 151/2001- All. A)

**Rischio :** colpi, urti

**Rischio:** biologico (All. B lett. A punto 1b)

**VALUTAZIONE SULLA MANSIONE**

**pre-parto (tutti i rischi sopra citati)**: in base al D.Lgs. 151/2001 - art.7, è previsto il cambio di mansione ad un lavoro non rischioso per la gravidanza stessa (la lavoratrice continua il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria). Nel caso ciò non sia possibile, data l'esposizione ad un rischio biologico non del tutto trascurabile nella persistente situazione e relativo all'andamento epidemiologico da Covid-19, si dovranno attivare immediatamente le procedure presso la DPL per l'interdizione in gravidanza. Il medesimo discorso vale per toxoplasma, virus della rosolia e della varicella, a meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti.

**puerperio e post-parto (chimico \*\* e biologico)**: tale rischio non è da ritenere, attualmente, del tutto trascurabile, data la situazione e l'andamento epidemiologico da Covid-19. Pertanto si ritiene di chiedere l'interdizione anche nel periodo di allattamento (7 mesi dopo il parto). Il medesimo discorso vale per toxoplasma, virus della rosolia e della varicella, a meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti.

*\*\* da valutare caso per caso la reale entità del rischio chimico sulla base del tipo di detergenti usati e dalla frequenza e durata dell'uso*

<b>-B-</b>	<b>Mansione : ASSISTENTE AMMINISTRATIVO</b>
------------	---------------------------------------------

### **RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE**

**Rischio:** lavoro al VDT (posizione fissa-seduta, faticosa negli ultimi mesi di gravidanza) (D.Lgs. 151/2001 – All. A – lett. G)

**Rischio:** posizioni incongrue per prendere/riporre plichi in posizioni molto basse o molto alte

**Rischio:** uso di scale (D.Lgs. 151/2001- All. A – lett. E)

**Rischio:** Movimentazione manuale di carichi oltre i 3 kg (D.Lgs. 151/2001- All. C – lett. A – punto 1b)

**Rischio:** rischio chimico (sostituzione toner)

### **VALUTAZIONE SULLA MANSIONE**

Adottando appropriate misure (vedi misure sotto elencate) la **mansione non risulta incompatibile con lo stato di gravidanza, puerperio e allattamento.**

### **MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE PER CONTINUARE A SVOLGERE LA MANSIONE**

Alternanza postura eretta con seduta e viceversa: divieto in gravidanza di eseguire lavoro in posizione eretta per oltre la metà dell'intero orario di lavoro.

Divieto in gravidanza e puerperio di spostare-sollevare pesi eccedenti 3 kg

Divieto in gravidanza uso di scale e simili.

Divieto in gravidanza di prendere/riporre fascicoli ecc. in posizioni affaticanti.

Lavoratrici che utilizzano in modo continuativo e prolungato il computer: concorderanno pause maggiori e più frequenti.

Divieto sostituzione toner.

Rispetto rigoroso delle procedure di sicurezza anti-contagio:

- distanziamento
- uso della mascherina
- igienizzazione mani
- aerazione dei locali ecc

<b>-C-</b>	<b>Mansione : DOCENTE/I.T.P.</b>
------------	----------------------------------

<b>-C.1-</b>	<b>Mansione : DOCENTE</b> <b>RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE</b>
--------------	-------------------------------------------------------------------

**Rischio:** stress correlato al lavoro

**Rischio:** biologico (All. B lett. A punto 1b)

#### **VALUTAZIONE SULLA MANSIONE C.1.**

**pre-parto (tutti i rischi sopra citati)**: in base al D.Lgs. 151/2001 - art.7, è previsto il cambio di mansione ad un lavoro non rischioso per la gravidanza stessa (la lavoratrice continua il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria). Nel caso ciò non sia possibile, data l'esposizione ad un rischio biologico non del tutto trascurabile nella persistente situazione e relativo all'andamento epidemiologico da Covid-19, si dovranno attivare immediatamente le procedure presso la DPL per l'interdizione in gravidanza. Il medesimo discorso vale per toxoplasma, virus della rosolia e della varicella, a meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti.

**puerperio e post-parto (biologico)**: tale rischio non è da ritenere, attualmente, del tutto trascurabile data la situazione e l'andamento epidemiologico da Covid-19. Il medesimo discorso vale per toxoplasma, virus della rosolia e della varicella, a meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti.

Pertanto si ritiene di chiedere l'interdizione anche nel periodo di allattamento (7 mesi dopo il parto).

<b>-C.2-</b>	<b>Mansione : INSEGNANTI DI SOSTEGNO</b> (da valutare a seconda dei casi concreti) <b>RISCHI CONNESSI ALLA MANSIONE</b>
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Rischio:** biologico (infezioni) nell'assistenza (All. B lett. A punto 1b)

**Rischio:** sforzi eccessivi nell'aiuto a muoversi di disabili (All. C lett. A punto 1b)

**Rischio:** aggressioni involontarie (urti, colpi, cadute): nel caso di disabili psichici

**Rischio:** stress correlato al lavoro

#### VALUTAZIONE SULLA MANSIONE C.2.

**pre-parto (tutti i rischi sopracitati)**: in base al D.Lgs. 151/2001 - art.7, è previsto il cambio di mansione ad un lavoro non rischioso per la gravidanza stessa (la lavoratrice continua il lavoro non a rischio fino al periodo di astensione obbligatoria). Nel caso ciò non sia possibile, data l'esposizione ad un rischio biologico non del tutto trascurabile nella persistente situazione e relativo all'andamento epidemiologico da Covid-19, si dovranno attivare immediatamente le procedure presso la DPL per l'interdizione in gravidanza. Il medesimo discorso vale per toxoplasma, virus della rosolia e della varicella, a meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti.

**puerperio e post-parto (biologico)**: tale rischio non è da ritenere, attualmente, del tutto trascurabile data la situazione e l'andamento epidemiologico da Covid-19. Il medesimo discorso vale per toxoplasma, virus della rosolia e della varicella, a meno che sussista la prova che la lavoratrice sia sufficientemente protetta contro questi agenti.  
 Pertanto si ritiene di chiedere l'interdizione anche nel periodo di allattamento (7 mesi dopo il parto).

## **RISCHI VALIDI PER TUTTE LE MANSIONI, IN QUANTO LEGATI ALLE CONDIZIONI INDIVIDUALI E ALLO STATO DI SALUTE PERSONALE**

- L'esistenza di complicanze o di altre patologie interessanti la gravidanza o l'allattamento dovrà essere segnalata affinché si prendano gli opportuni provvedimenti di tutela. Lo stesso vale per l'aggravamento di eventuali patologie preesistenti. In particolare sarà disposta una visita presso lo Spsal per verificare la possibilità di un provvedimento di astensione anticipata o di interdizione dal lavoro.
- L'eventuale presenza di disturbi sarà presa in considerazione non appena segnalata e saranno presi gli opportuni provvedimenti di tutela. Ad esempio: Malessere mattutino, Mal di schiena, Vene varicose/altri problemi circolatori/emorroidi, Stanchezza/fatica/stress, Disturbi all'equilibrio (anche in allattamento), ecc.
- Pendolarismo: Dalle Linee Direttive CEE 92/85 si legge *"che gli spostamenti durante il lavoro e 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 ed infortuni. Tali rischi possono essere significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere"*.

Per attuare un eventuale periodo di astensione obbligatoria verrà valutato caso per caso, considerando la distanza tra casa e lavoro (indicativamente da sconsigliare oltre 100 Km tra andata e ritorno), il tempo di percorrenza (indicativamente da sconsigliare oltre due ore complessive tra andata e ritorno) e le caratteristiche del percorso (es. strade di montagna, condizioni meteorologiche sfavorevoli, etc.).

In linea di massima viene consigliato l'anticipo dell'astensione di un mese se presente solo il requisito della distanza o il tempo di percorrenza, mentre viene caldeggiato tutto il periodo del pre-parto se presenti almeno due degli elementi sopra individuati.

## **REVISIONE DEL DOCUMENTO**

Il presente Documento dovrà essere sottoposto a revisione ad opportuni intervalli di tempo (mediamente 4 anni), per assicurarne l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo.

Tuttavia sarà obbligatorio rielaborare la valutazione dei rischi ogni qualvolta venga introdotto un cambiamento tale da modificare potenzialmente i rischi sul luogo di lavoro (ad esempio quando viene avviato un nuovo sistema di lavorazione, vengono adottati nuovi agenti chimici o nuove attrezzature oppure quando si effettua una variazione dell'organizzazione del lavoro da cui possano risultare nuove condizioni lavorative).

Si invitano le lavoratrici a :

- prendere atto del presente documento;
- comunicare tempestivamente al Dirigente Scolastico lo stato di gravidanza proprio per evitare, fin dai mesi iniziali, particolarmente vulnerabili, l'esposizione ai rischi indicati e per consentire l'adozione delle necessarie misure di tutela.

*Riguardo all'eventuale stato di gravidanza è assicurata la totale riservatezza, garantita anche dalla normativa sulla privacy (Decreto Legislativo 196/2003)*