

2020

Documento valutazione rischi
lavoratrici gestanti



Istituto comprensivo

Robilante

16/10/2020

1. PREMESSA

La gravidanza è un aspetto di vita quotidiana della maggior parte delle donne, non deve essere considerata una malattia, quindi, risulta naturale che la salute delle lavoratrici sia oltremodo tutelata nel luogo di lavoro durante la gestazione, nel post-partum e nel periodo di allattamento.

Si dovrà effettuare una valutazione dei rischi "ad hoc" ai fini della tutela delle lavoratrici madri secondo le modalità previste dal D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Tale valutazione prenderà in esame tutti gli aspetti dell'attività lavorativa per identificare pericoli e probabili cause di lesioni o danni e stabilire in quale modo tali cause possono essere rimosse, in maniera tale da eliminare o ridurre i rischi.

A seguito della valutazione, il Datore di Lavoro dovrà adottare le necessarie misure di prevenzione e protezione affinché sia evitata l'esposizione delle lavoratrici madri ai rischi eventualmente presenti.

1.1 Utilizzazione e consultazione

Il documento sarà utilizzato come guida da tutti i soggetti facenti parte del sistema organizzativo della sicurezza per applicare al meglio tutte le misure da adottare durante le varie lavorazioni in relazione ai fattori di rischio presenti.

Tutti saranno tenuti alla piena osservanza ed applicazione delle misure di sicurezza riportate nel presente documento.

Le misure, i dispositivi di protezione individuale e le cautele di sicurezza sono:

- a) tassativamente obbligatorie;
- b) da impiegare correttamente e continuamente;
- c) da osservare personalmente.

1.2 Revisione

Il DVR dovrà essere sottoposto a revisione, ad opportuni intervalli di tempo, per assicurarne l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo.

Sarà pertanto necessario rielaborare una valutazione dei rischi, ogni qualvolta si introduca un cambiamento tale da modificare la percezione dei rischi sul luogo di lavoro, ad esempio quando viene avviato un nuovo sistema di lavorazione, vengono adottate nuovi agenti chimici e nuove attrezzature oppure quando si effettua una variazione dell'organizzazione del lavoro da cui possano risultare nuove situazioni lavorative in ambienti diversi.

La valutazione dei rischi deve essere, in ogni caso, ripetuta con periodicità di tre anni, in caso di esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni o biologici.

Definizioni Ricorrenti

Ai fini dell'applicazione delle misure e delle procedure di sicurezza previste dalla Direttiva 92/85/CEE, si stabiliscono le seguenti definizioni:

Lavoratrice Gestante: ogni lavoratrice che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente quanto previsto dalla legislazione vigente.

Lavoratrice Puerpera: ogni lavoratrice puerpera che, ai sensi della vigente legislazione in merito, informi il proprio datore di lavoro del suo particolare stato.

Lavoratrice In Periodo Di Allattamento: ogni lavoratrice in periodo di allattamento che, ai sensi della normativa vigente, informi del suo stato il proprio datore di lavoro.

Astensione Anticipata: deve essere richiesta alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto, nel caso in cui si svolgano lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza.

La DPL può, verificata la presenza delle condizioni citate, disporre l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.

Astensione Obbligatoria: ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti: due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data del parto; un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo il parto (flessibilità dell'astensione obbligatoria). Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo. Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.

In caso di attività a rischio per l'allattamento questo periodo è prolungato sino a sette mesi dopo il parto (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. Il datore di lavoro, in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra mansione, ne informa la DPL.

2. DATI GENERALI AZIENDA

DATI GENERALI	
Denominazione/Rag. sociale	I.C. Robilante
Attività Lavorativa	scuola del primo ciclo
ASL competente	ASL – CN1
Rappresentante Legale	Dirigente Scolastico – Renata Varrone
SEDE	
Indirizzo	Piazza della Pace n° 8
CAP	12017
Città	Robilante
Telefono	017178216
E - Mail	cnic81000d@istruzione.it
FIGURE E RESPONSABILI	
Datore di Lavoro	Renata Varrone
RLS	Laura Muscatiello
RSPP	Erica Gerbotto
Medico Competente	Andrea Ghiglione

3. PROCEDURA PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

La lavoratrice accertato lo stato di gravidanza lo comunica al Datore di Lavoro con un certificato medico di gravidanza rilasciato a firma del suo ginecologo.

Il Datore di Lavoro:

- a) informa la lavoratrice e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 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 di tipo amministrativo e contrattuale (astensione anticipata, astensione obbligatoria, facoltativa, congedi parentali, rientro al lavoro, ecc.). Sarà opportuno che le Aziende predispongano un opuscolo informativo per le dipendenti;
- b) richiede ai ASPP o preposti con la collaborazione del Medico Competente, del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli RLS, una valutazione delle attività che possono comportare un rischio per la gravida e il nascituro per verificare il possibile mantenimento della lavoratrice presso la unità operativa, con limitazioni o cambio della mansioni, o predisporre il trasferimento presso altra mansione.

Nell'impossibilità di adibire la lavoratrice all'interno dell'Istituzione scolastica 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 l'interdizione dal lavoro per uno o più periodi (astensione per lavoro a rischio).

Rientro al Lavoro

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti:

- I. Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento.
- II. Nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- III. 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.
- IV. Allattamento oltre al 7° mese: in questo caso è consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, 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. Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.

Allegato A (D. Lgs. 151/01)
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:

- quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- 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;
- quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- 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;
- 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 lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- 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;
- 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;
- i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- 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 (D. Lgs. 151/01)

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:

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

agenti biologici:

- toxoplasma;
- virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- 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:

- 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 (D. Lgs. 151/01)

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11 (D. Lgs. 151/01)

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:
 - colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
 - movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari;
 - rumore;
 - radiazioni ionizzanti;
 - radiazioni non ionizzanti;
 - sollecitazioni termiche;
 - 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, 3 e 4 ai sensi dell'art. 268 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato XLVI del D. Lgs. 81/08 come modificato da D. Lgs. 106/09.

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:

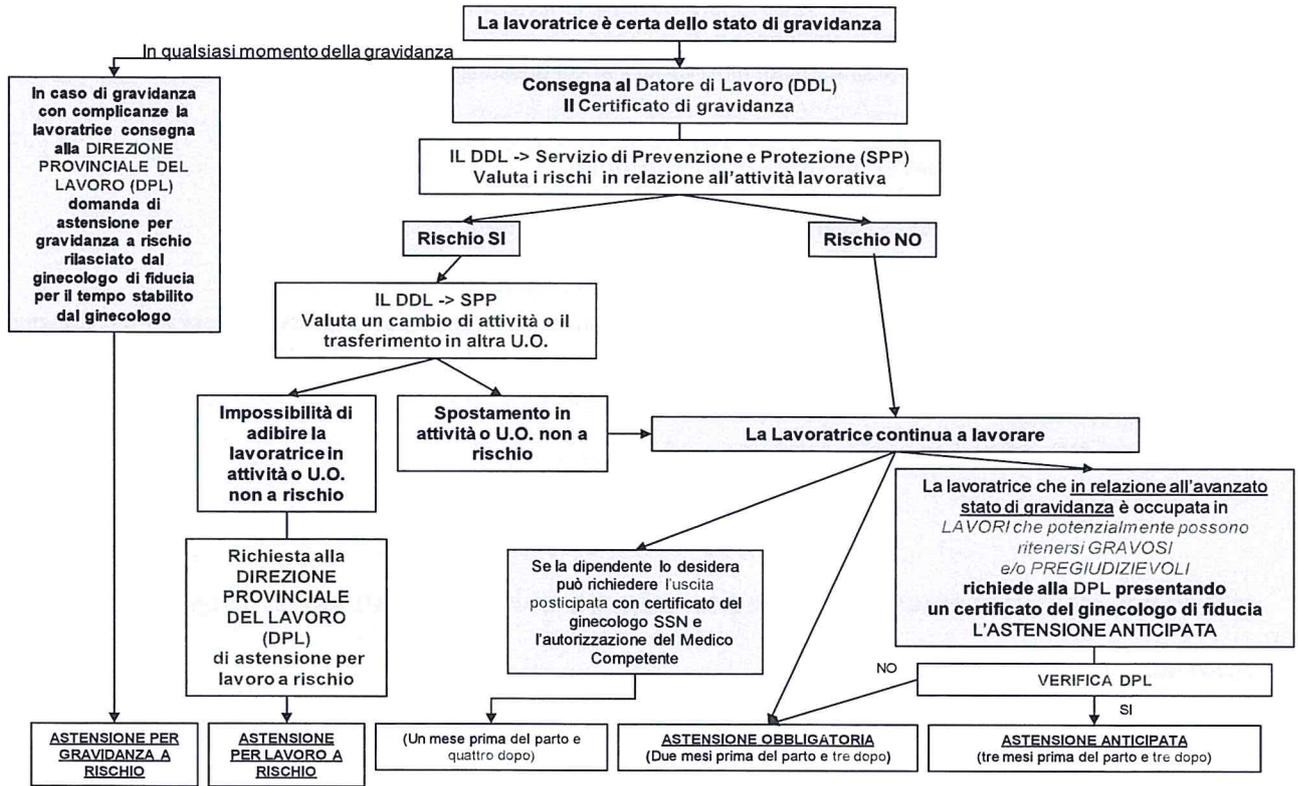
- sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81
- mercurio e suoi derivati;
- medicinali antimitotici;
- monossido di carbonio;
- agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

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)



GRAVIDANZA A RISCHIO

Qualora la lavoratrice presenti delle complicanze durante il periodo di gravidanza può presentare alla **DPL** una 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, oppure convalidato da un medico distrettuale .

La **DPL** può disporre, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del S.S.N. l'interdizione al lavoro per uno o più periodi, e ne informa il **DdL**.

ASTENSIONE DAL LAVORO (Congedo di maternità)

Se la lavoratrice ha continuato a svolgere la sua attività e la gravidanza è proseguita senza complicanze, la dipendente può chiedere l'astensione dal lavoro in momenti diversi

- **Astensione anticipata** che deve essere richiesta al **DPL**, entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto, nel caso in cui si svolgano **lavori ritenuti gravosi e/o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza**.

La **DPL** può, verificata la presenza delle condizioni citate, disporre l'astensione dal lavoro a partire da 3 mesi prima del parto.

- **Astensione obbligatoria** Ha una durata di cinque mesi, che possono essere così distribuiti:
 - **due mesi prima** della data presunta del parto e **tre mesi dopo** la data del parto;
 - **un mese prima** della data presunta del parto e **quattro mesi dopo il parto (flessibilità dell'astensione obbligatoria)**. Questa opzione può essere richiesta dalla lavoratrice nel settimo mese di gravidanza consegnando un certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Per le attività sottoposte a sorveglianza sanitaria il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative.
 - In caso di **attività a rischio per l'allattamento** questo periodo è **prolungato sino a sette mesi dopo il parto** (prolungamento del periodo di astensione obbligatoria). La donna può inoltrare la domanda al datore di lavoro entro il terzo mese di vita del bambino. Il **DdL**, in caso di impossibilità ad adibire la lavoratrice ad altra mansione ne informa la **DPL**.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

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

PERMESSI PER ACCERTAMENTI NELLA FASE PRE-NATALE

La lavoratrice gestante, che ha informato il **DdL** consegnando il certificato medico di gravidanza, ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, di accertamenti clinici, o di visite specialistiche nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per fruire dei permessi le lavoratrici presentano apposita richiesta e la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario degli accertamenti.

PARTO

La lavoratrice deve presentare al **DdL** un certificato di nascita entro 30 giorni dal parto.

ASTENSIONE FACOLTATIVA (Congedo parentale)

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

- **domanda:** al **DdL** durante il periodo di astensione obbligatoria;
- **interessati:** può essere richiesta da entrambi i genitori. I genitori 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.
- In caso di **adozione o affidamento anche internazionale** 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;**

RIENTRO AL LAVORO

La ripresa dell'attività lavorativa può avvenire in diversi momenti:

- **Nei primi sette mesi dopo il parto** la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il puerperio o l'allattamento.
- **Nei primi 12 mesi dopo il parto** la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- **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 consigliabile richiedere una certificazione del pediatra di libera scelta, rinnovabile periodicamente, 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. Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità.

Al rientro al lavoro dopo la gravidanza, le lavoratrici e i lavoratori, nel caso del congedo di paternità, fatto salvo loro espressa rinuncia, hanno il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva occupata all'inizio del periodo di astensione, con le stesse mansioni o altre equivalenti, e di rimanervi almeno sino all'età di un anno del bambino.

Nel caso di adozione o affidamento queste norme si applicano sino ad un anno dall'ingresso del bambino nel nuovo nucleo familiare.

ALTRE DISPOSIZIONI

DIVIETO DI LICENZIAMENTO Va dall'inizio della gravidanza sino al compimento dell'età di un anno del bambino purché non si ricada in uno dei casi previsti dalla legge (colpa grave, scadenza dei termini del contratto di lavoro, fallimento dell'azienda, ...).

MALATTIA DEL BAMBINO Se di età inferiore a **3 anni** entrambi i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino, limite elevato a 6 anni nel caso di adozioni o affidamenti. Dopo il compimento dell'anno del bambino sono retribuiti 30 giorni nel corso di ogni anno/solare.

Se di età compresa tra **3 e 8 anni** entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno solare per ciascun genitore. Questo periodo è usufruibile entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia e fino all'età di 12 anni del figlio in caso di adozione o affidamento.

La malattia del bambino deve essere attestata da certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato. La richiesta di congedo va accompagnata dalla dichiarazione che l'altro genitore non sia in congedo contemporaneo per gli stessi motivi.

ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o, alternativamente dal padre convivente;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore, se unici genitori affidatari di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/92 e successive modificazioni.

PERIODI DI RIPOSO IN CASO DI FIGLIO CON HANDICAP GRAVE

Nel caso il bambino sia portatore di handicap grave, in alternativa al congedo parentale, oltre ai già descritti periodi di riposo e sino al compimento del terzo anno di vita, uno dei due genitori ha diritto ad un permesso giornaliero retribuito di due ore di riposo. Successivamente al terzo anno di vita i genitori possono fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92.

CONGEDO DI PATERNITA'

In caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del bambino da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino; adozione od affidamento nel caso in cui il congedo non sia stato richiesto dalla lavoratrice; il **padre**, previa consegna al DdL della certificazione che attesti quanto richiesto, ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata dell'**astensione obbligatoria** o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre.

I trattamenti economici sono quelli previsti per questo tipo di congedo.

Per quanto attiene i **periodi di riposo** il padre ne ha diritto come la madre, qualora questa non se ne avvalga, o non sia lavoratrice dipendente.

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Nel caso di adozione od affidamento di un bambino la madre può richiedere il periodo di **astensione obbligatoria**. Si precisa che il congedo può essere richiesto dalla lavoratrice nel caso il bambino non abbia un'età maggiore a sei anni e deve essere fruito durante i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.

In caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali l'**astensione obbligatoria** può essere richiesta sino al compimento della maggiore età.

Inoltre **entrambi i genitori** hanno anche diritto a fruire ad un congedo, senza indennità e retribuzione, di durata corrispondente al periodo trascorso all'estero e richiesto dallo Stato in cui avviene l'adozione. La certificazione di questo periodo è a cura dell'Ente che segue la procedura di adozione.

Per quanto riguarda i **periodi di riposo, la malattia del figlio e la conservazione del posto al rientro al lavoro** si applicano, anche nel caso di adozione e/o affidamento, le medesime disposizioni ricordate negli appositi paragrafi.

4. Schede di valutazione:

MANSIONE: Insegnante scuola secondaria 1° grado/primaria			
PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Rischio biologico	In gravidanza	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)	

MANSIONE: Insegnante di sostegno scuola secondaria 1° grado/primaria			
PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Rischio biologico	In gravidanza	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)	
Eventuale rischio di reazioni improvvise e violente	In gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto	D. Lgs 151/01 art 7 c. 4 (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna)	Se sussiste il rischio (Da valutare caso per caso)

MANSIONE: Collaboratore scolastico scuola secondaria 1° grado/primaria			
PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Postura	no		Evitare una prolungata stazione eretta (superiore al 50% dell'orario di lavoro) e una postura assisa fissa (effettuare pause maggiori e più frequenti specie negli ultimi mesi di gravidanza). Divieto di utilizzo di scale o sgabelli.

MANSIONE: Insegnante di educazione motoria

PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Stazione eretta prolungata	In gravidanza	D.Lgs. 151/01 art.7 all. A lett. G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)	
Rischio biologico	In gravidanza	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)	

MANSIONE: Addetto laboratorio			
PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Rischio biologico	In gravidanza	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)	

MANSIONE: Addetto laboratorio di informatica			
PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Postura	no		Evitare una prolungata stazione eretta (superiore al 50% dell'orario di lavoro) e una postura assisa fissa (effettuare pause maggiori e più frequenti specie negli ultimi mesi di gravidanza). Divieto di utilizzo di scale o sgabelli.
Rischio biologico	In gravidanza	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione)	

MANSIONE: Insegnante scuola dell'infanzia

PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Postura incongrua	In gravidanza	D. Lgs 151/01 All. A punto G (lavori che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro) D. Lgs 151/01 art 7 c. 4 (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna)	
Rischio biologico da stretto contatto e igiene dei bambini	In gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione) D. Lgs 151/01 art 7 c. 4 (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna)	

MANSIONE: Insegnante di sostegno scuola dell'infanzia

PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Postura incongrua	In gravidanza	D. Lgs 151/01 All. A punto G (lavori che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro) D. Lgs 151/01 art 7 c. 4 (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna)	
Rischio biologico da stretto contatto e igiene dei bambini	In gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione) D. Lgs 151/01 art 7 c. 4 (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna)	

MANSIONE: Collaboratore scolastico scuola dell'infanzia

PRINCIPALI POSSIBILI FATTORI DI RISCHIO	ASTENSIONE DAL LAVORO	RIFERIMENTI NORMATIVI	EVENTUALI LIMITAZIONI O PRESCRIZIONI
Stazione eretta prolungata	In gravidanza	D.Lgs. 151/01 art.7 all. A lett. G (lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro)	
Rischio biologico da stretto contatto e igiene dei bambini	In gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto	D. Lgs 151/01 art 7 all. B lett. A punto 1 lett. b (per virus rosolia e toxoplasma in assenza di comprovata immunizzazione) D. Lgs 151/01 art 7 c. 4 (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna)	

5. Tutela della maternità e infezione da COVID-19

Vista l'emergenza sanitaria rappresentata dalla circolazione del virus responsabile della COVID-19 pubblichiamo una sintesi delle norme in materia di tutela della maternità cosicché i professionisti sanitari e i datori di lavoro possano valutare insieme alle donne in gravidanza l'eventuale opportunità di una modifica delle loro condizioni lavorative, di un cambio di mansione o dell'astensione dal lavoro.

In base alla normativa vigente (artt. 7, 8, 11, 12, 17 del D. Lgs. 151/01* e L. 35/2012), il datore di lavoro procede:

- in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento;
- integrare il documento di valutazione dei rischi con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando, per ognuna di tali mansioni a rischio, le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:
 - modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
 - spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
 - in caso di lavori pregiudizievoli che non prevedono possibilità di spostamento, il datore di lavoro informa la DTL e richiede l'attivazione del procedimento di astensione dal lavoro. La DTL emette un provvedimento d'interdizione o diniego entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione completa;
- informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.

Relativamente alle mansioni/lavorazioni, la normativa nazionale vieta di adibire le donne in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto a lavorazioni in cui si fa uso di agenti fisici, chimici e biologici pericolosi e nocivi per la madre e il bambino.

Segnatamente al rischio biologico, l'art. 267 del D.Lgs. 81/08, definisce:

- a) agente biologico: qualsiasi microrganismo, anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni;
- b) microrganismo: qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico;
- c) coltura cellulare: il risultato della crescita in vitro di cellule derivate da organismi pluricellulari.

Secondo l'art. 268 gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:

- a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
- b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
- c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

- d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

L'orientamento, al momento attuale, non è ancora univoco nell'individuare l'appartenenza del Coronavirus al gruppo 2 (lettera b) o al gruppo 4 (lettera d).

In sintesi, per quanto attiene all'idoneità alla mansione specifica delle operatrici sanitarie in gravidanza, si può concludere come segue:

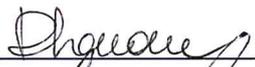
- 1) ai sensi del D.Lgs. 151/2001, le donne in gravidanza e per i sette mesi successivi non possono svolgere attività presso aree dedicate all'assistenza a casi sospetti/accertati d'infezione da Coronavirus;
- 2) le operatrici sanitarie in maternità devono essere collocate in mansioni compatibili con le indicazioni del D.Lgs. 151/2001 e non sono necessari ulteriori provvedimenti specifici in merito al rischio SARS-CoV-2.

6. CONCLUSIONI

Il presente documento di valutazione dei rischi:

- è stato redatto ai sensi del D. Lgs. 151/01;
- è soggetto ad aggiornamento periodico ove si verificano significativi mutamenti che potrebbero averlo reso superato.

La valutazione dei rischi è stata condotta dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del Medico Competente, per quanto di sua competenza e il coinvolgimento preventivo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Figure	Nominativo	Firma
Datore di Lavoro	Renata Varrone	
Medico Competente	Andrea Ghiglione	
RLS	Laura Muscatiello	
RSPP	Erica Gerbotto	

Luogo e data
Robilante, 16/10/2020

ALLEGATI

Spett.le
E p.c. alla Sig.ra

AZIENDA ASL
SERVIZIO PREVENZIONE E SICUREZZA
DEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Via _____

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
Azienda 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

L'azienda risponde a seguito della domanda di spostamento della lavoratrice

COMUNICAZIONI INOLTRE DAL DATORE DI LAVORO E DIRETTE AD ATTIVARE IL PROCEDIMENTO DI INTERDIZIONE DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 1 D. Lgs. 26.03.2001 n. 151

(Da far pervenire almeno 15 giorni prima del compimento del 6° mese di gravidanza)

Spett. Direzione Provinciale del Lavoro
Servizio Ispezione Lavoro di

Oggetto: Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri - Articoli 7, 12 e 17 - comma 1 – del D. Lgs. n. 151/01

Richiesta di interdizione obbligatoria dal lavoro a tre mesi prima del parto

Il sottoscritto/a _____ nella propria qualità di titolare/legale rappresentante della ditta _____ con sede legale in _____ via _____, n° _____ esercente l'attività di _____ presso l'unità operativa di _____ via _____ n° _____

Premesso che:

1. ha assunto direttamente i compiti propri del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
2. ha effettuato, nell'ambito ed agli effetti della valutazione dei rischi, quella specifica per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, con particolare riguardo ai rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'all. C) del D. Lgs. 151/2001 (art. 11, co. 1) ;
3. ha provveduto, ai sensi dell'art. 11 co. 2 del D.Lgs. 151/2001, ad informare le lavoratrici occupate alle proprie dipendenze sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate;
4. è stato informato, ai sensi dell'art. 6, co. 1, del D. Lgs. n. 151/2001 - che la lavoratrice:

Cognome _____ Nome _____ Luogo e data di nascita _____ Comune e Provincia di residenza _____ Indirizzo completo _____ Tel. _____ alle dipendenze dello scrivente dal _____ con contratto di lavoro a tempo determinato scadente il _____ ovvero con contratto di lavoro a tempo indeterminato, occupata con la qualifica di _____ si trova in periodo di gravidanza, come da certificato medico allegato ed adibita alle seguenti mansioni _____

Ritenendo, sulla base dell'esito della valutazione dei rischi e delle ulteriori verifiche effettuate, che il lavoro svolto dalla lavoratrice stessa sia da considerare gravoso/pregiudizievole in relazione al suo avanzato stato di gravidanza, pur avendo provveduto ad attuare gli adempimenti previsti dall'art. 7, commi 1 e 3, del D. Lgs. 151/01 ovvero non essendo possibile attuare quanto previsto dai commi 1 e 3 dell'art. 7 del D. Lgs. 151/2001 stante la struttura aziendale e l'organizzazione del lavoro,

CHIEDE

in attuazione di quanto previsto dall'art. 17, comma 1 del D. Lgs. 151/01 di voler disporre l'anticipazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro a tre mesi prima della data presunta del parto. _____

_____ li _____

Timbro della ditta
Firma del titolare/legale rappresentante

Si allegano:

- **Certificato di gravidanza della lavoratrice interessata**
- **Relazione descrittiva della struttura aziendale e dell'organizzazione del ciclo produttivo dalla quale si desuma con chiarezza la tipologia delle prestazioni eseguite dall'interessata, nonché l'impossibilità di spostare la stessa a mansioni compatibili con il proprio stato.**
- **Copia dell'autocertificazione relativa all'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati , con particolare riferimento alla sicurezza ed alla salute delle lavoratrici .**

COMUNICAZIONI INOLTRATE DAL DATORE DI LAVORO E DIRETTE AD ATTIVARE IL PROCEDIMENTO DI INTERDIZIONE DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 LETTERE B) e C) D. Lgs. n. 151/01

Spett. Direzione Provinciale del Lavoro
Servizio Ispezione Lavoro di

**Oggetto: Tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri, Articoli 7, 12 e 17 del D. Lgs. 26.03.2001 n. 151
Comunicazioni rese ai sensi dell'art. 12, comma 2.
Richiesta di interdizione anticipata dal lavoro.**

Il/La sottoscritto/a _____ nella propria qualità di titolare/legale rappresentante della ditta _____ con sede legale in _____ via _____ n° _____ esercente l'attività di _____ presso l'unità operativa di _____ via _____ n° _____

Premesso che:

1. ha effettuato, nell'ambito ed agli effetti della valutazione dei rischi, quella specifica per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, con particolare riguardo ai rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'all. C) del D. Lgs. 151/2001 (art. 11, co. 1) ;
- 2.
3. ha provveduto, ai sensi dell'art. 11 co. 2 del D. Lgs. 151/2001, ad informare le lavoratrici occupate alle proprie dipendenze sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e prevenzione adottate;
- 4.
5. ha preso atto che i risultati della valutazione di cui all'art. 11, co. 1 sopra richiamato, evidenziano rischi per la sicurezza e la salute della lavoratrice dipendente di seguito indicata, che presta la propria attività lavorativa presso l'unità operativa suddetta e che si trova in periodo di gravidanza/maternità entro i sette mesi di età del figlio (cancellare la dicitura che non interessa), avendone ricevuto comunicazione dalla medesima ai sensi dell'art. 6, co. 1 del D. Lgs. 151/2001;
6. non è possibile modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro della lavoratrice, né spostare la stessa ad altre mansioni compatibili con il suo stato, viste le articolazioni di carattere organizzativo e i processi produttivi dell'impresa rilevabili dalla relazione descrittiva allegata alla presente, sottoscritta dallo/a scrivente,

CHIEDE

che nei confronti della lavoratrice in parola, attualmente in servizio/assente dal lavoro per(cancellare la dicitura che non interessa) venga disposta, ai sensi dell'articolo 12 - comma 2- del Decreto Legislativo 26.03.2001 n. 151, l'interdizione anticipata dal lavoro in attuazione di quanto previsto dall' articolo 7, comma 6, e dall'articolo 17, comma 2, lettere b) e c) dello stesso D. Lgs.151/01.

Dati anagrafici e notizie relative alla lavoratrice per cui si chiede l'interdizione

Cognome _____ Nome _____

Luogo di nascita _____ Data di nascita _____ Comune e Provincia di

residenza _____ Indirizzo completo _____ Recapito telefonico

alle dipendenze dello scrivente dal _____ con contratto di lavoro a tempo determinato scadente il _____

ovvero con contratto di lavoro a tempo indeterminato, occupata con la qualifica di _____

ed adibita alle seguenti mansioni (descrivere dettagliatamente le mansioni svolte dalla lavoratrice, con particolare riferimento ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri riportati nell'allegato A) di cui all'art. 7 D. Lgs. 151/01)

_____ li _____

Timbro della ditta
Firma del titolare/legale rappresentante

Si allegano:

- **Certificato di gravidanza della lavoratrice interessata;**
- **Relazione descrittiva della struttura aziendale e dell'organizzazione del ciclo produttivo dalla quale si desume con chiarezza che né la modificazione dell'orario di lavoro e delle condizioni di lavoro dell'interessata, né lo spostamento ad altre mansioni può eliminare l'esposizione ai rischi indicati;**
- **Copia dell'autocertificazione relativa all'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati , con particolare riferimento alla sicurezza ed alla salute delle lavoratrici .**

Istanza di maternità anticipata o posticipata per lavoro a rischio

(da inviare da parte della lavoratrice alla Direzione provinciale del Lavoro oppure presso la Azienda USL competente per territorio)

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

La sottoscritta _____ nata a _____ il ___/___/___
residente in _____ C.A.P. _____ via _____
Tel. ___/___/___ U.S.L. _____
Addetta alla mansione di _____ nel
reparto _____ presso l'azienda _____ 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:

11. 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 ___/___/___;

12. 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 _____

Data

Firma dell'interessata

Allega la seguente documentazione
n. _____ certificato medico.