

D.Lgs. n° 81/2008 *es.m.i.*
D. Lgs. n° 106/2009

**ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA
E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO**



**OPUSCOLO INFORMATIVO
PER LAVORATRICI GESTANTI E MADRI**
(ai sensi del D.Lgs 151/01 e dell'art 36 del D. Lgs 81/2008 s.m.i.)



LICEO SCIENTIFICO STATALE
"ENRICO FERMI"



Corso Del Popolo, 1 – 95047 Paternò (CT) - Tel. 095 6136700 – Fax 095 846401
C.F.: 80011360874 – Codice Ufficio: UF20T7 web www.liceoscientificofermi.edu.it
E-mail ctps03000p@istruzione.it E-mail certificata ctps03000p@pec.istruzione.it



L.S. "E. FERMI" - PATERNO'
Prot. 0000928 del 08/02/2020
C-41 (Uscita)



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
F.to* Prof. Ing. Walter Aloisi
Documento firmato digitalmente.

PREMESSA

Le lavoratrici in stato di gravidanza che svolgono lavori “pericolosi, faticosi e insalubri”, così come identificati dal D.Lgs 151/01, sono per definizione temporaneamente non idonee a svolgere quelle lavorazioni.

Spetta al Dirigente Scolastico, nella valutazione dei rischi effettuata ai sensi del D.Lgs 81/08, considerare anche quelli per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento, definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, dandone comunicazione alle dipendenti e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Le lavoratrici hanno il dovere di “comunicare al Datore di Lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato”

Le attività che possono comportare l’esposizione ad un rischio delle lavoratrici in gravidanza sono le seguenti:

- agenti fisici (radiazioni ionizzanti e non ionizzanti, campi magnetici, vibrazioni, colpi, etc.)
- agenti chimici (cancerogeni, mutageni, tossici per la riproduzione, R40, R45, R46, R47, R49, R60, R61, antiblastici, medicinali antimitotici, mercurio e derivati).
- agenti biologici (virus della rosolia, toxoplasma, citomegalovirus, varicella, etc.)
- particolari condizioni di lavoro (trasporto e sollevamento di pesi, il rumore impulsivo o rumore superiore agli 80 dBA, sollecitazioni termiche, etc.)

L’uso di videoterminali non comporta i rischi specifici derivanti da radiazioni ionizzanti e non ionizzanti sia a carico dell’operatrice sia del nascituro; dovranno essere evitate posture fisse e/o incongrue, ed osservare pause più frequenti rispetto a quelle previste dalle norme di legge.

GESTIONE DELLE LAVORATRICI MADRI A SCUOLA

Il 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”, al Capo II, prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi di età del figlio, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell’articolo 8.

In ordine a quanto previsto, il Dirigente Scolastico adempie ad una serie di obblighi che devono intendersi aggiuntivi rispetto ai contenuti legislativi della normativa riguardante la salute e la sicurezza dei lavoratori, poiché condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza. Gli obblighi principali comportano:

- il divieto di adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza al trasporto ed al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;
- l’obbligo di valutare, nell’ambito e agli effetti della valutazione di cui all’art. 28, comma 1 del D. Lgs 81/2008, i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate alla Commissione dell’Unione Europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare;
- obbligo di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza, sui risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Conformemente a quanto prescritto dalla direttiva 92/85/CEE, la valutazione comprende le seguenti tre fasi:

- identificazione dei rischi potenziali (agenti fisici, chimici e biologici; processi industriali; movimenti e posture; fatica psicofisica; altri carichi fisici e mentali): avviene in base alla rilettura ed all’approfondimento delle tipologie di rischio individuate per le aree omogenee di rischio;
- valutazione del rischio: l’accertamento delle effettive condizioni di rischio per le lavoratrici che si trovino durante il periodo di gravidanza, avviene attraverso l’analisi delle attività effettivamente svolte in considerazione dei rischi considerati negli allegati A, B e C del T.U. del 2001;
- identificazione delle lavoratrici esposte: a tal fine sono descritte le attività lavorative / macromansioni presenti per le lavoratrici in esame, sono individuati gli specifici fattori di rischio individuati e sono definite le misure di prevenzione e protezione correlate

ATTIVITÀ LAVORATIVE PRINCIPALI PER MACROMANSIONE

N.O.	Lavoratrice	Macromansione
01	<i>Collaboratrice scolastica</i>	<i>Questa mansione identifica tutti i soggetti che svolgono attività di movimentazione carichi. L’attività può comportare uso di carrelli manuali.</i>
02	<i>Docente</i>	<i>Questa mansione identifica tutti i soggetti che svolgono attività di insegnamento, anche informatico e motorio</i>
03	<i>Docente di sostegno</i>	<i>Questa mansione identifica tutti i soggetti che svolgono attività di insegnamento di allievi caratteriali e iperattivi.</i>
04	<i>Assistente amministrativa</i>	<i>Questa mansione identifica tutti i soggetti che svolgono mansioni correlate alla gestione tecnico-amministrativa delle attività lavorative. Le addette svolgono normali mansioni impiegate con utilizzo di videoterminali e macchine per ufficio ed eventuale gestione archivi.</i>

Individuazione fattori di rischio e definizione misure di prevenzione e protezione

Fattore di rischio	macr. (n.o.)	Periodo tutelato	Misure di prevenzione e protezione	Riferimenti normativi
Movimentazione manuale dei carichi, compreso ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali (rischio di reazioni improvvise e violente), uso di carrelli manuali	01	Gestazione Fino a n. 7 mesi dopo il parto se supera standard secondo > MMC (Valore MMC: in gravidanza 0,8 secondo NIOSH post parto 1,0 secondo NIOSH)	Esonero dal compito lavorativo	D.Lgs. 81/08 D.Lgs. 151/01 art. 7 D.Lgs. 151/01 all. A e all. C
Attività comportanti l'uso di scale portatili	01	Durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro	Esonero dal compito lavorativo	D.Lgs. 151/01 art. 7 all. A lett. e
Posture incongrue prolungate; stazione eretta oltre il 50% dell'orario di lavoro	01	Durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro	Esonero dal compito lavorativo	D.Lgs. 81/08 D.Lgs. 151/01 all. A e all. C
Utilizzo di videoterminale	02	Durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro	Consentire cambiamenti frequenti delle posture Modificare le condizioni e l'orario di lavoro (pause)	D.M.L. 2.10.00 D.Lgs. 151/01 art. 7 all. C lett. G
Agenti biologici: virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione	01 02 03 04	Durante la gestazione Fino a n. 7 mesi dopo il parto	Informazione del Dirigente scolastico se non vaccinati	D.Lgs. 151/01 all. B
Agenti biologici: stretto contatto e igiene personale dei disabili	01 02 03	Durante la gestazione Fino a n. 7 mesi dopo il parto	Esonero dal compito lavorativo	D.Lgs. 151/01 all. B e all. C
Agenti chimici: Impiego di prodotti per la pulizia pericolosi per la salute	01	Durante la gestazione Fino a n. 7 mesi dopo il parto	Esonero dal compito lavorativo	D.Lgs. 151/01 art. 53
Agenti fisici: rumore	02	Durante la gestazione	Verifica fonometrica	D.Lgs. 151/01 art. 53
Agenti fisici: 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.	01 02 03 04	Durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro	Riorganizzazione del servizio	D.Lgs. 151/01 art. 53

Le lavoratrici ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ricevono adeguata informazione sui risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate, attraverso una comunicazione scritta specifica e, quando previsto dalla norma, attraverso l'accesso al presente documento.

PROTOCOLLO PER LE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

Comunicazione stato di gravidanza	<i>Non appena accertato lo stato di gravidanza, la lavoratrice deve darne comunicazione scritta al Dirigente Scolastico</i>
Mansioni che possono essere svolte in gravidanza	<i>La lavoratrice dovrà attenersi alle disposizioni ricevute dal D.S., che provvederà ad assegnare compiti lavorativi con lo stato di gravidanza</i>
Spostamento ad altre mansioni (ricollocazione)	<i>Ove la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro non siano possibili per motivi organizzativi o produttivi, il D.S. adibisce la lavoratrice ad altri compiti</i>
Esami clinici in gravidanza	<i>La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di accertamenti sanitari. La lavoratrice, salvo casi di urgenza, provvederà a comunicare l'assenza con un congruo anticipo (almeno tre giorni) al D.S., indicando la durata stimata dell'assenza. Successivamente fornirà documentazione giustificativa concernente data, orario di effettuazione e attestazione relativa alla necessità di svolgimento durante l'orario di lavoro</i>
Periodo di allattamento	<i>L'interdizione dei compiti comportanti i rischi specifici su individuati è obbligatoria per le donne che allattino fino a sette mesi dopo la nascita del bambino. Pertanto, anche in questo periodo occorrerà applicare la presente Procedura ed astenersi da compiti che possano costituire un rischio</i>
Astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio	<i>La dipendente che si trovi in stato di gravidanza a rischio, può inoltrare apposita istanza alla Direzione Provinciale del Lavoro – Sezione Ispezione del Lavoro, al fine di ottenere l'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro prima e/o fino al periodo di astensione obbligatoria prevista per legge</i>
Astensione anticipata dal lavoro per lavoro a rischio	<i>Nel caso in cui il D.S. non possa ricollocare la lavoratrice adibendola ad altre mansioni in attività non a rischio, lo stesso Dirigente Scolastico provvede ad inoltrare richiesta di astensione per lavoro a rischio</i>
Dubbi, quesiti, casi particolari	<i>Il Servizio di Prevenzione e Protezione è disponibile per ogni dubbio e chiarimento</i>

Le lavoratrici in stato di gravidanza che svolgono lavori “pericolosi, faticosi e insalubri”, così come identificati dal D.Lgs 151/01, sono per definizione temporaneamente non idonee a svolgere quelle lavorazioni.

Spetta al Dirigente Scolastico, nella valutazione dei rischi effettuata ai sensi del D.Lgs 81/08, considerare anche quelli per la salute e la sicurezza delle lavoratrici in gravidanza o in allattamento, definendo le condizioni di lavoro non compatibili e le misure di prevenzione e protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, dandone comunicazione alle dipendenti e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Vengono di seguito elencati i fattori di rischio, presenti nelle scuole, che potrebbero motivare l’astensione anticipata di gravidanza, e, successivamente, quelli che motivano l’astensione protratta a 7 mesi dopo il parto.

Situazioni che motivano l’astensione anticipata dal lavoro

- **Postazione eretta:** per più di metà dell’orario di lavoro;
- **spostamento e sollevamento carichi:** se movimentati non occasionalmente carichi superiori ai 5 kg (secondo i criteri indicati dalle norme UNI EN 1005-2);
- **agenti biologici:** l’agente biologico che comporta un elevato rischio di contagio nelle comunità, soprattutto nella fascia di età 0-3 anni, è il citomegalovirus, per il quale non esiste sicura copertura immunitaria; la trasmissione avviene attraverso urine e saliva. Il virus della rosolia, data la copertura vaccinale generalizzata dei bambini, non rappresenta un rischio, mentre il virus della varicella costituisce rischio (nelle prime 20 settimane di gestazione) se la lavoratrice non ha copertura immunitaria;
- **traumatismi:** limitatamente all’assistenza di disabili psichiatrici;
- **utilizzo professionale di mezzi di trasporto:** in tutte le situazioni in cui la guida su auto rientra tra le attività proprie della mansione e impegna la lavoratrice per una significativa quota dell’orario di lavoro;
- **rumore:** se Lep uguale o superiore a 80 dB(A) (studi sperimentali ed epidemiologici consigliano di evitare esposizioni a livelli superiori);
- **esposizione a sostanze chimiche:** solo in caso il rischio comporti la sorveglianza sanitaria (superiore a “rischio moderato”);
- **esposizione a VDT:** il Decreto “Linee guida d’uso dei videoterminali” del 2/10/00 del Ministero del lavoro prevede modifiche delle condizioni e dell’orario di lavoro in relazione alle “variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbe favorire l’insorgenza di disturbi dorso lombari”.

Situazioni che motivano l’astensione dal lavoro per l’allattamento

- **Spostamento e sollevamento carichi:** qualora sia prevista la sorveglianza sanitaria;
- **traumatismi:** limitatamente all’assistenza di disabili psichiatrici.

Di seguito vengono indicati per ogni profilo professionale e grado di scuola i fattori di rischio o le operazioni a rischio, che non sono compatibili con lo stato di gravidanza.

La lavoratrice, per poter accedere ai diritti stabiliti dalla legge, deve segnalare al datore di lavoro la propria condizione. Il dirigente scolastico, venuto a conoscenza dello stato di gravidanza, allontana immediatamente la dipendente da una eventuale situazione di rischio, esonerandola da lavori a rischio, ovvero provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile.

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

Nido	Scuola dell'infanzia	Primaria	Secondaria di 1° grado	Secondaria di 2° grado
<p>Educatrici Rischio infettivo (citomegalovirus) Sollevamento carichi > 5 kg Stazione eretta</p>	<p>Insegnanti 3-4 anni Sollevamento carichi Stazione eretta o posture incongrue Rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria) -4-5 anni Rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)</p>	<p>Insegnanti Rischio Infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)</p> <p>Insegnanti di sostegno Traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi assistiti e alla presenza di assistenti polyvalenti) Rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)</p>	<p>Insegnanti mansione compatibile</p> <p>Insegnanti di educazione fisica mansione compatibile (evitando stazione eretta prolungata, attività di assistenza, Lep rumore > 80 db(A))</p> <p>Insegnanti di sostegno Traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi assistiti e alla presenza di assistenti polyvalenti)</p>	<p>Insegnanti mansione compatibile</p> <p>Insegnanti di educazione fisica mansione compatibile (evitando stazione eretta prolungata, attività di assistenza, Lep rumore > 80 db(A))</p> <p>Insegnanti di sostegno Traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi assistiti e alla presenza di assistenti polyvalenti)</p> <p>I.T.P e assistenti di laboratorio in base alla V.R del laboratorio di appartenenza</p>
<p>personale di assistenza Rischio infettivo (citomegalovirus) Sollevamento carichi > 5 kg Stazione eretta</p>	<p>collaboratrici scolastiche Stazione eretta Sollevamento carichi > 5 kg Utilizzo di scale</p>	<p>collaboratrici scolastiche mansione compatibile (evitando lavoro su scale a pioli, movimentazione carichi > 5 kg)</p>	<p>collaboratrici scolastiche mansione compatibile evitando lavoro su scale a pioli le, movimentazione carichi > 5 kg)</p>	<p>collaboratrici scolastiche mansione compatibile (evitando lavoro su scale a pioli, movimentazione carichi > 5 kg)</p>
<p>cuoca e aiuto cuoca Sollevamento carichi > 5 kg Stazione eretta</p>	<p>cuoca e aiuto cuoca Sollevamento carichi > 5 kg Stazione eretta</p> <p>autista scuolabus Vibrazioni</p>	<p>personale amministrativo mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni o l'orario)</p>	<p>personale amministrativo mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni o l'orario)</p>	<p>personale amministrativo mansione compatibile (eventualmente modificando le condizioni o l'orario)</p>

Attività e fattori di rischio incompatibili con lo stato di gravidanza

Qualora il Dirigente Scolastico non abbia la possibilità di procedere ad un cambio di mansione idoneo, deve darne immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro che attiva la procedura per la astensione anticipata dal lavoro. Tale astensione, oltre ad interessare il periodo della gravidanza, può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto.

Alternativamente la lavoratrice può rivolgersi, munita di un certificato medico che attesti lo stato di gravidanza, la data dell'ultima mestruazione e la data presunta del parto, direttamente alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente (per sede dell'istituto), che procede all'istruttoria, e all'autorizzazione all'astensione anticipata nel caso che il dirigente scolastico dichiari l'impossibilità allo spostamento di mansione.

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

La dipendente interessata può richiedere al Dirigente Scolastico e all'INPS di ridurre ad un mese il periodo d'interdizione obbligatoria prima del parto per estenderlo fino a quattro mesi dopo, purché tale scelta non sia di danno per sé o per il bambino che sta per nascere. La richiesta deve essere accompagnata da idonea certificazione che attesti l'assenza di controindicazioni, rappresentata da:

- certificato di un ginecologo appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- certificato del medico competente (solo se la lavoratrice è sottoposta a sorveglianza sanitaria obbligatoria). Questa scelta non è esercitabile da chi ha già ottenuto l'interdizione anticipata dal lavoro.

Rispetto agli aspetti relativi alle lavoratrici madri, è particolarmente importante il coinvolgimento del RLS che dovrà essere consultato sulla valutazione dei rischi e condividere le procedure interne; criteri e procedure dovranno essere portati a conoscenza di tutte le dipendenti.