

Allegato II

Valutazione dei rischi a tutela della maternità

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



Istituto Comprensivo "E. Toti" di Lentate sul Seveso
Scuola dell'infanzia

Via Mancini, 20
20823 – Lentate sul Seveso (MB)

Consulenza e formazione

Sicurezza, Medicina del lavoro, Sistemi di Gestione, Qualità, Ambiente, Privacy e Modelli Organizzativi
Ente di formazione accreditato dalla regione Lombardia per attività di formazione superiore e di formazione continua



Milano
Viale Jenner, 38
20159 - Milano
info@frareg.com
Tel +39.02.6901.0030
Fax +39.02.6901.8460

Roma
Piazza Marconi, 15
00144 - Roma
roma@frareg.com
Tel +39.06.9291.7651
Fax +39.06.4522.7124

Bologna
Via Ferrarese, 3
40128 - Bologna
bologna@frareg.com
Tel +39.051.082.7375
Fax +39.051.376.4184

Padova
Via Istria, 55
35135 - Padova
padova@frareg.com
Tel +39.049.825.8397
Fax +39.049.825.3020

INDICE

1.	<i>Introduzione</i>	3
2.	<i>I soggetti tutelati dalla legge</i>	3
3.	<i>Lavori vietati</i>	3
4.	<i>Quando è vietato adibire al lavoro le donne</i>	4
5.	<i>Estensione del divieto</i>	4
6.	<i>Cosa fare</i>	4
7.	<i>Percorso</i>	4
8.	<i>Fase post Partum</i>	6
9.	<i>Ripresa attività lavorativa</i>	7
10.	<i>Riferimenti normativi</i>	9
11.	<i>Valutazione dei rischi a tutela della maternità</i>	9
12.	<i>Dati identificativi</i>	10
13.	<i>Valutazione per la mansione di educatore</i>	11
14.	<i>Valutazione per la mansione di collaboratore scolastico ATA</i>	12
15.	<i>Firme</i>	14
16.	<i>Firme per presa visione</i>	15

1. Introduzione

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

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

- rumore;
- radiazioni;
- lavoro a turni e notturno;
- radiazioni ionizzanti;
- vibrazioni;
- rischio infettivo;
- microclima;
- posture;
- solventi;
- antiparassitari;
- fatica mentale – stress;
- metalli;
- movimentazione manuale dei carichi.

2. I soggetti tutelati dalla legge

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

Si definisce congedo di maternità l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice.

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

Per il lavoro part time, la normativa prevede la stessa tutela del lavoro a tempo pieno (DPR 1026/76 art. 5 lett. g).

Si ritiene applicabile la legge di tutela anche se il rischio è rappresentato dalla permanenza i piedi per più di metà dell'orario di lavoro qualora vi sia almeno un altro rischio quale fatica fisica, movimentazione dei carichi ecc.

La gestante può prendersi dei momenti di riposo durante l'orario di lavoro, previa comunicazione al responsabile.

3. Lavori vietati

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

Le donne durante la gravidanza non possono svolgere attività in zone che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda a un millisievert durante il periodo di gravidanza.

4. Quando è vietato adibire al lavoro le donne

Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto.

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

Durante i tre mesi dopo il parto.

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

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

5. Estensione del divieto

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

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

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

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

6. Cosa fare

Il datore di lavoro:

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

7. Percorso

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

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

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

Datore di lavoro:

Consulenza e formazione

Sicurezza, Medicina del lavoro, Sistemi di Gestione, Qualità, Ambiente, Privacy e Modelli Organizzativi
Ente di formazione accreditato dalla regione Lombardia per attività di formazione superiore e di formazione continua



Milano
Viale Jenner, 38
20159 - Milano
info@frareg.com
Tel +39.02.6901.0030
Fax +39.02.6901.8460

Roma
Piazza Marconi, 15
00144 - Roma
roma@frareg.com
Tel +39.06.9291.7651
Fax +39.06.4522.7124

Bologna
Via Ferrarese, 3
40128 - Bologna
bologna@frareg.com
Tel +39.051.082.7375
Fax +39.051.376.4184

Padova
Via Istria, 55
35135 - Padova
padova@frareg.com
Tel +39.049.825.8397
Fax +39.049.825.3020

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

Astensione dal lavoro:

1) obbligatoria: le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla data di nascita del bambino; o nel mese precedente la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino, per scelta e a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro (certificato rilasciato dal ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato. Il Medico Competente dovrà attestare l'assenza di controindicazioni lavorative);
- nei tre mesi successivi al parto oppure, se hanno fruito di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi.

In caso di parto prematuro la lavoratrice ha comunque diritto al congedo fino alla data presunta del parto, potrà recuperare i giorni non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto.

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

Se il figlio nato prematuro ha necessità di degenza presso una struttura ospedaliera la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo; in questo caso può fruire del restante congedo dalla data di rientro a casa del figlio.

2) anticipata: l'attività lavorativa e l'ambiente di lavoro in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Per tale motivo la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- una anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
- il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a "lavori pericolosi, faticosi ed insalubri" provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile.
- le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il Datore di Lavoro, avvalendosi della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza,

prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il DdL deve darne motivata comunicazione alla DPL, in modo da consentire alla lavoratrice di usufruire dell'astensione anticipata dal lavoro.

L'istanza può essere presentata anche dalla lavoratrice entro i tre mesi antecedenti alla data presunta del parto.

8. Fase post Partum

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

La legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro, terminato il periodo di congedo di maternità (astensione facoltativa).

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

- **domanda:** per fruire dell'astensione facoltativa deve essere inoltrata al DdL specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, con un preavviso non inferiore ai 15gg, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.
- **interessati:** può essere richiesta da entrambi i genitori, i quali possono assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, in particolare il padre può richiedere l'astensione facoltativa anche durante l'astensione obbligatoria della madre;
- **durata:** per ciascuno dei genitori individualmente il periodo massimo è di sei mesi, ma se ne usufruiscono ambedue i genitori il limite massimo del congedo è di 10 mesi, nel caso sia il padre ad utilizzare per almeno tre mesi tale limite è elevato a 11 mesi;
- **limiti temporali:** fino a 8 anni di vita del bambino in modo sia continuativo che frazionato.
- **unico genitore:** il padre o la madre che sia unico genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 10 mesi.
- **adozione o affidamento preadottivo o temporaneo:** la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale che spettano ai genitori naturali. Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia una età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia,
 - il limite di età del bambino è elevato a 6 anni per la retribuzione e a 12 anni per il diritto al congedo parentale, che deve comunque essere fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del bambino nella famiglia adottiva od affidataria.
- prolungamento possibile fino a tre anni, per genitori con figlio con handicap in situazione di gravità accertata;

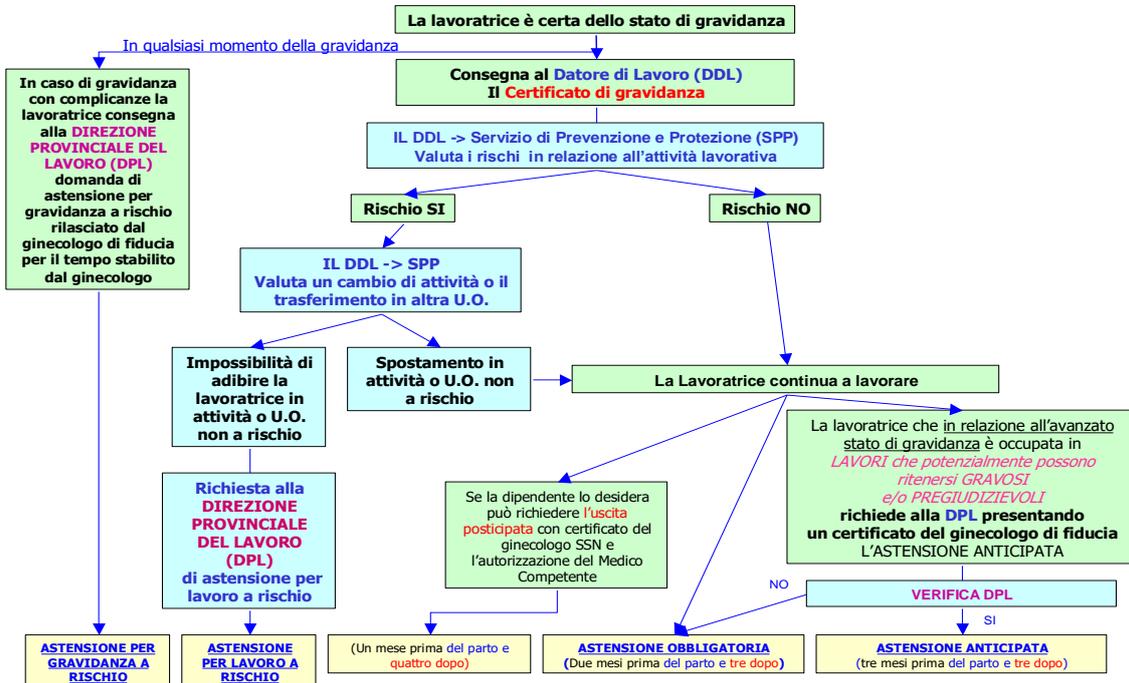
Il trattamento economico è pari a quanto previsto dalle norme vigenti. Il D.Lgs. 151/2001 indica un'indennità pari al 30% della retribuzione, dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

9. Ripresa attività lavorativa

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

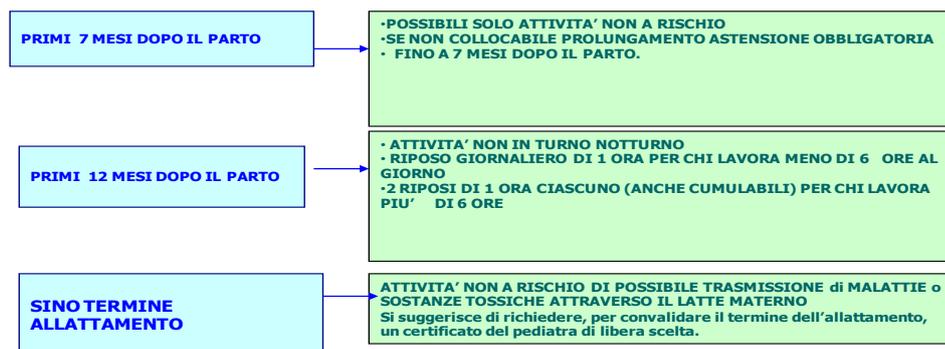
- Nei primi sette mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere esposta a lavori a rischio per il post partum o l'allattamento.
- Nei primi 12 mesi dopo il parto la lavoratrice non può svolgere la propria attività in turno notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00).
- Periodi di riposo: durante il 1° 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 é necessario richiedere una certificazione del medico, rinnovabile periodicamente ogni 30 giorni, da inviare al Medico Competente per la formulazione di un giudizio di idoneità che preveda la non esposizione ad attività lavorative a rischio per l'allattamento e che copra la durata dello stesso (come a titolo esemplificativo e non limitativo gas anestetici, antiblastici, radionuclidi). Alla sospensione la lavoratrice verrà sottoposta a controllo sanitario per modificare il giudizio di idoneità, che di norma si attesta nel primo anno di vita del bambino.

PERCORSI POSSIBILI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA (schema 1)



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

RIENTRO AL TERMINE DELLA GRAVIDANZA (schema n° 2)



10. Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo n° 81 del 9/04/2008: Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro,
- Legge ordinaria del Parlamento n° 977 del 17/10/1967: Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, Art. 6.
- Decreto del Presidente della Repubblica n° 432 del 20/01/1976: Determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri ai sensi dell'art. 6 della L. 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.
- Decreto del Presidente della Repubblica n° 1026 del 25/11/1976: Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri, Art. 5.
- D. Lgs. 645/96 il quale prescrive misure di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, *che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato*.
- D. Lgs. 151/01 "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 200 n. 53".

11. Valutazione dei rischi a tutela della maternità

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera a del D.lgs. 81/08 e dell'art. 11 del D.lgs. 151/01, il datore di lavoro provvede alla valutazione dei rischi per la lavoratrice in stato di gravidanza tenendo conto delle disposizioni dettate dal D.lgs. 645/96 il quale prescrive misure di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto, *che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato*.

12. Dati identificativi

Nome Scuola	Istituto Comprensivo "E. Toti" di Lentate sul Seveso – Scuola dell'infanzia
Sede legale	Via Papa Giovanni XXIII, 32 – 20823 Lentate sul Seveso (MB)
Sede operativa	Via Mancini, 20 – 20823 Lentate sul Seveso (MB)
Datore di lavoro	Dott.sa Colombo Rossana
Medico competente	In seguito all'analisi delle tipologie di rischio alle quali possono essere sottoposti i dipendenti della Direzione Didattica, si ritiene necessaria l'attivazione della sorveglianza sanitaria per la mansione amministrativa e di personale A.T.A.
Responsabile del servizio prevenzione e protezione	Ing. S. Barbosa per Frareg s.r.l.
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	Sig.ra Maria Teresa Di Toro
Documento di valutazione dei rischi	È presente il documento di valutazione dei rischi
Data della valutazione	05/05/2017

13. Valutazione per la mansione di educatore

Mansione analizzata	Personale educatore
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Attività di docenza ed insegnamento a contatto con gli alunni
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	I dipendenti non sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: <ul style="list-style-type: none">• esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01;• materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Ambiente scolastico / aule
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali.
Esposizione ad agenti chimici	Non vengono impiegate sostanze chimiche pericolose ad eccezione di esposizione a toner per stampanti e del materiale utilizzato per le pulizie degli ambienti. Le pulizie sono effettuate da personale ATA.
Esposizione ad agenti biologici	Non vengono manipolati agenti biologici.
Utilizzazione di attrezzature che producono vibrazioni	Non vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni.
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti. Non vengono utilizzati solventi o metalli.
Movimentazione manuale di carichi	Rischio correlato alla mansione per la movimentazione manuale di carichi animati.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Il personale docente ha a disposizione una sedia, quindi è possibile alternare la posizione, secondo le necessità della lavoratrice
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia. L'attività lavorativa non implica l'assunzione di posture obbligate.

Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.
Esito della valutazione Eventuale cambio mansione	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità il datore di lavoro ritiene che la mansione è a rischio. Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente (che si ritiene debba essere nominato).

14. Valutazione per la mansione di collaboratore scolastico ATA

Mansione analizzata	Collaboratore scolastico ATA
Lavoratrice in stato di gravidanza	La presente è una valutazione preventiva ai sensi dell'art.11 del D.lgs 151/2001. La presente valutazione sarà personalizzata quando una delle impiegate comunicherà il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro
Attività svolta	Supporto all'attività didattica, vigilanza e controllo degli ambienti e pulizia dei locali.
Le lavoratrici sono soggette a visita da parte del medico competente	Le lavoratrici non sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.
Informazione	Verrà consegnato alla dipendente una comunicazione con: <ul style="list-style-type: none">• esito della presente valutazione e richiesta di dare pronta comunicazione di un eventuale stato di gravidanza come previsto dal D.lgs. 151/01;• materiale informativo in merito alla tutela della maternità.
Luogo di lavoro	Ambiente scolastico del plesso
Microclima	I principali problemi possono derivare da un cattivo condizionamento dei locali.
Esposizione ad agenti chimici	Rischio potenzialmente correlato all'esposizione ai prodotti utilizzati per la pulizia degli ambienti. I prodotti per le pulizie sono quelli normalmente reperibili in qualsiasi supermercato. Le schede di sicurezza sono mantenute presso il plesso scolastico.
Esposizione ad agenti biologici	Rischio residuo in caso di intervento di primo soccorso e dovuto inoltre alle attività di pulizia.
Utilizzazione di attrezzature	Non vengono utilizzate apparecchiature che producono vibrazioni.

producono vibrazioni	
Presenza di radiazioni ionizzanti, solventi o metalli	Non vi sono sorgenti di radiazioni ionizzanti. Non vengono utilizzati solventi o metalli.
Movimentazione manuale di carichi	Rischio potenzialmente correlato alla mansione, per la movimentazione dei sacchi della spazzatura ed attrezzature di lavoro.
Stazione in piedi per più di metà dell'orario di lavoro	Le collaboratrici scolastiche hanno a disposizione una sedia, quindi è possibile alternare la posizione, secondo le necessità della lavoratrice.
Assunzione di posture obbligate	Le postazioni di lavoro sono ben progettate e rispettano il principio di ergonomia. L'attività lavorativa non implica l'assunzione di posture obbligate.
Affaticamento mentale o stress	Nelle normali condizioni di lavoro non si verificano particolare affaticamento mentale o stress.
Lavoro notturno	Non viene effettuato lavoro notturno.
Esito della valutazione Eventuale cambio mansione	A seguito della presente valutazione dei rischi per la tutela della maternità il datore di lavoro ritiene che la mansione è a rischio. Il datore di lavoro valuterà comunque i casi specifici assieme al Medico Competente (che si ritiene debba essere nominato).

15. Firme

Datore di lavoro

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Medico Competente

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

FRAREG s.r.l.  

Nota

Si ricorda che la lavoratrice deve dare pronta comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di gravidanza.

